Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Unione Montana Feltrina - Provincia di Belluno

Comparto Funzioni Locali

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TERRITORIALE 2026-2028 ELABORATA AI SENSI DELL'ART. 9 DEL CCNL 23.02.2026 PER I SEGUENTI ENTI:

Unione Montana Agordina

Unione Montana Agordina – Delibera di autorizzazione n. 60 del 21/09/2026

Comune di Alleghe - Delibera di autorizzazione n. 66 del 16/09/2026

~~Comune di Canale d'Agordo - Delibera di autorizzazione n.~~

Comune di Cencenighe Agordino - Delibera di autorizzazione n. 47 del 07/09/2026

~~Comune di Colle Santa Lucia - Delibera di Giunta di autorizzazione n.~~

Comune di Falcade - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 68 del 16/09/2026

Comune di Gosaldo - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 58 del 17/09/2026

Comune di La Valle Agordina - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 45 del 18/09/2026

Comune di Livinallongo del Col di Lana - Delibera di autorizzazione n. 89 del 03/09/2026

Comune di Rivamonte Agordino - Delibera di autorizzazione n. 34 del 17/09/2026

Comune di Rocca Pietore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 55 del 21/09/2026

~~Comune di San Tomaso Agordino - Delibera di Giunta di autorizzazione n.~~

Comune di Selva di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 55 del 21/09/2026

~~Comune di Taibon Agordino - Delibera di Giunta di autorizzazione n.~~

~~Comune di Vallada Agordina - Delibera di Giunta di autorizzazione n.~~

~~Comune di Voltago Agordino - Delibera di Giunta di autorizzazione n.~~

Unione Montana Alpago

Unione Montana Alpago - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 40 del 14/09/2026

Comune di Tambre - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 72 del 22/09/2026

Comune di Alpago - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 96 del 17/09/2026

Comune di Chies D'Alpago - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 64 del 31/08/2026

Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo

Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 33 del 01/09/2026

Comune di Longarone – Delibera di Giunta di autorizzazione n. 69 del 07/09/02026

Comune di Ospitale di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 43 del 17/09/2026

Comune di Soverzene - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 42 del 18/09/2026

Comune di Zoppè di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 40 del 21/09/2026

Comune di Val di Zoldo - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 96 del 18/09/2026

Unione Montana Centro Cadore

Unione Montana Centro Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 27 del 08/09/2026

Comune di Auronzo di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 97 del 15/09/2026

Comune di Domegge di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 66 del 15/09/2026

Comune di Calalzo di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 52 del 09/09/2026

Comune di Lorenzago di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 49 del 15/09/2026

Comune di Lozzo di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 44 del 17/09/2026

Comune di Perarolo di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 35 del 17/09/2026

Comune di Pieve di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 97 del 17/09/2026

Comune di Vigo di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 53 del 11/09/2026

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Unione Montana Comelico

Unione Montana Comelico - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 41 del 04/09/2026

Comune di Comelico Superiore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 47 del 16/09/2026

Comune di San Pietro di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 50 del 16/09/2026

Comune di Santo Stefano di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 46 del 19/08/2026

Unione Montana Feltrina

Unione Montana Feltrina - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 80 del 17/09/2026

Comune di Cesiomaggiore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 88 del 15/09/2026

Comune di Fonzaso - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 55 del 09/09/2026

Comune di Lamon - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 29 del 17/09/2026

Comune di Pedavena - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 98 del 07/09/2026

Comune di San Gregorio nelle Alpi - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 49 del 09/09/2026

Comune di Santa Giustina - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 96 del 14/09/2026

Comune di Segusino - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 48 del 08/09/2026

Comune di Seren Del Grappa - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 96 del 14/09/2026

Comune di Setteville - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 112 del 09/09/2026

~~Comune di Sovramonte - Delibera di Giunta di autorizzazione n.~~

Unione Montana Valbelluna

Unione Montana Valbelluna - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 44 del 15/09/2026

Comune di Borgo Valbelluna - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 115 del 10.09.2026

Comune di Limana - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 93 del 09/09/2026

Comune di Sedico - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 77 del 17/09/2026

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Comune di Sospirolo - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 54 del 10/09/2026

Unione Montana Valle del Boite

Comune di Borca di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 50 del 16/09/2026

~~Comune di Cibiana di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n.~~

Comune di San Vito di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 71 del 15/09/2026

Comune di Valle di Cadore - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 92 del 17/09/2026

Comune di Vodo di Cadore - Delibera di autorizzazione del Commissario con i poteri della Giunta Comunale n. 7 del 16/09/2026

Comune di Cortina d'Ampezzo - Delibera di Giunta di autorizzazione n. 185 del 10/09/2026

Consorzi

Consorzio Bim Piave Belluno – Delibera del Consiglio direttivo n. 26 del 08/09/2026

Consorzio Bim Piave Treviso - Delibera del Consiglio direttivo n. 26 del 08/09/2026

Altri Enti

Casa Charitas Lamon – Deliberazione del CDA n. 17 del 16/09/2026

Feltrina Servizi Srl – Verbale del CDA n. 5 del 17/09/2026

Magnifica Comunità di Cadore - Delibera di Giunta n. 41 del 17/09/2026

~~Residenza per Anziani Beata Gaetana Sterni - Delibera n.~~

~~Consiglio di Bacino Dolomiti Bellunesi - Delibera Comitato di Bacino n.~~

~~Consiglio di Bacino Dolomiti – Delibera Comitato istituzionale n.~~

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

A seguito del protocollo di intesa sottoscritto in data 14.04.2026 con le OO.SS., al fine di realizzare la contrattazione a livello territoriale con il coordinamento dell'Unione Montana Feltrina, in data 22/09/2026 a Feltre (BL), alle ore 10.00, nella sede dell'Unione Montana Feltrina, ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica nelle persone nominate dall'Unione Montana Feltrina:

Strappazzon Dina (Presidente) _____firmato_____

Curti Sandra _____ firmato _____

Zaccaria Luana _____ firmato _____

Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

CISL FP BELLUNO TREVISO: Comacchio Gino _____ firmato _____

UIL FPL BELLUNO TREVISO: Anselmi Mauro_____ firmato _____

CSA RAL: _____

Rappresentanti datoriali delle Amministrazioni aderenti e R.S.U. come di seguito indicati:

Rappresentanti datoriali

Unione Montana Agordina – Giacomo D'Ancona ___ firmato _____

Comune di Alleghe – Maddalena Paro ___ firmato _____

Comune di Canale D'Agordo – Tommaso Da Lio _____

Comune di Cencenighe Agordino – Nicola Franceschi _____

Comune di Colle Santa Lucia – Giacomo D'Ancona _____

Comune di Falcade – Giacomo D'Ancona _____ firmato _____

Comune di Gosaldo – Tommaso Da Lio _____

Comune di La Valle Agordina – Tommaso Da Lio _____

Comune di Livinallongo del Col di Lana – Francesco Svigeli

_____

Comune di Rivamonte Agordino – Chiara Baiolla ___ firmato _____

Comune di Rocca Pietore – Maddalena Paro ____ firmato _____

Comune di San Tomaso Agordino – Stefano Rocchi _____

Comune di Selva di Cadore – Maddalena Paro ____ firmato _____

Comune di Taibon Agordino – Giacomo D'Ancona _____

Comune di Vallada Agordina – Giacomo D'Ancona _____

Comune di Voltago Agordino – Tommaso Da Lio _____

Unione Montana Alpago – Riccardo Melame ____ firmato _____

Comune di Tambre – Riccardo Melame _____ firmato _____

Comune di Alpago – Stefano Rocchi _____

Comune di Chies D'Alpago – Riccardo Melame ____ firmato _____

Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo –

Rosa Da Cas _____

Livio De Bettio _____

Daniela De Fanti ____ firmato _____

Comune di Longarone – Michela Scanferla ____ firmato _____

Comune di Ospitale di Cadore – Luana Zaccaria _____

Comune di Soverzene – Sandra Curti ____ firmato _____

Comune di Zoppè di Cadore – Augusto Frescura _____

Comune di Val di Zoldo – Daniela De Fanti ____ firmato _____

Unione Montana Centro Cadore – Anna Maria Giacomelli

_____

Comune di Auronzo di Cadore – Vania Rinaldi ____ firmato _____

Comune di Domegge di Cadore – Beatrice Barzan ____ firmato _____

Comune di Calalzo di Cadore – Vania Rinaldi ____ firmato _____

Comune di Lorenzago di Cadore – Enrico Pilotto ____ firmato _____

Comune di Lozzo di Cadore – Edoardo Pitton _____

Comune di Perarolo di Cadore – Luana Zaccaria _____

Comune di Pieve di Cadore – Adolfo De Martin ____ firmato _____

Comune di Vigo di Cadore – Enrico Pilotto ____ firmato _____

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Unione Montana Comelico – Gloria Recchia ____ firmato _____

Comune di Comelico Superiore – Enrico Pilotto ____ firmato _____

Comune di San Pietro di Cadore – Augusto Frescura _____

Comune di Santo Stefano di Cadore – Enrico Pilotto ____ firmato _____

Unione Montana Feltrina – Dina Strappazzon _____

Comune di Cesiomaggiore – Sandra Curti ____ firmato _____

Comune di Fonzaso //

Comune di Lamon – Desy Zonta ____ firmato _____

Comune di Pedavena – Cinzia Tedeschi ____ firmato _____

Comune di San Gregorio – Anna Tollot ____ firmato _____

Comune di Santa Giustina – Anna Tollot ____ firmato _____

Comune di Segusino – Lilli Tremonti ____ firmato _____

Comune di Seren Del Grappa – Cinzia Tedeschi ____ firmato _____

Comune di Setteville – Cinzia Tedeschi ____ firmato _____

Comune di Sovramonte – Desy Zonta _____

Unione Montana Valbelluna – Iva Tremea ____ firmato _____

Comune di Borgo Valbelluna – Alessia Rocchi ____ firmato _____

Comune di Limana – Fabrizio Floridia ____ firmato _____

Comune di Sedico – Fabrizio Floridia ____ firmato _____

Comune di Sospirolo – Maria Dolores Casanova ____ firmato _____

Comune di Borca di Cadore – Beatrice Barzan ____ firmato _____

Comune di Cibiana di Cadore – Enrico Pilotto ____ firmato _____

Comune di San Vito di Cadore – Enrico Pilotto ____ firmato _____

Comune di Valle di Cadore – Beatrice Barzan ____ firmato _____

Comune di Vodo di Cadore – Lilli Tremonti ____ firmato _____

Comune di Cortina d'Ampezzo – Elisabetta Busatto ____ firmato _____

Consorzio Bim Piave Belluno – Giuseppe Mareschi _____

Consorzio Bim Piave Treviso – Damiano Girotto _____

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Casa Charitas Lamon- Lia Forlin ____ firmato _____

Feltrina Servizi SRL – Dina Strappazzon _____

Magnifica Comunità di Cadore – Matteo Da Deppo ____ firmato _____

Residenza per Anziani Beata Gaetana Sterni – Ivana Spoljar

_____

Consiglio di Bacino Dolomiti Bellunesi – Giuseppe Romanello

_____

Consiglio di Bacino Dolomiti - Marco Pazzini _____

R.S.U. nelle persone di

Unione Montana Agordina – Sandra Silvetti _____

Comune di Alleghe – Giovanni De Biasio _____

Valentina Sorarui _____

Comune di Canale D'Agordo – Mauro Luciani _____

Comune di Cencenighe Agordino – Sandra Alchini _____

Comune di Colle Santa Lucia – Pierluigi Arnoldo _____

Comune di Falcade – Alessandro Da Campo _____

Giampietro Fenti _____

Comune di Gosaldo – Stefano Marcon _____

Comune di La Valle Agordina – Michele Schena _____

Comune di Livinallongo del Col di Lana – Arianna Sief _____

Anna Vallazza _____

Virginia Dorigo _____

Comune di Rivamonte Agordino – Fabio Trevisan ____ firmato _____

Comune di Rocca Pietore – Maurizio Busin _____

Comune di San Tomaso Agordino – Stefano Comisso _____

Comune di Selva di Cadore – Roberto Pallua _____

Comune di Taibon Agordino – Anna Miola _____

Comune di Vallada Agordina – Mariarosa Faè _____

Comune di Voltago Agordino – Renato De Marco _____

Unione Montana Alpago – Veronica Soccal ____ firmato _____

Comune di Tambre – Sonia Rinaldi _____

Comune di Alpago – Blerina Pllaha _____

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Francesco Raso _____

Ado Calvi ____ firmato _____

Comune di Chies D'Alpago – Vera De Nardo _____

Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo – Sabrina Caldart

____ firmato _____

Comune di Longarone – Damiano Olivotto ____ firmato _____

Moira Bernardi ____ firmato _____

_____

Manuel Levis _____

Comune di Ospitale di Cadore //

Comune di Soverzene – Luz Vallata ____ firmato _____

Comune di Zoppè di Cadore – Sabrina Sagui _____

Comune di Val di Zoldo – Raika Zampolli ____ firmato _____

Raffaella Bogo _____

Fabio Graetz _____

Unione Montana Centro Cadore – Albertina Da Deppo _____

Comune di Auronzo di Cadore – Cristina Mininni ____ firmato _____

Marcello Dolmen ____ firmato _____

Monica Benedetti Fasil ____ firmato _____

Comune di Domegge di Cadore – Michela Utzeri _____

Comune di Calalzo di Cadore – Katy Giacobbi _____

Comune di Lorenzago di Cadore – Martina Casanova Borca

_____

Comune di Lozzo di Cadore – Angelo De Martin ____ firmato _____

Comune di Perarolo di Cadore – Elena Olivotto ____ firmato _____

Comune di Pieve di Cadore – Giulio Imperatore ____ firmato _____

Matteo Tabacchi _____

Paola Ranzato ____ firmato _____

Comune di Vigo di Cadore – Giuseppe De Meio _____

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Unione Montana Comelico – Ileana De Bernardin _____

Comune di Comelico Superiore – Festini Tela Daniela _____

Comune di San Pietro di Cadore – Gloria Pradetto Bonvecchio

_____

Comune di Santo Stefano di Cadore – Nadia De Martin Pinter

_____

Unione Montana Feltrina – Michela Guadagnin ____ firmato _____

Comune di Cesiomaggiore – Pio Sasso ____ firmato _____

Gris Daniele ____ firmato _____

Sonia Tomassini ____ firmato _____

Comune di Fonzaso – Raffaella Stach _____

Comune di Lamon – Stefano Slongo ____ firmato _____

Comune di Pedavena – Paolo Cason ____ firmato _____

Comune di San Gregorio nelle Alpi – Lorenzo Dal Castel ____ firmato _____

Comune di Santa Giustina – Andrea Nenz _____

Francesca Tonet _____

Comune di Segusino – Giulia Boi ____ firmato _____

Comune di Seren Del Grappa – Federica Corso _____

Comune di Setteville – Alexandra Peresic _____

Manuel Putton _____

Giovanni Sommacal _____

Comune di Sovramonte – Luigi Melchioretto _____

Elena Zannin _____

Dino Dall'Agnol _____

Unione Montana Valbelluna – Tiziana De Bona _____

Comune di Borgo Valbelluna – Valentino De Barba _____

Roberta Dalle Sasse ____ firmato _____

Enrico Slongo ____ firmato _____

Nevio Conti ____ firmato _____

Comune di Limana – Erica Vincenzi ____ firmato _____

Paolo Morandin _____

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Marco Gusatto _____

Comune di Sedico – Alessia Reolon ____ firmato _____

Doriano Sponga _____

Diego Toigo ____ firmato _____

Comune di Sospirolo – Tuuli Meri Bucciarelli ____ firmato _____

Servillio Casanova ____ firmato _____

Fiorenzo Balzan ____ firmato _____

Comune di Borca di Cadore – Matteo De Monte _____

Comune di Cibiana di Cadore – Ketty Ruggieri _____

Comune di San Vito di Cadore – Marco Benito Danielato ____ firmato _____

Comune di Valle di Cadore – Angela Pinazza _____

Comune di Vodo di Cadore – Elio Zandegiacomo Mistrotione

_____

Comune di Cortina d'Ampezzo – Marco Cordella _____

Michele Ganz ____ firmato _____

Ivan Del Puppo _____

Cristian Cipriotto _____

Maria Elena De Bernardin

_____

Consorzio BIM PIAVE Belluno //

Consorzio BIM PIAVE Treviso – Valentina Busetti _____

Casa Charitas Lamon- Irene Malacarne _____

Feltrina Servizi srl //

Magnifica Comunità di Cadore //

Residenza per anziani Beata Gaetana Sterni – Susy Piazza

_____

Consiglio Bacino Dolomiti Bellunesi //

Consiglio Bacino Dolomiti //

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Territoriale 2026-2028.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TERRITORIALE ELABORATA AI SENSI DELL'ART. 9 DEL CCNL 23.02.2026

Sommario

QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO E CONTRATTUALE 14
TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI 15
Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, verifiche. 15
Art. 2 - Interpretazione autentica. 16
TITOLO II – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE 17
Art. 3 - Fondo risorse decentrate. Quantificazione. 17
Art. 4 – Fondo risorse decentrate. Utilizzo 17
Art. 5 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate 18
Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa. 20
Art. 7 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione. 21
TITOLO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE 22
Art. 8 - Principi generali. 22
Art. 9 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL). 22
TITOLO IV - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ 26
Art. 10 - Principi generali. 26
Art. 11 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. 26
Art. 12 - Compensi derivanti da norme di legge per i non titolari di incarico di EQ 28
Art. 13 - Compensi derivanti da norme di legge per i titolari di incarico di EQ Retribuzione di Risultato. 30
Art. 14 – Notifiche di atti dell'Amministrazione Finanziaria. 30
Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità art. 84, CCNL 16.11.2022 31
Art. 16 - Attività extra calendario scolastico. 34
Art. 17 - Indennità per centralinisti non vedenti 34
Art. 18 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale 34
Art. 19 – Criteri per la corresponsione di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23.02.2026 35
Art. 20 – Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza 36
Art. 21 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge. 36

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE....37
Art. 22 - Indennità di servizio esterno....37
Art. 23 - Indennità di funzione (Art. 97 CCNL 16.11.2022)....38
Art. 24 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato....40
Art. 25 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada....40
TITOLO VI – DISPOSIZIONI COLLEGATE ALL'ORARIO DI LAVORO....42
Art. 26 – Criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare....42
Art. 27 - Indennità di reperibilità....43
Art. 28 - Indennità di turno....43
Art. 29 – Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale (art. 7, comma 4, lett. ac), e art. 25 CCNL 23.02.2026)....44
Art. 30 – Riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999....44
Art. 31 – Lavoro straordinario....44
Art. 32 – Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale....45
Art. 33 – Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro....46
Art. 34 – Servizio mensa e buono pasto....47
Art. 35 – Orario multiperiodale....47
Art. 36 – Banca delle ore....48
TITOLO VII – DISPOSIZIONI COMUNI....50
Art. 37 – Lavoro agile....50
Art. 38 – Lavoro da remoto....51
Art. 39 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità....52
Art. 40 – Welfare integrativo....53
Art. 41 – Salute e Sicurezza....55
Art. 42 – Inserimento del personale neo-assunto....56
TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI....58
Art. 43 – Disapplicazioni....58
Art. 44 – Adesioni....58
Art. 45 - Disposizioni finali....58
APPENDICI....59

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO E CONTRATTUALE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo Territoriale (d'ora in avanti denominato anche CCIT) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:

- D. Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego» e successive modifiche e integrazioni., in particolare per quanto previsto agli artt. 2 commi 2 e 3, 5 comma 2, 7 commi da 1 a 5, 40 commi 1, 3-bis e 3 quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D. Lgs. 150/2009 "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" e successive modifiche e integrazioni, in particolare artt. 16, 23 e 31;
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi siccome approvato ed in vigore presso ciascuna Amministrazione;
- Metodologia di misurazione e valutazione della performance, siccome approvata ed in vigore presso ciascuna Amministrazione;
- CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 23 febbraio 2026, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL sottoscritti in data 06.07.1995, 1.04.1999, 14.09.2000, 05.10.2001, 22.01.2004, 9.05.2006, 21.05.2018, 16.11.2022.

Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, verifiche.

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso gli Enti aderenti alla presente contrattazione territoriale e in epigrafe elencati, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale ivi comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e/o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.

2. Esso ha validità a decorrere dalla data di sottoscrizione e sino a tutto il 31.12.2028.

3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione di decorrenza posticipata da parte del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica, oppure mediante la pubblicazione sul portale del dipendente ovvero attraverso consegna di copia cartacea da parte dell'ufficio personale ai dipendenti sprovvisti di casella di posta, nonché attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Con cadenza annuale ciascun Ente aderente al presente CCIT negozia con i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 co. 2 del CCNL 23.02.2026 i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 59, comma 1 del CCNL 23.02.2026, tra le diverse modalità di utilizzo, salvo il caso in cui siano stati definiti in sede di contrattazione integrativa triennale. Nell'ambito di tale negoziazione, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL 23.02.2026 (d'ora in avanti "contrattazione integrativa annuale") vengono negoziate le modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

6. La sessione negoziale di cui al comma 5 va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale l'Ente fornisce un'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'articolo 79 del CCNL 16.11.2022 così come integrato dall'articolo 58 del CCNL 23.02.2026, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo delle risorse del Fondo dell'anno precedente.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

7. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

8. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente CCIT, mediante incontro tra le parti firmatarie.

9. Ciascuna delle parti potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere alla controparte. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla trasmissione o ricezione della richiesta.

Art. 2 - Interpretazione autentica.

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCIT, le parti si impegnano ad incontrarsi entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia.

2. La parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse.

4. Gli accordi di interpretazione autentica del Contratto Collettivo Integrativo Territoriale hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

TITOLO II – POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 3 - Fondo risorse decentrate. Quantificazione.

1. La determinazione annuale dell'insieme delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, suddiviso in risorse stabili e variabili, è di esclusiva competenza di ciascuna Amministrazione.

2. Ogni Amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. a) e b) del CCNL il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio, entro il termine del 30 aprile, compatibilmente con l'avvenuta approvazione del bilancio di previsione e del PIAO.

3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione, sono poste a carico del bilancio degli Enti. La contrattazione integrativa annuale di ciascun Ente stabilisce i limiti dell'eventuale incremento del valore della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione, comportante una riduzione delle risorse stabili del Fondo.

4. La contrattazione integrativa annuale può altresì destinare al Fondo, compatibilmente con le disponibilità di bilancio ed i vincoli di finanza pubblica, eventuali risparmi derivanti dalla pesatura delle Elevate Qualificazioni ovvero dal mancato incarico di uno o più titolari di EQ. A tal fine le Amministrazioni informano tempestivamente i soggetti sindacali e le RSU degli eventuali risparmi disponibili.

5. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 15 (Incarichi di Elevata qualificazione) del CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art. 79, comma 1, lettere b), d), commi 1-bis e 3 del CCNL 16.11.2022, alle risorse di cui all'art. 58 del CCNL 23.02.2026, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art. 4 – Fondo risorse decentrate. Utilizzo

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 59, comma 1, del CCNL 23.02.2026, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:

a. premi correlati alla performance organizzativa;

b. premi correlati alla performance individuale;

c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018;

d. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 26, comma 1 e 5 del CCNL 23.02.2026;

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

e. indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;

f. indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 e indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23.02.2026;

g. compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter (Compensi ISTAT) del CCNL 21.05.2018;

h. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 comma 3 lettera f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

i. differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;

j. risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 45, comma 2 del CCNL 23.02.2026;

k. quota dell'elemento di garanzia distacco sindacale a carico del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 46 comma 1 lett. b) del CCNL 23.02.2026;

l. assegno ad personam riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 3 del CCNL 23.02.2026.

2. Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, dell'art. 58 del CCNL 23.02.2026 e dell'art. 3 del presente CCIT siano presenti risorse con carattere di variabilità, e non vincolate, queste ultime sono destinate almeno per il 30% alla performance individuale.

Art. 5 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 4, secondo i seguenti criteri:

a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b. le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance. Gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e alle risorse economiche, strumentali e umane rese disponibili dall'Ente; le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta con propria deliberazione, in sede di quantificazione delle risorse, e il cui contenuto è sviluppato nel PIAO/Piano Performance;

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

c. La delibera di cui al punto b) è adottata sulla base di una proposta dei Responsabili dei Servizi che deve attribuire agli obiettivi di ciascuna area, un budget proporzionato rispetto a quelli delle altre aree, anche avuto riguardo al numero dei dipendenti coinvolti in ciascun progetto.

d. la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

e. il sistema di valutazione è unico è si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento, con le opportune specificazioni.

2. Differenziazione premio individuale:

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, nel limite del 10% del personale in servizio, matematicamente arrotondato, e comunque per almeno una unità, oltre al premio spettante ex art. 59 comma 2 lettere a) e b) del CCNL 23.02.2026, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale e correlati alla performance individuale.

Tale maggiorazione è pari al 25% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale e correlati alla performance individuale negli Enti con un numero di dipendenti pari o inferiore a 10. Non si applica negli Enti con un numero di dipendenti in servizio non superiore a 5 unità.

Qualora l'Ente, in sede di contrattazione integrativa annuale, decida di avvalersi della facoltà prevista al comma 3 del presente articolo, la maggiorazione sarà pari al 20% del valore medio pro-capite dei premi attributi al personale e correlati alla performance individuale.

L'attribuzione della maggiorazione avviene secondo la seguente metodologia:

a. in sede di contrattazione integrativa annuale si definiscono le risorse destinate alla performance individuale di cui all'art. 59, comma 2, lett. b) del CCNL 23.02.2026;

b. si calcola il valore medio pro-capite della produttività individuale e si procede all'accantonamento della maggiorazione, secondo la % stabilita;

c. si procede alla valutazione del personale, di norma, entro il mese di giugno. In caso di graduatorie uniche di Ente, la valutazione è espressione della conferenza dei titolari di incarico di EQ, coordinata dal Segretario comunale.

d. si attribuiscono i premi al personale al netto della maggiorazione accantonata;

e. si attribuisce la maggiorazione al personale meritevole. Qualora dovessero verificarsi degli ex aequo nella valutazione, l'importo della maggiorazione del premio calcolata secondo quanto riportato alla lettera b) è attribuita a

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

chi ha conseguito la migliore valutazione con riferimento alla media del triennio precedente. In caso di ulteriore *ex aequo*, l'importo della maggiorazione è attribuito agli aventi diritto che non lo hanno ricevuto negli ultimi tre anni, o in subordine suddiviso in parti uguali tra tutti gli aventi diritto.

3. Ai sensi dell'art. 48 comma 4 del CCNL 23.02.2026, le parti decidono che è possibile correlare l'effettiva erogazione delle risorse previste dall'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 (risorse destinate 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…) al raggiungimento di uno o più obiettivi individuati nel PIAO/Piano Performance, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili, per una quota da definire in sede di contrattazione integrativa annuale da parte di ciascun Ente.

4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale ed organizzativa, è necessario che i lavoratori a tempo determinato (esclusi i dipendenti ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004) o somministrato abbiano un contratto di lavoro di durata pari ad almeno 120 giorni, nell'arco dell'anno solare.

Art. 6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.

1. I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:

a. concorre il personale che abbia partecipato alla realizzazione degli obiettivi inseriti nel PIAO/Piano della Performance o comunque definiti nei documenti di programmazione dell'Ente;

b. il compenso attribuito a ciascun collaboratore dal proprio dirigente/titolare di incarico di EQ, è determinato in proporzione al grado di partecipazione individuale avendo a riferimento la quantità dell'impegno e le competenze necessarie;

c. il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione;

d. in relazione a specifici obiettivi di gruppo, il compenso incentivante può essere erogato in misura uguale a tutti i partecipanti; tale facoltà deve essere esplicitata in sede di definizione dell'obiettivo.

2. I residui delle risorse assegnate a ciascun obiettivo, se derivanti da risorse variabili stanziate per il raggiungimento dello specifico obiettivo, costituiscono economie di spesa.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Art. 7 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

1. L'Ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle Elevate Qualificazioni.

2. L'incidenza percentuale del compenso destinato alla retribuzione di risultato degli incaricati di EQ è definito, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi del comma precedente, in concomitanza con l'approvazione del PIAO/Piano Performance, tenuto conto della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati.

3. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'Ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi, in misura crescente al crescere della percentuale della valutazione.

4. In caso di conferimento ad un dipendente già titolare di incarico di EQ di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16, comma 5, del CCNL, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato, compresa tra il 15% e il 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim, è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, sentito l'OIV, ovvero in relazione a quanto disposto dal relativo regolamento. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance, secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'Ente.

5. L'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, deve essere concordato dalle parti in sede di contrattazione integrativa annuale.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

TITOLO III - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 8 - Principi generali.

1. La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico derivante dallo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle proprie attribuzioni.

2. Ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 150/2009, le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Art. 9 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL).

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza con l'attribuzione dei differenziali stipendiali di cui alla tabella A) allegata al CCNL 16.11.2022 ed avviene mediante procedura selettiva.
2. La procedura selettiva è attivabile annualmente in relazione alle risorse stabili disponibili nel Fondo risorse decentrate e nel numero di differenziali stipendiali determinati, per ciascuna area, in sede di contrattazione integrativa annuale da parte di ciascun Ente.
3. Il personale dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione viene ammesso d'ufficio alla procedura selettiva annuale delle progressioni economiche.
4. Concorre alla procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio nell'area, con o senza soluzione di continuità, da almeno tre anni alla data di decorrenza stabilita per la progressione economica in sede di contrattazione integrativa annuale (comunque non anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo annuale che determina le risorse disponibili), presso l'Ente o altre Amministrazioni pubbliche del comparto o di comparti diversi, in possesso dei seguenti requisiti:

- **a)** lavoratori che in ciascuna annualità del triennio precedente abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva, come stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente di appartenenza;
- **b)** lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica di tale requisito si deve tenere conto anche delle progressioni economiche effettuate in virtù del contratto previgente;
- **c)** lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimenti disciplinari avviati

per fatti avvenuti negli anni di riferimento delle valutazioni acquisite ai fini delle progressioni e tuttora in corso alla data di approvazione della graduatoria di cui al comma 5, il personale dipendente interessato è collocato nella stessa con riserva, con la sospensione della liquidazione del livello differenziale stipendiale fino alla conclusione del procedimento disciplinare. All'esito del procedimento disciplinare si confermerà o meno l'attribuzione della progressione *ex tunc*.

5. Negli Enti privi di dirigenza la progressione economica viene attribuita, di norma, sulla base di graduatorie uniche di Ente, redatte per area, ovvero, in caso di funzionale disponibilità di risorse, sulla base di graduatorie redatte per ciascun ambito organizzativo di massimo livello (oltre che per area). In caso di graduatorie uniche di Ente, la valutazione è espressione della conferenza dei titolari di incarico di EQ, coordinata dal segretario comunale.

6. Sono previste distinte graduatorie, nell'area dei Funzionari ed EQ, tra il personale titolare di incarico di EQ e il personale non titolare del predetto incarico; in tal caso, la contrattazione integrativa annuale, nell'individuazione del numero di differenziali attribuibili per singola area, dovrà tener conto di entrambe le fattispecie nell'area dei Funzionari ed EQ (titolari e non titolari di incarico di EQ). Qualora un incarico di EQ fosse stato attribuito nel corso del triennio oggetto di valutazione, ai fini della progressione economica il dipendente interessato sarà inserito, in base a un criterio di prevalenza temporale dell'incarico attribuito, tra i Funzionari titolari di incarico di EQ o tra i Funzionari non titolari di incarico di EQ.

7. Nell'ambito di ciascuna graduatoria in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;

b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;

c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;

d) il più giovane di età.

8. L'ordine della graduatoria è stabilito come segue:

- Media delle ultime tre valutazioni della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, ma non antecedenti agli ultimi 6 anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale massima prevista nell'Ente.

  A tale fattore vengono attribuiti punti: 70

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

ESEMPI

A) punteggio massimo attribuibile: 100
B) parametro ponderazione: 70
C) punteggio attribuito al dipendente: 90
Risultato $\frac{B \times C}{A} = 63$

A) punteggio massimo attribuibile 55
B) parametro ponderazione 70
C) punteggio attribuito al dipendente 50
Risultato $\frac{B \times C}{A} = 63{,}64$

- Esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nella stessa area (categoria), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto nonché di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. A tale fattore vengono attribuiti punti: 30

  L'esperienza sarà valutata attribuendo:
  punti 2 per ogni anno di permanenza nell'ultima posizione economica/livello differenziale acquisito.
  punti 1 per ogni anno di permanenza nelle precedenti posizioni economiche/ livello differenziale acquisiti.

  Gli anni di servizio, già valutati ai fini di una progressione orizzontale ovvero dell'attribuzione di un differenziale stipendiale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati nelle successive procedure di selezione.

9. In caso di mobilità o di precedente esperienza in altra Amministrazione pubblica del comparto o di comparti diversi, qualora il concorrente alla progressione economica sia in servizio nell'Ente da meno di un triennio e quindi non disponga di valutazioni dell'Ente per almeno un triennio, sarà acquisita dal precedente datore di lavoro la scheda di valutazione della performance individuale delle annualità mancanti. Allo scopo di favorire uniformità di applicazione dei sistemi di valutazione, il titolare di incarico di EQ/dirigente competente al procedimento provvederà alla riparametrazione della scheda, in relazione al punteggio massimo conseguibile.

10. Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, aziende, associazioni sindacali, concorre alle selezioni per le progressioni economiche nell'Ente di appartenenza alle condizioni tutte previste nel presente contratto collettivo integrativo. A tale fine l'Ente di appartenenza acquisisce

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

dall'Amministrazione utilizzatrice le informazioni e le valutazioni, provvedendo ai sensi del precedente comma.

11. Individuato il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area ai sensi del comma 1, acquisisce la progressione economica il personale dipendente utilmente collocato in graduatoria, secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti.

12. Qualora si sia collocato in posizione utile nella graduatoria personale di cui alle sezioni speciali, si terrà conto degli incrementi dei differenziali stipendiali di cui agli artt. 92, 96,102 e 106 del CCNL 16.11.2022.

13. Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento dei premi di performance della medesima annualità.

14. L'esito della procedura selettiva ha validità limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.

15. La progressione economica è attribuita con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo di cui al comma 2.

16. Ai fini della quantificazione del tempo trascorso tra due progressioni economiche si tiene conto delle date di decorrenza delle stesse.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

TITOLO IV - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ

Art. 10 - Principi generali.

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni ed i criteri per l'erogazione dei compensi accessori contrattualmente previsti, di seguito definiti «indennità».

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo, è di esclusiva competenza del dirigente/ titolare di incarico di EQ

4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi/aggiuntivi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/ titolare di incarico di EQ

8. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio.

Art. 11 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro.

1. I destinatari della indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'articolo 70-bis del CCNL 21.05.2018 sono i dipendenti non titolari di incarico di EQ che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

2. Per attività disagiate si intendono quelle che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, sostanziali difformità rispetto alla normale organizzazione del lavoro. Per la vigenza del contratto si individuano quali attività disagiate:

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

a. Quelle svolte dagli operai addetti al "servizio neve" – dal 1.11 al 30.4: il valore economico dell'indennità è pari a 2,00 euro al giorno;
b. Quelle svolte agli autisti di scuolabus durante il periodo scolastico: il valore economico dell'indennità è pari a 2,00 euro al giorno;
c. Quelle svolte, per cambio turno richiesto dall'Amministrazione e concordato con il dipendente: il valore economico dell'indennità è pari a 2,00 euro al giorno;
d. Quelle svolte in occasione del rientro in servizio in giornata non lavorativa, per decisione delle Amministrazioni delle case di riposo aderenti al presente accordo: il valore economico dell'indennità è pari a 10 euro al giorno;
e. Quelle svolte su richiesta dell'Amministrazione per effettuare, dopo le ore 20.00 e prima delle ore 8.00, attività di supporto a manifestazioni organizzate o patrocinate dal Comune, comportanti una attività lavorativa di almeno 3 ore: il valore economico dell'indennità è pari a 5,50 euro al giorno, ovvero 7,00 euro al giorno se ricadenti in giornata festiva.
f. Quelle svolte da collaboratori che operano su articolazioni di lavoro con tre rientri giornalieri: il valore economico dell'indennità è pari a 2,00 euro al giorno.
g. Quelle svolte dai collaboratori che partecipano ai centri di coordinamento di protezione civile: il valore economico dell'indennità è pari a
   - euro 7,00/giorno per prolungamento orario di lavoro fino a 3 ore
   - euro 15/giorno per prolungamento orario di lavoro oltre le 3 ore

3. Per attività rischiose si intendono quelle di seguito individuate, fatta salva l'applicazione di tutte le misure di prevenzione e protezione previste ai sensi del D. Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.:

a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.

c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori su fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.

e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.

f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

g) Prestazioni svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente (o dal responsabile).

Il valore economico è pari a 2,00 euro al giorno.

4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.

5. L'indennità di maneggio valori spetta ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante o altri valori) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. L'indennità di maneggio valori di importo pari a 2,00 euro al giorno spetta a coloro che, nominati agenti contabili, maneggiano oltre 5.000 euro annui. Per maneggio di importi inferiori non spetta nessuna indennità.

6. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori al personale interessato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

a. dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
b. dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 12 - Compensi derivanti da norme di legge per i non titolari di incarico di EQ

1. Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale e dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti al personale durante l'orario di lavoro, è previsto un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

2. I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono individuati a titolo esemplificativo dall'art. 17, comma 1, lettera h) del CCNL 23.02.2026.

3. Le parti concordano che il premio correlato alla performance complessiva dei dipendenti, che nell'anno di competenza di suddivisione del fondo avranno percepito incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, subirà le seguenti riduzioni:

Incentivi *Importo*	***Performance*** *Riduzione*
	% (1)
Inferiore a 1.000,00 €	Zero
Compreso tra € 1.000,00 e € 1.500,00	20%
Maggiore di 1.500,00	30%

(1) la percentuale si calcola non per scaglioni ma con riferimento all'intero ammontare dell'incentivo.

Il sistema di perequazione si applica al premio di performance di competenza dell'anno in cui sono stati erogati i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (*esempio*: la performance relativa all'anno 2025 viene ridotta in ragione degli incentivi per specifiche disposizioni di legge erogati nel 2025).

4. La riduzione di cui sopra non può comunque essere di importo superiore all'80% dell'incentivo per specifiche disposizioni di legge percepito.

5. Le somme derivanti dalle riduzioni applicate sono rimesse nel budget destinato alla premialità individuale ed organizzativa e redistribuite tra coloro che, nell'anno precedente, non hanno beneficiato di incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge. I dipendenti che sono stati destinatari nell'anno precedente degli incentivi di cui trattasi per importi inferiori a € 500,00, partecipano ugualmente della ripartizione delle somme derivanti dalle riduzioni applicate, le quali sono rimesse nel budget destinato alla premialità individuale ed organizzativa.

6. Il presente articolo non si applica compensi ISTAT spettanti al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro previsti dall'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Art. 13 - Compensi derivanti da norme di legge per i titolari di incarico di EQ Retribuzione di Risultato.

1. In presenza di emolumenti attribuiti al titolare di incarico di EQ derivanti dall'applicazione dell'articolo 17 comma 1 lett. h) del CCNL, al fine di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate alla retribuzione di risultato e dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

Incentivi *Importo*	***Retribuzione di risultato*** *Riduzione* *% (1)*
Inferiore a 3.500,00 €	*Zero*
Compreso tra 3.500,00 € e 5.000,00 €	*20%*
Maggiore di 5.000,00 €	*30%*

(1) la percentuale si calcola con riferimento all'intero ammontare degli incentivi.

Il sistema di perequazione si applica alla retribuzione di risultato di competenza dell'anno in cui sono stati erogati i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (*esempio*: la retribuzione di risultato relativa all'anno 2025 viene ridotta in ragione degli incentivi per specifiche disposizioni di legge erogati nel 2025).

2. La riduzione di cui sopra non può comunque essere di importo superiore all'80% dell'incentivo per specifiche disposizioni di legge percepito.

3. Le somme derivanti dalle riduzioni applicate sono rimesse nel budget destinato al risultato dei titolari di incarico di EQ e redistribuite tra coloro che, nell'anno precedente, non hanno beneficiato di incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge. I dipendenti che sono stati destinatari nell'anno precedente degli incentivi di cui trattasi per importi inferiori a € 1.500,00, partecipano ugualmente della ripartizione delle somme derivanti dalle riduzioni applicate, le quali sono rimesse nel budget destinato al risultato.

Art. 14 – Notifiche di atti dell'Amministrazione Finanziaria.

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai soggetti che notificano gli atti dell'Amministrazione Finanziaria, deve essere destinata una quota pari al 50% del relativo rimborso spese incamerato dall'Ente.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Art. 15 - Indennità per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Ai sensi dell'art. 84, del CCNL 16.11.2022 è prevista un'indennità fino a un importo massimo di € 3.000,00, elevabile a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 23.02.2026 e seguenti).

2. L'indennità viene determinata su base annua per le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati.

3. Si configurano le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai competenti dirigenti/titolari di incarico di EQ in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

4. Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'Ente ed in particolare deve tener conto:

a. del numero di dirigenti e titolari di incarico di EQ;

b. del sistema relativo ai percorsi economici di carriera, in modo da non creare situazioni confliggenti con la nuova posizione ricoperta.

5. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere adeguatamente motivato. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari, che non risultino titolari di incarico di EQ

6. Il numero delle posizioni ed il riparto tra le aree operative dell'Ente, viene determinato dalla conferenza dei titolari di incarico di EQ coordinata dal Segretario Comunale e, qualora ricorrano le ipotesi di cui all'art. 53 co. 23 della L. 23 dicembre 2000 n. 388, anche dal Sindaco o dall'Assessore delegato.

7. Il conferimento dell'indennità viene effettuato dal titolare di incarico di EQ interessato, con provvedimento motivato, sulla scorta dei criteri e delle fattispecie definiti nel presente articolo.

8. Annualmente il titolare di incarico di EQ, verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità e ne stabilisce il valore economico avuto riguardo all'ammontare complessivo del fondo.

9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 13 giorni ovvero 10 giorni per chi lavora su 5 giorni la settimana) e vengono erogate mensilmente/annualmente.

10. **CRITERI / FATTISPECIE**

A) Per le funzioni/specifiche responsabilità sotto riportate è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 450 - Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe ed Elettorale, con delega completa
- € 250 - Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe ed Elettorale, con delega parziale
- € 450 - Responsabile dei Tributi
- € 300 – Capo squadra di protezione civile[1]
- € 150 - Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario
- € 450 – Economo (non cumulabile con l'indennità prevista all'art. 11, co. 5 del presente CCIT – maneggio valori) e con le lettere B) e C) di cui di seguito

B) L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita ai dipendenti appartenenti alle aree degli **Istruttori, Funzionari e di Elevata Qualificazione (purché non titolari di incarichi di EQ).** Il relativo compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità e/o compiti di coordinamento; a tale ultimo requisito corrisponde la titolarità di un ufficio con almeno n. 2 addetti (compreso l'incaricato). Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente.

Le fattispecie e gli elementi di pesatura a cui il dirigente/titolare di incarico di EQ dovrà fare riferimento sono **responsabilità di coordinamento, responsabilità gestionale e responsabilità professionale** come di seguito specificato:

- Responsabilità e coordinamento di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente;

[1] Figura non coincidente con il Responsabile comunale di protezione civile ai sensi della Legge Regione Veneto 13/2022.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

- Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- Responsabilità di istruttoria di procedure/processi complessi e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza;
- Responsabilità di procedimenti di spesa;
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del dirigente/titolare di incarico di EQ

Euro da 500,00 a 4.000,00 da graduare in relazione alla dimensione della struttura intermedia e/o alla complessità dei procedimenti/processi assegnati per l'area Funzionari ed EQ, non titolari di incarico di EQ.

Euro da 500,00 a 3.000,00 da graduare in relazione alla dimensione della struttura intermedia e/o alla complessità dei procedimenti/processi assegnati per l'area Istruttori.

C) L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita ai dipendenti appartenenti all' area degli **Operatori esperti**. Il relativo compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità professionali. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di Ente.

Le fattispecie e gli elementi di pesatura a cui il Dirigente/Titolare di incarico di EQ dovrà fare riferimento sono **responsabilità gestionale e/o professionale** come di seguito specificato:

- Coordinamento squadra operai;
- Autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni;
- Specializzazione attinente al profilo posseduto
- Responsabilità di istruttoria di procedure/processi e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

Euro da 200,00 a 3.000,00 da graduare in relazione alla dimensione della squadra coordinata, della specializzazione richiesta e della complessità dei procedimenti/processi assegnati.

11. In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di Ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. La Conferenza dei dirigenti/titolari di incarico

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

di EQ provvede al riparto delle somme tra i vari servizi.

12. Le indennità di cui alle lettere A), B) e C) del presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.

13. Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 1.1.2027.

14. Qualora se ne ravvisi la necessità, in sede di contrattazione integrativa annuale, le fattispecie individuate dal presente articolo possono essere integrate con le ulteriori fattispecie previste dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

Art. 16 - Attività extra calendario scolastico.

1. Per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque per un periodo non superiore a 4 settimane è riconosciuto al personale educativo dei servizi educativi per l'infanzia/asili nido, al personale docente delle scuole dell'infanzia e delle scuole gestite dagli Enti locali e al personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali, un compenso stabilito in contrattazione integrativa annuale da parte di ciascun Ente.

2. Tale compenso verrà liquidato entro il mese di ottobre dello stesso anno.

Art. 17 - Indennità per centralinisti non vedenti

1. È riconosciuto ai centralinisti non vedenti l'incremento dell'importo corrisposto a titolo di indennità giornaliera, di cui all'art. 9 comma 1 della L. 113/1985, nella misura massima prevista dall'art. 49 del CCNL 23.02.2026, con relativi oneri a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 comma 1 del CCNL 16.11.2022.

Art. 18 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. La misura percentuale dell'elemento retributivo del personale in distacco sindacale, previsto all'art. 46 comma 1, lett. b) del CCNL 23.02.2026 è fissata nel 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, con esclusione delle voci di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026 (Fondo risorse decentrate: utilizzo) comma 2, lett. c), lett. d), lett. f) limitatamente all'indennità di cui al secondo periodo, lett. g), lett. h), lett. i), lett. k). Il relativo onere è posto a carico delle risorse disponibili del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 59 del CCNL 23.02.2026.

2. La quota dell'elemento retributivo di cui al precedente comma, erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, è pari al 100% dell'elemento di garanzia.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

3. I differenziali stipendiali, comunque denominati, nonché gli eventuali assegni ad personam, in quanto elementi stabili della retribuzione, continuano a essere corrisposti integralmente e non concorrono alla determinazione dell'elemento di garanzia di cui al comma 1.

4. Qualora nell'anno solare di riferimento per il calcolo dell'elemento di garanzia di cui al comma 1 si siano verificati eventi di assenza tutelata dalla legge (es. maternità, congedi parentali, gravi patologie, infortuni ecc.), che abbiano comportato una riduzione o la mancata erogazione delle predette voci accessorie, il calcolo si effettua sull'anno solare precedente, privo di tali elementi.

5. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL 23/02/2026, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2022, la percentuale di cui al comma 1 è applicata al valore medio di Ente, nell'anno 2021, delle voci retributive a carico del Fondo risorse decentrate computate nell'elemento di garanzia e riportate al comma 1.

6. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

7. Al fine di preservare il valore economico dei trattamenti ed evitare disparità, gli importi di cui al comma 1, o del comma 5, calcolati sull'ultimo anno solare di servizio precedente il distacco, sono rivalutati annualmente in misura percentuale pari agli incrementi riconosciuti alle risorse stabili del Fondo risorse decentrate nell'anno precedente a quello di erogazione.

8. Il presente articolo entra in vigore a partire dal 01.01.2027.

Art. 19 – Criteri per la corresponsione di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23.02.2026

1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli Enti possono utilizzare personale assegnato da altri Enti cui si applica il CCNL del comparto Funzioni Locali, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23.02.2026.

2. Al personale utilizzato in convenzione, nelle ipotesi di conferimento di un incarico di EQ da parte dell'Ente utilizzatore, la retribuzione di posizione e di risultato sono corrisposte ai sensi dell'art. 18 comma 5 del CCNL 23.02.2026, sulla base dei criteri dagli stessi stabiliti in convenzione e delle previsioni dell'art. 7 del presente CCI.

3. Ferma la disciplina generale, il personale utilizzato in convenzione al quale non sia conferito un incarico di EQ può accedere al Fondo risorse decentrate dell'Ente utilizzatore secondo i criteri da quest'ultimo stabiliti, per la prestazione ivi resa. Gli incentivi correlati alla performance sono riconosciuti dall'Ente utilizzatore secondo i propri regolamenti e sistemi di valutazione, tenuto conto per la performance organizzativa di quanto stabilito all'art. 6 del presente CCI.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

4. Nella convenzione che regola l'utilizzo condiviso del personale, previa individuazione in sede di contrattazione integrativa annuale dell'ammontare complessivo (espresso in termini percentuali o in valore assoluto) delle risorse del Fondo destinate al presente istituto, gli Enti possono stabilire di destinare al personale utilizzato in convenzione, al quale non sia conferito un incarico di EQ, un'indennità mensile fino a un importo massimo di 100 €, per compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta su più sedi di lavoro: tale importo è da corrispondersi a valere sul Fondo risorse decentrate dell'Ente utilizzatore e nel rispetto del limite complessivo del trattamento accessorio fissato dall'art. 23, c. 2 del D. Lgs. 75/2017.

5. Con riguardo al personale utilizzato in convenzione a tempo parziale per funzioni e servizi svolti in forma associata anche presso un'Unione di Comuni, stanti le finalità di cooperazione istituzionale correlate, agli oneri per la corresponsione del trattamento accessorio di cui ai commi 3 e 4 può concorrere anche l'Ente di provenienza, secondo quanto stabilito nella convenzione, nel rispetto del proprio limite complessivo ex art. 23 c. 2 del D. Lgs. 75/2017.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Art. 20 – Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza

1. Al fine di valorizzare il patrimonio di conoscenze individuali acquisite nel corso dell'attività lavorativa dal proprio personale e sulla base del programma di formazione annuale previsto dal PIAO, le parti si riservano di prevedere - nell'ambito della contrattazione integrativa annuale - la percentuale delle risorse destinate alla performance organizzativa e/o individuale da riservare al personale chiamato a tenere sessioni formative nell'Ente.

2. Gli incentivi riconosciuti ai sensi del comma 1 devono essere strettamente correlati al grado di raggiungimento di specifici obiettivi di formazione interna previsti nel PIAO/Piano della performance, misurati e rendicontati nell'ambito della Relazione sulla performance.

Art. 21 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori derivanti da specifiche disposizioni di legge.

1. Con il presente accordo sono confermate le disposizioni di cui all'appendice al CCDIT normativo 2019-2021 del 19.11.2019 relativamente ai criteri per incentivi gestione entrate tributarie, riportate in allegato.
2. Sono confermate le disposizioni già vigenti e contrattate in ciascun Ente in merito all'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D. Lgs. 36/2023. Per gli Enti che non hanno già contrattato i criteri per l'attribuzione di tali incentivi, si rinvia ai criteri in allegato al presente CCIT.

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 22 - Indennità di servizio esterno.

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (almeno due terzi dell'orario di servizio giornaliero) compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in 2,00 euro.
2. Esclusivamente nelle giornate in cui è in servizio un solo addetto, per avere diritto alla indennità di cui al comma 1, i servizi esterni di vigilanza devono riguardare almeno la metà dell'orario quotidiano di lavoro.
3. L'indennità di cui al comma 1 è portata a 3,50 euro per i servizi nei quali l'articolazione oraria settimanale è distribuita in parte su cinque e in parte su sei giornate nel corso dell'anno, nonché per i servizi caratterizzati da un'alternanza fra turni mattutini, pomeridiani e spezzati, pur in assenza dei presupposti per il riconoscimento dell'indennità di turno, esclusivamente per le giornate rientranti nelle predette casistiche.
4. L'indennità di cui al comma 1 è portata a 5,50 euro per i servizi svolti dopo le ore 20.00 e prima delle ore 08.00, comportanti una attività lavorativa di almeno 3 ore.
5. L'indennità di cui al comma 1 è portata a 7,00 euro per i servizi svolti in giorni festivi dopo le ore 20.00 e prima delle ore 08.00 comportanti una attività lavorativa di almeno 3 ore.
6. Le indennità di cui ai commi precedenti sono commisurate alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, in relazione alla fattispecie, e compensano interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente/annualmente, sulla base dei dati desunti dalla certificazione del responsabile del servizio/comandante che attesta lo svolgimento dei servizi esterni per la durata minima prevista.
8. L'indennità di cui al presente articolo:
   a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 25 (Turnazioni) del CCNL 23.02.2026;
   b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
   c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
   d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
9. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo delle risorse decentrate.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Art. 23 - Indennità di funzione (Art. 97 CCNL 16.11.2022).

1. Al personale dipendente della Polizia Locale inquadrato nell'area degli Istruttori e nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, incaricato allo svolgimento di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità può essere riconosciuta, nei limiti delle risorse stabilite dalla contrattazione integrativa annuale, una indennità di funzione correlata anche al grado rivestito. L'incarico ha durata annuale e deve essere confermato o modificato con la medesima decorrenza.

2. L'importo dell'indennità è annuo lordo e viene corrisposto secondo i seguenti criteri generali:

a. il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse anche al grado rivestito, dopo aver valutato la peculiarità istituzionale, sociale e ambientale del Comune;

b. le posizioni di lavoro devono essere caratterizzate da specifiche responsabilità in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio e tenuto conto del Regolamento del Corpo;

c. il compenso è previsto per riconoscere l'esercizio di attività connesse al grado rivestito, teso a remunerare:

- la responsabilità di uffici, servizi, per addetti appartenenti all'area degli Istruttori;
- la responsabilità di uffici associati o convenzionati con altre Amministrazioni, ove non incaricati di EQ;
- lo svolgimento di attività in uffici associati o convenzionati con altre Amministrazioni, per addetti appartenenti all'area degli Istruttori;
- responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi, che implichino la compartecipazione di altri soggetti esterni, conferenze dei servizi, tavoli tecnici con altre Forze di Polizia, servizi, ecc.;
- responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche, connesse al procedimento sanzionatorio;
- attività di tutela del territorio con particolare riguardo alla tutela ambientale;
- attività di polizia finalizzata prioritariamente alla sicurezza dei cittadini;
- attività di ricerca, studi, aggiornamento professionale; addestramento tecniche operative.

3. L'ammontare massimo dell'indennità è pari ad € 3.000,00 (elevabile a € 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione), rapportato con i coefficienti derivanti dai seguenti criteri:

Agente cui vengano conferite almeno n. 2 funzioni che implicano specifiche responsabilità	fino a 500 euro
Agente cui vengano conferite almeno n. 4 funzioni che implicano specifiche responsabilità	fino a 1.500 euro
Agente cui vengano conferite almeno n. 6 funzioni che implicano specifiche responsabilità	fino a 3.000 euro
Vice Comandante non incaricato di EQ dell'area funzionari	2.000 euro
Comandante PL non incaricato di EQ dell'area funzionari	4.000 euro

4. Il riconoscimento dell'indennità agli appartenenti alla Polizia Locale avviene previo apposito provvedimento formale del Comandante/Sindaco o suo delegato, che individua i nominativi del personale al quale è attribuita la specifica responsabilità connessa al grado rivestito, ne determina la misura rispettando i parametri sopra indicati.

5. L'indennità di cui al presente punto può essere soggetta a revisione, integrazione o revoca sulla base di modifiche dei presupposti che ne hanno giustificato il riconoscimento.

6. L' indennità di cui al presente punto è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata proporzionalmente ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 13 giorni ovvero 10 giorni per chi lavora su 5 giorni la settimana).

7. Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta in proporzione.

8. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 25, comma 5 del CCNL 23.02.2026 (Turnazioni)

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 47 del CCNL 23.02.2026;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo delle risorse decentrate.

Art. 24 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 32, comma 5, del CCNL 16.11.2022.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun Ente.

Art. 25 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli Enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 45 del CCNL 23.02.2026;

c) erogazione di incentivi monetari, collegati a obiettivi relativi alla segnaletica stradale nonché di manutenzione e potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, a favore di tutti i soggetti partecipanti.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

2. Destinatari del fondo sono i dipendenti appartenenti ai Corpi e ai Servizi di Polizia Locale inquadrati in profili professionali di vigilanza, e non in profilo amministrativo, che comportano la qualifica di Agente o Ufficiale con funzioni di Pubblica Sicurezza, Polizia Giudiziaria e Polizia Stradale (Legge n. 65 del 7 marzo 1986). Sono esclusi dal beneficio i dipendenti assunti per esigenze stagionali.

3. In caso di rapporto di lavoro part-time, la somma destinata sarà riproporzionata alla percentuale prevista nel rapporto di lavoro; la quota pro-capite spettante sarà altresì riproporzionata in caso di periodo contrattuale inferiore a dodici mesi nell'anno di riferimento.

4. Per il personale neo-assunto il conferimento delle quote avviene solo decorso, in senso positivo, il periodo di prova, considerandosi il medesimo, una volta utilmente esperito, come periodo utile ai fini della corresponsione.

5. Le quote dei proventi da destinare alle attività assistenziali e previdenziali vengono determinate autonomamente dall'Ente. La Giunta, annualmente ed in esecuzione dei commi 4 e 5 dell'articolo 208 del Codice della Strada, nel rispetto dei limiti stabiliti dal predetto articolo di legge e dei limiti di bilancio, prevede la ripartizione dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni del Codice stesso e da destinarsi, altresì, all'assistenza e alla previdenza complementare. La Giunta stabilisce altresì, per la quota destinata all'assistenza e alla previdenza complementare, la ripartizione tra le finalità previste dall'art. 98 co. 1 del CCNL 16.11.2022.

6. Le misure di welfare integrativo attivabili per il personale della Polizia Locale ai sensi dell'art. 98 co. 1 lett. b) del CCNL 16.11.2022 sono le medesime previste all'art. 39 del presente CCI.

7. Gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, incentivabili in base all'art. 98 co. 1 lett. c) del CCNL 16.11.2022, devono essere previsti nel PIAO/Piano della performance, nonché misurati e rendicontati nell'ambito della Relazione sulla performance. Gli incentivi devono essere strettamente correlati al grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

TITOLO VI – DISPOSIZIONI COLLEGATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 26 – Criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

1. L'Ente promuove e sostiene modalità di organizzazione del lavoro che favoriscano la conciliazione con la vita familiare del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio e di soddisfazione dell'utenza. In particolare, l'Ente riconosce ai dipendenti con particolari situazioni personali e familiari:

- priorità nell'accesso al lavoro agile e al lavoro da remoto (art. 37 e 38 del presente CCIT);
- priorità nell'accesso al part-time, per la quota ulteriore del 10% del contingente (art. 32);
- possibilità di ulteriore ampliamento di 30 minuti della fascia oraria di flessibilità in ingresso e in uscita, rispetto a quella già fissata dall'Ente, nel rispetto degli orari di servizio e apertura al pubblico (art. 33);
- possibilità di richiedere l'attivazione dell'orario multiperiodale (art. 35);
- possibilità di esclusione, su richiesta, dall'effettuazione di turni di lavoro notturni (art. 28).

A tutti i dipendenti inoltre è riconosciuta:

- una fascia di flessibilità oraria giornaliera di almeno 30 minuti in posticipo e in anticipo rispetto all'orario di lavoro;
- possibilità di programmare l'utilizzo dello straordinario autorizzato attraverso la "banca delle ore" (art. 36).

2. Le parti riconoscono l'opportunità che gli Enti, in via sperimentale e ferma restando la garanzia del livello dei servizi resi all'utenza, previo Confronto di cui all'art. 5 co. 3 lett. a) del CCNL 23/02/2026, introducano la possibilità per i dipendenti che ne facciano richiesta di articolare l'orario ordinario di lavoro di 36 ore settimanali su 4 giorni. Gli Enti che introdurranno tale possibilità, applicheranno, nella definizione delle priorità di accesso in caso di pluralità di richieste non tutte accoglibili ai fini della garanzia del livello dei servizi all'utenza, i criteri di priorità previsti all'art. 35 comma 2.

3. Nelle situazioni di parità che dovessero verificarsi a seguito dell'applicazione dei criteri di priorità introdotti dagli articoli che seguono, ove non diversamente specificato e compatibilmente con le esigenze di servizio saranno introdotti sistemi di rotazione.

4. Con cadenza annuale l'Ente verifica il grado di attuazione delle misure di conciliazione vita-lavoro sopra richiamate, l'effettiva rispondenza alle esigenze manifestate dal personale in servizio, nonché la compatibilità con le esigenze

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

organizzative e di servizio, al fine di elaborare eventuali proposte di integrazione o modifica; condivide con le parti sindacali l'esito di tale verifica.

Art. 27 - Indennità di reperibilità.

1. Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 11,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato a € 22,00 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. Il servizio di reperibilità, in accordo con gli interessati, è elevabile fino ad un massimo di 12 giorni al mese. Per il personale interessato all'innalzamento del limite di cui all'art. 24, co. 3 del CCNL 21.05.2018 il compenso è elevato a € 13,00 per dodici ore al giorno, per tutte le giornate di reperibilità effettuate nel corso di quel mese. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.

3. Agli oneri previsti dal presente articolo si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

Art. 28 - Indennità di turno.

1. In applicazione dell'art. 7 comma 4 lett. z) del CCNL 23.02.2026, si integrano le situazioni personali o famigliari previste dall'art. 25 comma 8 del CCNL in materia di turni di lavoro notturni con le seguenti fattispecie e nel seguente ordine di priorità:

a. genitori con figli minori di anni 14, in situazione di mono-genitorialità o comunque in situazione di assenza (per comprovate esigenze) dell'altro genitore nelle ore notturne;
b. personale prossimo alla pensione, ovvero dipendenti ai quali manchino meno di 36 mesi al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
c. dipendenti che assistano genitori o parenti/affini entro il 1° grado temporaneamente in condizione di comprovata necessità di assistenza o in attesa di riconoscimento della situazione di handicap ex L. 104/1992;
d. dipendenti inserite in percorsi di protezione relative alla violenza di genere ai sensi dell'art. 43 co. 1 del CCNL 16.11.2022;
e. genitori con figli minori di anni 14.

2. L'esclusione dalla effettuazione di turni notturni è concessa compatibilmente con le esigenze di servizio e con la garanzia della copertura dei turni necessari. Nel

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

caso due o più dipendenti si trovino in situazione di parità a seguito dell'applicazione dei criteri previsti al precedente comma, sarà data la precedenza al personale con maggiore età anagrafica e, a parità di età, con maggiore anzianità di servizio. Per quanto non previsto nel presente articolo si richiama interamente la normativa di cui all'art. 25 del CCNL 23.02.2026. Non si ravvisa attualmente la necessità di elevare il numero massimo dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente rispetto a quanto previsto dal CCNL 23/02/2026 all'art. 25 co. 4.

Art. 29 – Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale (art. 7, comma 4, lett. ac), e art. 25 CCNL 23.02.2026).

1. Al personale turnista che abbia prestato servizio in una giornata festiva infrasettimanale è riconosciuta la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo

2. Il recupero è alternativo all'erogazione dell'indennità di cui all'art. 25, comma 5, lett. d) del CCNL 23.02.2026.

3. Nel caso di opzione per il riposo compensativo, l'onere relativo all'indennità di turno non erogata va comunque computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate e, al termine dell'esercizio, verrà a costituire economia di bilancio.

Art. 30 – Riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 01.04.1999

1. Sono fatti salvi gli accordi eventualmente già assunti da ciascun Ente mediante propria contrattazione integrativa in riferimento e nel rispetto delle previsioni dell'art. 22 del CCNL 01.04.1999 in materia di riduzione di orario.

Art. 31 – Lavoro straordinario.

1. Per esigenze eccezionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale di cui all'art. 32 comma 3 del CCNL 16.11.2022 viene elevato, in accordo con il lavoratore interessato, a 200 ore, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso articolo.

2. In applicazione dell'art. 7 comma 4 lett. s) del CCNL 23.02.2026 le parti stabiliscono che il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato ai sensi dell'art. 32 del CCNL 16.11.2022 in occasione di consultazioni elettorali e referendarie e in corrispondenza di imprevedibili ed urgenti necessità dovute a calamità naturali, anche in caso di neve, che richiedono misure a tutela della pubblica incolumità e sicurezza dei cittadini.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

3. Le parti ritengono di non elevare l'arco temporale di sei mesi su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie previsto all'art. 29 co. 2 del CCNL 16.11.2022.

4. Negli Enti senza la dirigenza, in sede di contrattazione integrativa annuale, le parti possono stabilire di destinare ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già stanziate nell'apposito fondo ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01.04.1999, riducendo il Fondo risorse decentrate, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, c. 2 del D. Lgs. 75/2017. Negli Enti con la dirigenza, l'eventuale incremento delle risorse destinate ai compensi per il lavoro straordinario non deve comportare una riduzione del Fondo risorse decentrate e avvenire nel rispetto del limite anzidetto.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Art. 32 – Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

1. Le parti prendono atto che, come previsto dall'art. 53 comma 7 del CCNL 23.02.2026, in presenza di documentate situazioni familiari individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa e tenendo conto delle esigenze organizzative, è possibile elevare di un ulteriore 10% il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo, pari al 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incarichi di EQ.

2. Le parti concordano che il contingente di cui al comma 2 dell'art. 53 del CCNL 23.02.2026 può essere elevato fino al massimo del 35%, per i casi già individuati dall'art. 53 comma 8 del CCNL 23.02.2026 e per le ulteriori seguenti gravi e documentate situazioni familiari:

- dipendente che debba prestare assistenza a figli conviventi con patologie documentate o disabilità riconosciuta ai sensi della Legge 104/1992 anche in situazione di non gravità;
- dipendente con figli conviventi di età non superiore a 14 anni o con genitori conviventi di età superiore a 80 anni o con disabilità riconosciuta ai sensi della Legge 104/1992 anche in situazione di non gravità;
- dipendente in particolari condizioni psicofisiche inserito in percorsi di riabilitazione ai sensi dell'art. 44 co. 1 del CCNL 21.05.2018 o in percorsi di protezione relativi alla violenza di genere ai sensi dell'art. 46 del CCNL 16.11.2022;

3. Nei casi previsti al comma 2 e fino al raggiungimento del contingente ivi previsto, le domande sono presentate senza limiti temporali, con il solo termine di risposta necessario a definire la relativa soluzione organizzativa.

4. Qualora il numero delle richieste ecceda il contingente fissato ai sensi del comma 2 del presente articolo, viene data la precedenza ai casi elencati al comma 8 dell'art. 53 del CCNL 23.02.2026.

5. L'Ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 33 – Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta una flessibilità oraria giornaliera rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, di almeno 30 minuti rispettivamente in posticipo ed in anticipo rispetto all'orario di lavoro, fermo restando che lo stesso è funzionale all'orario di servizio adottato dalla struttura di appartenenza.

2. Qualora dall'applicazione del comma 1 derivi alla fine di ciascun mese di riferimento un debito orario, lo stesso deve essere recuperato dal lavoratore entro i due mesi successivi in cui è maturato (decorrenti dal primo giorno del mese successivo a quello in cui il debito è maturato), previo accordo con il proprio responsabile; il mancato recupero nei suddetti termini darà luogo alla proporzionale decurtazione della retribuzione.

3. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il responsabile può consentire l'estensione della fascia di flessibilità in posticipo rispetto all'orario di ingresso od in anticipo rispetto all'orario in uscita, di ulteriori 30 minuti, per la tutela delle seguenti situazioni:

a. dipendenti che beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. 151/2001;
b. dipendenti che assistano familiari o che siano loro stessi portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992;
c. dipendenti che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL del 21.5.2018;
d. dipendenti che si trovino in condizioni di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
e. dipendenti che siano impegnati in attività di volontariato ai sensi delle norme vigenti;
f. 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 dall'art. 6 della L. 170/2012.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

4. Sono esclusi dall'utilizzo della flessibilità i dipendenti che lavorino in turno o in squadra o assegnati ad altri particolari servizi individuati dall'Ente.

5. In ogni caso non è previsto credito orario derivante dalla flessibilità, se non nelle forme delle prestazioni straordinarie debitamente autorizzate.

Art. 34 – Servizio mensa e buono pasto

1. In applicazione di quanto disposto dall'art. 27, co. 10 del CCNL 23.02.2026, nel caso di prolungamento dell'orario di lavoro ovvero di prestazione articolata a cavallo del pranzo o della cena, negli Enti in cui è stato istituito il servizio mensa o in alternativa i buoni pasto sostitutivi, sono individuate le seguenti figure che, ferma restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa della durata di 10 minuti per la consumazione dei pasti, che – per garantire la continuità del servizio - potrà essere collocata anche alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro:

- personale addetto ad attività di protezione civile,
- personale di vigilanza e di polizia locale,
- personale rientrante nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale

Art. 35 – Orario multiperiodale

1. Al fine di contemperare le esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e le esigenze di conciliazione vita-lavoro dei dipendenti, previo accordo individuale tra Ente e dipendente, è possibile utilizzare l'istituto dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina prevista dall'art. 23 del CCNL 23.02.2026. L'orario multiperiodale consiste in una programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'arco dell'anno solare, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29 comma 4 lett. c) del CCNL 16.11.2022 in materia di orario di lavoro.

2. Ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. p bis del CCNL 23.02.2026, le esigenze di conciliazione vita-lavoro che possono, compatibilmente con le esigenze di servizio, dar luogo alla programmazione dell'orario multiperiodale, su richiesta del dipendente, sono prioritariamente le seguenti:

- Genitorialità e supporto scolastico: esigenze dei genitori con figli fino ai 14 anni di età, sia nel periodo di frequenza scolastica (esigenze di assistenza nelle attività scolastiche, con particolare riguardo a genitori di figli con DSA ex L. 170/2010 o disabilità ex L. 104/1992) sia nel periodo di chiusura scuole;
- Formazione e crescita professionale: frequenza di corsi di studio, master o percorsi di aggiornamento professionale.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

- Esigenze di cura nei riguardi di familiari conviventi con patologie croniche/disabilità certificate oppure proprie del dipendente, per particolari condizioni psicofisiche e/o specifici percorsi di cura.

3. Per le esigenze sopra richiamate, il dipendente può richiedere e concordare con l'Ente, fatte salve le esigenze di servizio, un calendario lavorativo su base plurisettimanale che preveda, per un massimo di 13 settimane (anche non consecutive), una maggiore concentrazione dell'orario di lavoro, fino a un massimo di 45 ore/settimana; tale periodo di maggior concentrazione sarà compensato da un periodo della durata massima di 13 settimane (anche non consecutive) di minor concentrazione dell'orario, entro il limite minimo di 27 ore settimanali.

4. Resta salva e impregiudicata la possibilità per l'Ente di non accogliere la richiesta di attivazione dell'orario multiperiodale, qualora non compatibile con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio del settore in cui il dipendente è inserito.

5. Le richieste di attivazione dell'orario multiperiodale dovranno essere presentate da parte del dipendente interessato entro il 30/11 di ciascun anno, con riferimento all'anno successivo. Le domande che perverranno in tempi diversi saranno accolte dall'Ente compatibilmente con le esigenze di servizio, previa pubblicazione di apposito avviso volto a verificare l'esistenza di esigenze prioritarie ai sensi del comma 2.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Art. 36 – Banca delle ore

1. Le parti riconoscono che la Banca delle ore prevista dall'art. 33 del CCNL 16.11.2022 può essere utilizzata anche come modalità di conciliazione vita-lavoro.

2. Su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, rese in relazione ad effettive esigenze di servizio e debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 10 ore, confluiscono in un conto ore individuale.

3. Le ore accantonate nel conto ore individuale possono essere utilizzate come permessi compensativi, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, per le proprie attività formative o necessità personali e familiari.

4. È possibile fruire delle ore confluite nella Banca delle Ore anche per l'intera giornata di lavoro, qualora ciò non comporti disservizio, previo accordo del dipendente con il Responsabile del servizio di appartenenza.

5. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che su domanda, abbia accantonato ore di straordinario nella Banca delle ore, deve confermare la propria intenzione al loro utilizzo (in tutto o in parte) come permessi compensativi, da effettuarsi entro l'anno successivo; in caso contrario, l'Ente provvede alla liquidazione del dovuto.

6. Le ore di prestazione di lavoro straordinario che confluiscono nella banca delle ore sono autorizzate nei limiti del fondo per il lavoro straordinario. Per quanto non previsto nel presente articolo si rinvia all'art. 33 del CCNL 16.11.2022.

7. Le parti si incontrano annualmente per monitorare l'utilizzo dell'istituto nel rispetto delle esigenze formative, personali e familiari dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze di servizio.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

TITOLO VII – DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 37 – Lavoro agile

1. Il lavoro agile 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. L'accesso al lavoro agile non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.

2. L'accesso al lavoro agile avviene nel rispetto di quanto previsto dalla normativa e dai contratti collettivi in vigore, dal regolamento dell'Ente e dal POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) inserito nel PIAO. L'Amministrazione individua le attività che possono essere effettuate in modalità agile.

3. Nel dare accesso al lavoro agile l'Amministrazione ha cura di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, delle performance, dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Fatte salve queste ultime e fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte del personale dipendente di garantire prestazioni adeguate, ai sensi dell'art. 7 co. 4 lettera ah) del CCNL 23.02.2026, le parti individuano i seguenti criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile, da applicarsi in caso di richieste superiori ai limiti previsti dall'Ente nella propria autonoma regolamentazione o dalla normativa in vigore:

1. Lavoratori con disabilità grave, ex art. 3 comma 3 Legge 104/1992;
2. Genitori di figli con disabilità grave, ex art. 3 comma 3 Legge 104/1992;
3. Lavoratori che assistono familiari con disabilità grave, ex art. 3 comma 3 Legge 104/1992;
4. Genitori con figli fino a 3 anni di età;
5. Genitori con figli fino a 14 anni di età o che godano dei benefici previsti dal D. Lgs. 151/2001 o con genitori conviventi di età superiore a 80 anni o con disabilità riconosciuta ai sensi della Legge 104/1992 anche in situazione di non gravità;
6. Lavoratori con esigenze di salute, certificate da medico abilitato, che rendano difficoltoso il raggiungimento della sede o la presenza in ufficio;
7. Lavoratrici in stato di gravidanza;
8. Lavoratori conviventi con persone immunodepresse o fragili, in base a valutazione certificata da medico abilitato;
9. Lavoratori che risiedono a oltre 20 km di distanza dal luogo di lavoro.
10. Lavoratori senior, ovvero dipendenti ai quali manchino meno di 36 mesi al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

4. Ai sensi dell'art. 40 co. 3 del CCNL 23.02.2026, con l'accordo individuale di cui all'articolo 65 del CCNL 16.11.2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità agile rispetto a quello previsto dall'Ente attraverso i propri strumenti di regolamentazione, nei casi individuati al comma precedente, dal n. 1 al n. 6.

5. Qualora le richieste di attivazione del lavoro agile siano superiori rispetto al numero di attività/prestazioni lavorative che possono essere rese in modalità agile nell'Ente, tra il personale con la medesima priorità ai sensi del comma 3 del presente articolo verrà applicato un criterio di rotazione, nel rispetto del principio di parità di trattamento. Sono sempre esclusi i lavori in turno e quelli che richiedono l'utilizzo costante di strumentazioni non remotizzabili.

6. L'accesso al lavoro agile è soggetto a monitoraggio annuale in sede di Organismo paritetico per l'innovazione (per gli Enti tenuti alla sua costituzione) o in sede di contrattazione integrativa.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Art. 38 – Lavoro da remoto

1. Il lavoro da remoto, ai sensi dell'art. 42 del CCNL 23.02.2026, è prestato con vincolo di tempo, 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 l'effettuazione della prestazione in luogo idoneo e diverso dalla sede dell'ufficio al quale il dipendente è assegnato.

2. Ai sensi dell'art. 7 co. 4 lettera ag) del CCNL 23.02.2026, le parti individuano i seguenti criteri di priorità per l'accesso al lavoro da remoto, da applicarsi in caso di richieste superiori ai limiti previsti dall'Ente nella propria autonoma regolamentazione o dalla normativa in vigore:

1. Lavoratori con disabilità grave, ex art. 3 comma 3 Legge 104/1992;
2. Genitori di figli con disabilità grave, ex art. 3 comma 3 Legge 104/1992;
3. Lavoratori che assistono familiari con disabilità grave, ex art. 3 comma 3 Legge 104/1992;
4. Genitori con figli fino a 3 anni di età;
5. Genitori con figli fino a 14 anni di età o che godano dei benefici previsti dal D. Lgs. 151/2001 o con genitori conviventi di età superiore a 80 anni o con disabilità riconosciuta ai sensi della Legge 104/1992 anche in situazione di non gravità;
6. Lavoratori con esigenze di salute, certificate da medico abilitato, che rendano difficoltoso il raggiungimento della sede o la presenza in ufficio;
7. Lavoratrici in stato di gravidanza;

8. Lavoratori conviventi con persone immunodepresse o fragili, in base a valutazione certificata da medico abilitato;
9. Lavoratori che risiedono a oltre 20 km di distanza dal luogo di lavoro.
10. Lavoratori senior, ovvero dipendenti ai quali manchino meno di 36 mesi al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento

3. Ai sensi dell'art. 42 co. 5 del CCNL 23.02.2026, con l'accordo individuale di cui all'articolo 65 del CCNL 16.11.2022 è possibile estendere il numero di giorni di attività resa in modalità da remoto rispetto a quello previsto dall'Ente attraverso i propri strumenti di regolamentazione, nei casi individuati al comma precedente, dal n. 1 al n. 6.

4. L'accesso al lavoro da remoto è soggetto a monitoraggio annuale in sede di Organismo paritetico per l'innovazione (per gli Enti tenuti alla sua costituzione) o in sede di contrattazione integrativa

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Art. 39 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità.

1. In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi, riconoscendo che l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione dei processi sono strumenti volti a migliorare l'efficacia dei servizi e a semplificare l'attività lavorativa. Le parti riconoscono altresì che l'innovazione tecnologica deve essere finalizzata all'arricchimento professionale e all'eliminazione di compiti meramente ripetitivi o a scarso valore aggiunto.

2. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla qualità 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.

3. Gli interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale saranno realizzati mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione, anche mediante l'utilizzo di nuove tecnologie. In particolare, adeguati percorsi formativi dovranno essere assicurati ai dipendenti qualora le Amministrazioni intendano introdurre l'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale a supporto delle attività e dell'organizzazione. La formazione dovrà riguardare in particolar modo gli impatti dell'impiego di sistemi di Intelligenza Artificiale sulla riservatezza dei dati, sulla qualità del lavoro, sul grado e il livello di professionalità coinvolte.

4. In caso di progetti di rilevante innovazione tecnologica, con impatto sull'organizzazione, in particolare nel caso in cui si intendano introdurre o utilizzare sistemi di Intelligenza Artificiale o algoritmi automatizzati a supporto dei processi organizzativi, gestionali o decisionali che incidano sul rapporto di Lavoro,

l'Amministrazione ne dà preventiva informazione alle Organizzazioni Sindacali, illustrandone gli effetti previsti sull'organizzazione e sui profili professionali coinvolti. A seguito di tale informazione, le parti stabiliscono congiuntamente se istituire, anche negli Enti fino a 70 dipendenti, un Osservatorio Paritetico per l'Innovazione, composto da rappresentanti dell'Ente e delle OO.SS., con il compito di monitorare periodicamente l'impatto delle tecnologie e delle innovazioni organizzative sulla qualità del servizio reso e sulle condizioni lavorative.

Art. 40 – Welfare integrativo.

1. Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'azienda può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa.

Esso rappresenta, dal punto di vista:

a) del lavoratore: uno strumento di sostegno al reddito familiare e un'importante leva per il raggiungimento di più elevati livelli qualitativi sia nella sfera lavorativa che personale/ familiare;

b) dell'Ente: un'importante leva operativa per il miglioramento del clima aziendale, della produttività e per il raggiungimento degli obiettivi strategici;

c) sociale: una grande innovazione in grado di contribuire ai bisogni della collettività – anche alla luce di una costante contrazione della spesa pubblica – attraverso fonti aggiuntive di finanziamento.

2. L'Amministrazione individua in sede di contrattazione integrativa annuale, risorse e modalità per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, riservando almeno una quota prioritaria delle risorse stanziate a misure di sostegno che coinvolgano la generalità dei dipendenti che accedono al fondo risorse decentrate per il trattamento accessorio. Tra i benefici rientrano:

   a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia mediante contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:

      - trasporto pubblico locale a favore del dipendente
      - assistenza a familiari anziani (che abbiano compiuto 75 anni)
      - assistenza a familiari in situazione di handicap ai sensi della L. 104/1992
      - assistenza alle attività scolastiche di figli con DSA frequentanti il primo ciclo dell'istruzione (L. 170/2010)
      - canoni di locazione di unità immobiliari adibite ad abitazione principale/interessi passivi sui mutui/utenze

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

b) iniziative di supporto all'educazione e all'istruzione dei figli dei dipendenti, mediante riconoscimento di contributi per il rimborso di spese sostenute per i seguenti servizi:
   - asilo nido
   - scuole materne
   - servizi integrativi di mensa
   - trasporto scolastico
   - baby sitting
   - centri estivi e invernali
   - libri scolastici
   - rette universitarie o scolastiche

c) iniziative di promozione del merito dei figli dei dipendenti, mediante istituzione di borse di studio o assegni/premi di merito, da assegnare sulla base di bando e apposita graduatoria i cui criteri di valutazione siano il punteggio e i meriti scolastici;

d) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale. Servizi forniti direttamente dal datore di lavoro, o per conto del datore di lavoro da soggetti esterni, ai dipendenti e ai loro famigliari, con finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale, culto. E' prevista compartecipazione al costo del servizio da parte del lavoratore. I servizi possono essere i seguenti:
   - Assistenza sociale (es. baby sitter, badante, ecc.)
   - Iscrizione a corsi extraprofessionali
   - Iscrizioni a corsi di lingua

e) 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;

f) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. Attraverso la sanità integrativa i lavoratori possono beneficiare di prestazioni integrative o anche sostitutive rispetto a quelle assicurate dalla sanità pubblica. Le parti concordano di valutare la possibilità di attivare una polizza assicurativa per la copertura di prestazioni sanitarie per i dipendenti e loro famigliari che preveda:
   - Indennità giornaliera da ricovero in caso di malattia, infortunio o parto;
   - Indennità speciale per gravi interventi chirurgici;
   - Rimborso delle spese per esami, visite specialistiche e trattamenti fisioterapici sostenuti in seguito a infortunio, malattia o invalidità;

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

- Rimborso delle spese di assistenza infermieristica post intervento sostenute durante il ricovero causato da infortunio o malattia;
- Rimborso di spese sostenute per screening sanitari;

g) Incentivi alla mobilità sostenibile, quali contributi per il rimborso delle spese sostenute per l'abbonamento a mezzi pubblici per il dipendente e per i propri familiari;

h) altre categorie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente: ovvero riconoscimento di beni e servizi sotto forma di compensi non monetari, quali buoni spesa, gift cards o buoni carburante;

i) l'Amministrazione si impegna altresì ad incentivare l'adesione al sistema di previdenza complementare Perseo-Sirio, fornendo le dovute informazioni ai lavoratori in merito al fondo negoziale di categoria e garantendo la quota a suo carico.

3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nel limite definito in sede di contrattazione collettiva integrativa. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.

Art. 41 – Salute e Sicurezza

1. L'Amministrazione si impegna a dare applicazione al D. Lgs. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, in particolare per quanto prevedono gli artt. 15 e 18 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

2. Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vanno considerati prioritari e sostanziali e non possono essere ritenuti meri adempimenti formali e burocratici.

3. In accordo e con la collaborazione del RSPP, del Medico del Lavoro e del Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità e sicurezza degli ambienti e dei luoghi di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature, degli impianti e dei mezzi utilizzati, le condizioni di lavoro degli addetti e di tutti coloro che percepiscono specifica indennità condizioni di lavoro per attività comportanti rischio/disagio. In un'ottica di valutazione dinamica dei rischi, si provvederà all'Aggiornamento tempestivo del DVR (Documento Valutazione Rischi) non solo in caso di modifiche strutturali, ma anche in caso di nuove tipologie di lavoro

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

(es. lavoro agile/remoto), nuove tecnologie o cambio delle mansioni, con particolare focus sui rischi ergonomici e da stress lavoro-correlato.

4. L'Amministrazione si impegna a stanziare congrue risorse finanziarie, sufficienti per la realizzazione degli interventi derivanti dalla valutazione dei rischi ed il piano per la sicurezza, con specifico riferimento al personale ed ai luoghi di lavoro.

5. È garantito il libero accesso del Medico del Lavoro a tutti i luoghi di lavoro per una sorveglianza sanitaria mirata.

6. I Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) devono disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico, senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tuti i dati relativi agli infortuni anche comportanti un solo giorno di assenza oltre a quello dell'infortunio.

7. Su richiesta delle RSU e Organizzazioni Sindacali il documento dei rischi viene messo a disposizione per la consultazione.

8. Le parti, alla presenza degli RLS, si riuniranno annualmente per verificare l'efficacia delle misure adottate e l'andamento degli infortuni.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Art. 42 – Inserimento del personale neo-assunto

1. Le parti riconoscono che un buon processo di inserimento del personale neo-assunto all'interno delle Amministrazioni è una tappa essenziale per:

- permettere al dipendente di raggiungere in breve tempo una piena autonomia operativa, mantenendo l'operatività e il livello di efficienza dei servizi;
- favorire la collaborazione nel gruppo di lavoro e creare un clima organizzativo positivo, che prevenga o riduca il *turnover*.

2. Per le finalità sopra richiamate le parti auspicano l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neo-assunto, entro i primi 12 mesi dall'assunzione nell'Ente anche attraverso mobilità/convenzione/comando, quali:

- tutoraggio/affiancamento: individuare nell'Ente un collega esperto quale facilitatore e punto di riferimento del processo di inserimento, formazione, trasferimento del know-how; nell'individuazione della figura di affiancamento, l'Ente avrà cura di valorizzare il ruolo del personale con maggiore esperienza all'interno dell'Amministrazione, come portatore di un prezioso patrimonio di competenze e conoscenze da trasmettere alle nuove generazioni, specie nelle aree ad alto contenuto tecnico-specialistico.
- programma di formazione dedicato: elaborare fin dalle prime fasi dell'inserimento un piano di formazione individuale, attraverso cui fornire anzitutto adeguata conoscenza dell'organizzazione e delle sue regole, in

particolar modo in materia di sicurezza, salute, tutela della privacy, codice di comportamento, diritti e doveri del lavoratore;

- incontri di feed-back: prevedere colloqui periodici nei quali valutare l'integrazione, l'evoluzione del percorso intrapreso e i risultati raggiunti, raccogliere impressioni e correggere eventuali criticità.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

TITOLO VIII – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 43 – Disapplicazioni

1. Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo sono disapplicate tutte le disposizioni dei previgenti Contratti collettivi integrativi in contrasto con quanto contenuto nello stesso, fatto salvo quanto previsto agli artt. 21 co. 2, 30 e art. 45 comma 1.

Art. 44 – Adesioni

1. Le parti convengono che alla presente contrattazione possono aderire gli Enti che formalizzeranno l'adesione prima della sottoscrizione definitiva del CCIT.

Art. 45 - Disposizioni finali.

1. Per garantire la continuità delle condizioni di lavoro e l'efficacia dei servizi, qualora il presente accordo territoriale preveda, per le medesime o diverse fattispecie (purché coerenti con le previsioni del CCNL) indennità di condizioni di lavoro e di responsabilità di importo inferiore a quelle vigenti nell'ente, si intendono recepite e confermate le discipline di miglior favore già previste dal precedente contratto decentrato integrativo dell'ente stesso per tutto il personale avente diritto, la cui quantificazione e liquidazione annuale avverrà nei limiti e nel rispetto della capienza delle risorse stabili del Fondo.

2. Per quanto non previsto dal presente Contratto collettivo integrativo territoriale, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

APPENDICI

ALLEGATO 1

APPENDICE AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE NORMATIVO 2019-2021.

Premesso che l'art. 1 - Comma 1091 della legge 145/2018 prevede che "i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al *decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'*articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75*. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Servizio Tributi, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'*articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 2 dicembre 2005, n. 248*. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale.

La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

Considerato che le parti intendono, in conformità a quanto prevede il succitato art.1 comma 1091, definire le modalità di ripartizione della quota del fondo destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Amministrazione "al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Servizio Tributi".

L'anno 2019 il giorno 17 del mese di ottobre presso la sede dell'Unione Montana Feltrina si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale per la sottoscrizione dell'allegata pre-intesa al CCDIT concernente le modalità di ripartizione della quota del fondo, previsto dall'art.1 c.1091 Legge 145/2018 definendo quanto segue:

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

CRITERI PER INCENTIVI GESTIONE ENTRATE TRIBUTARIE

Articolo 1 – Oggetto

Il presente Contratto ha per oggetto la definizione dei criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo "incentivi tributari" di cui all'articolo 113, del D. lgs. n. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni destinato al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del Servizio Tributi ai sensi dell'art. 1 - Comma 1091 della legge 145/2018.

Il regolamento dovrà disciplinare i criteri e le modalità di quantificazione, di ripartizione, di distribuzione e di liquidazione del fondo, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali e associati preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Art.2 - Costituzione del Fondo

È istituito apposito Fondo incentivante alimentato dalla seguente fonte di entrate riscossa nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:

il 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari, predisposti e inviati dall'Amministrazione tramite i propri uffici, indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento.

Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni, da calcolarsi con le percentuali di cui al comma precedente, realizzate nell'anno precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione Imu e Tari iscritti nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni certificate nel bilancio consuntivo approvato nell'anno di riferimento.

Art 3 - Destinazione del Fondo

La ripartizione del Fondo tra quota da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti alla gestione delle entrate e quota da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente è stabilita annualmente, in sede di bilancio di previsione e, per il primo anno di applicazione, in occasione della delibera di variazione dello stesso, su proposta del Responsabile del servizio Tributi, nel limite massimo del 65% dell'importo complessivo calcolato sulla base dell'art.2.

Articolo 4 – Trattamento accessorio

Le risorse confluite nel Fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi, privilegiando gli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e la partecipazione all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali.

La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'Amministrazione***** (ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75).

La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.

In sede di assegnazione degli obiettivi del Servizio Tributi vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato.

Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del Servizio Tributi e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.

Art.5 – Modalità di erogazione

Per l'applicazione di una forma equitativa di corresponsione dei compensi accessori al personale, si applicheranno, ai dipendenti che partecipano all'erogazione dell'incentivo regolata dal presente contratto, le riduzioni previste nei contratti decentrati integrativi sottoscritti anche a livello territoriale.

***Da intendersi nel senso che, tale quota percentuale è comprensiva anche degli oneri previdenziali e assistenziali ed IRAP a carico dell'Amministrazione**.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

ALLEGATO 2

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DEGLI INCENTIVI TECNICI PREVISTI DALL'ART. 45 DEL D. LGS. 31/03/2023 N. 36

APPENDICE AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO TERRITORIALE 2026-2028

CAPO I

Principi generali

Art. 1 - Procedure di affidamento – Oneri per le attività tecniche

1. Il presente accordo, appendice al Contratto Collettivo Integrativo Territoriale 2026-2028, disciplina i criteri per la ripartizione degli incentivi tecnici previsti dall'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 "Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici", e ss.mm.ii., nel presente accordo menzionato come "Codice". Si applica alle funzioni tecniche svolte dal personale dell'Ente, specificate al successivo art. 2, nell'ambito delle procedure di affidamento di lavori pubblici, di servizi e di forniture.
2. Gli oneri per le attività tecniche di cui al successivo art. 2, relativi alle singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, a carico dei relativi stanziamenti, sono disciplinati dall'art. 45 del Codice; la disciplina dell'incentivazione è applicabile alle procedure relative a servizi e forniture solo nel caso in cui sia nominato il direttore dell'esecuzione.
3. La misura complessiva delle risorse destinate alle funzioni tecniche è costituita da una somma non superiore al 2%, calcolata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base della procedura di affidamento, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione, comprensiva anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione. La misura è definita in base ai criteri di graduazione indicati ai successivi Capi II e III.
4. L'importo di cui al primo comma, in particolare, è destinato:
a) ai soggetti che svolgono le attività tecniche di cui all'art. 2, nonché ai loro collaboratori, come individuati ai sensi dell'art. 3, per una quota dell'80%;
b) alle finalità di cui al successivo art. 7, per una quota del 20%, eventualmente incrementabile ai sensi dei successivi articoli, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata.
5. Ai fini di cui ai precedenti commi il quadro economico dell'intervento comprende anche le spese tecniche relative all'applicazione degli incentivi di cui all'art. 45 del Codice ed al presente Regolamento.
6 Il regolamento approvato in conseguenza dei presenti criteri si applica ai lavori, servizi e forniture per i quali il bando, l'avviso, la lettera di invito o la richiesta di offerta sono stati pubblicati o trasmessi successivamente alla data del 1 luglio 2023, data di entrata in vigore del D. Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 e ss.mm.ii..

Art. 2 – Destinatari

1. La quota dell'80% delle risorse di cui al precedente art. 1, comma 3, relativa a ciascuna procedura è destinata ad incentivare l'attività del personale proprio

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

dell'Ente e di altre Amministrazioni pubbliche sulla base di convenzione o diverso accordo, che svolge le attività tecniche indicate nell'allegato I.10 al Codice.
2. Sono destinatari della quota incentivante a carico degli stanziamenti previsti per le single procedure di affidamento di opere, lavori, servizi e forniture (compresi gli affidamenti diretti "puri", le concessioni, e i project financing), i soggetti che svolgono le seguenti attività tecniche:

- Responsabile Unico del Progetto - RUP;
- Soggetti incaricati della programmazione della spesa per investimenti, forniture e servizi;
- Collaborazione all'attività del RUP, quali responsabili e addetti alla gestione tecnico- amministrativa dell'intervento;
- Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali;
- Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;
- Redazione del progetto esecutivo;
- Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione;
- Verifica del progetto ai fini della sua validazione;
- Predisposizione dei documenti di gara;
- Direzione dei lavori;
- Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere);
- Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione;
- Direzione dell'esecuzione;
- Collaboratori del direttore dell'esecuzione;
- Coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione;
- Collaudo tecnico-amministrativo;
- Regolare esecuzione;
- Verifica di conformità;
- Collaudo statico;
- Coordinamento dei flussi informativi.

3. Nel caso in cui l'allegato I.10 al Codice sia abrogato e sostituito ai sensi dall'art. 45, comma 1, del Codice, è fatto diretto riferimento a quanto previsto dal nuovo allegato che lo sostituisce.

Art. 3 - Gruppo di lavoro

1. In relazione alla propria organizzazione l'Ente individua tempestivamente con apposito provvedimento del Dirigente/Responsabile del Servizio competente, la struttura tecnico amministrativa o "gruppo di lavoro" destinatario dell'incentivo riferito alla singola procedura di affidamento, identificando il ruolo di ciascuna unità di personale assegnata, anche con riguardo alle attività dei collaboratori.
2. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche le unità di personale a tempo determinato comprese nel gruppo di lavoro di cui al comma precedente.
3. In relazione alle attività/adempimenti a ciascuno assegnati, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti della procedura.
4. Al fine di valorizzare la professionalità del personale dell'Ente, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di procedura di affidamento.
5. Eventuali modifiche alla composizione del gruppo di lavoro possono essere apportate dal responsabile del servizio competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

soggetti cui sono state imputate, nonché delle attività trasferite ad altri componenti lo stesso gruppo o altra unità di personale.
6.I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti, delle attività e dei tempi assegnati.
7. La suddivisione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro deve essere effettuata sulla base del livello di responsabilità professionale connessa alla specifica prestazione svolta ed al contributo apportato dalle unità di personale coinvolte nel rispetto delle tempistiche prefissate secondo coefficienti di ripartizione predeterminati nel regolamento dell'Ente, nonché motivata sulla base dell'effettivo contributo in sede di rendiconto nelle apposite schede riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, come previsto dal successivo art. 17.
8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D. Lgs. n. 165/2001.

Art. 4 - Limite soggettivo dell'incentivo
1. L'incentivo complessivamente maturato dall'unità di personale nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre Amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dalla medesima nello stesso anno. Nel caso in cui l'Amministrazione adotti i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa digitale delle costruzioni previsti dal Codice all'art. 43, detto limite è aumentato del 15%.
2. L'incentivo eccedente il limite di cui al precedente comma incrementa le risorse di cui al successivo art. 7.

Art. 5 - Esclusione dalla disciplina dell'incentivo
1. Sono esclusi dall'incentivazione:
a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
b) le procedure di affidamento di importo inferiore alla soglia individuata dall'Ente nel proprio Regolamento;
c) gli acquisti di beni e servizi non incentivabili ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e in particolare dall'art. 45 del Codice e allegato II.14, in merito ai presupposti ivi previsti per l'individuazione del direttore dell'esecuzione contrattuale (vedi art. 32 c. 3 allegato II.14);
d) i contratti esclusi dall'applicazione del Codice, a termini dell'art. 56;
e) i lavori in Amministrazione diretta;
f) i lavori e gli acquisti di beni e servizi – indipendentemente dal loro valore – in caso di affidamenti in house (parere ANAC n. 36/2024).

Art. 6 - Centrali di committenza – S.U.A.
1. In caso di attività svolta da centrale di committenza, al personale della stessa è attribuito l'incentivo nella misura stabilita dalla convenzione approvata, comunque nel rispetto dei limiti massimi di incentivabilità previsti dall'art. 45 del Codice dei Contratti di cui al D.lgs. 36/2023 (quota non superiore al 25% della misura complessiva dell'incentivo).
2. La quota assegnata alla Centrale Unica è portata in detrazione a quella spettante al personale dell'Ente le cui funzioni sono state trasferite alla stessa centrale, con conseguente riproporzionamento dell'importo su cui calcolare le quote percentuali di cui ai successivi articoli 10 e 12.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

3. La quota è assegnata su richiesta della centrale unica, per le attività incentivabili tra quelle di cui all'art. 2.
4. Per la quota relativa alle attività svolte dalla centrale non viene attribuito nessun incentivo al personale dell'Ente, fatto salvo il caso in cui la misura teorica dell'incentivo da attribuire alla centrale sia superiore alla percentuale di cui al comma 1, nel qual caso la parte eccedente viene redistribuita proporzionalmente tra le altre attività in capo al personale dell'Ente.

Art. 7 - Quota del 20 per cento

1. La quota di cui all'art. 1, comma 4, lett. b), è incrementata da:
- la quota parte dell'incentivo eccedente il limite soggettivo del singolo dipendente di cui all'art. 4, c. 1;
- la quota parte dell'incentivo corrispondente a prestazioni non svolte o prive dell'attestazione del responsabile del servizio/responsabile di cui all'art. 17;
- la quota parte di prestazioni non svolte dai dipendenti in quanto affidate a personale esterno all'Ente.
2. Le risorse di cui al comma precedente sono destinate, nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, all'acquisto di beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione. Rientrano in questo ambito:
a. la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
b. l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
c. l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli;
d. l'acquisto di hardware e software, di mezzi, di servizi, di attrezzature e di qualsiasi strumento a supporto dello svolgimento delle attività tecniche, amministrative e professionali del personale.
3. Le risorse di cui al primo comma sono in ogni caso utilizzate, secondo modalità stabilite nei documenti di programmazione e pianificazione dell'Ente, per:
a. attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali del personale nella realizzazione degli interventi;
b. la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
c. la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale

CAPO II Incentivo per lavori

Art. 8 - Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima della misura incentivante indicata dall'art. 45 del Codice, è graduata in ragione della complessità dell'opera da realizzare. Non sono incentivabili procedure di affidamento di importo inferiore 20.000 €, fatta salva la possibilità per ciascun Ente di stabilire una soglia più elevata. All'aumentare dell'importo posto a base delle procedure di affidamento, comunque superiore a 20.000 €, diminuisce la percentuale da destinare alle funzioni tecniche. Per importi superiori a 20.000.000 € la percentuale non potrà superare l'1,80%. Con proprio regolamento redatto sulla base dei presenti criteri, l'Ente disciplina la graduazione della misura incentivante, in base alle fasce di importo dei lavori posto alla base delle procedure di affidamento.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Art. 9 – Disciplina delle varianti

1. Le varianti conformi all'art. 120, comma 1, lett. c), del Codice, contribuiscono a determinare l'incentivo secondo la percentuale stabilita per il corrispondente intervento, sempre che comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto all'importo a base della procedura; l'incentivo è calcolato sull'importo delle maggiori somme stanziate rispetto a quelle originarie, secondo la graduazione di cui all'art. 8. Il relativo importo è quantificato nel provvedimento del RUP che autorizza la variante ai sensi dell'art. 120, comma 13, del Codice.

Art. 10 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a lavori, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, ~~i~~n relazione alle specifiche attività da svolgere. Con proprio regolamento redatto sulla base dei presenti criteri, l'Ente disciplina la ripartizione dell'incentivo tra le attività e i componenti del gruppo di lavoro.
2. La percentuale indicata nel regolamento è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
3. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nel regolamento, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.
4. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.
5. Le attività esternalizzate o parzialmente esternalizzate (ad esempio attività di supporto al RUP, alla progettazione, alla DL, …), ossia affidate ai sensi del Codice a personale esterno all'Ente, danno luogo a economia di spesa nella distribuzione dell'incentivo, che confluisce nella quota del 20% di cui all'art. 1, comma 4, lett. b), come da precedente art. 7 comma 1, qualora finanziato con fondi propri di bilancio.

CAPO III Incentivo per servizi e forniture

Art. 11 - Graduazione della misura incentivante

1. La percentuale massima della misura incentivante indicata dall'art. 45 del Codice, è graduata in ragione della complessità dei servizi e/o delle forniture da acquisire. Non sono incentivabili procedure di affidamento di importo inferiore a € 20.000 fatta salva la possibilità per ciascun Ente di stabilire una soglia più elevata. All'aumentare dell'importo posto a base delle procedure di affidamento, comunque superiore a € 20.000, diminuisce la percentuale da destinare alle funzioni tecniche. Per importi superiori a 20.000.000 € la percentuale non potrà superare l'1,80%. Con proprio regolamento redatto sulla base dei presenti criteri, l'Ente disciplina la graduazione della misura incentivante, in base alle fasce di importo dei servizi e/o delle forniture posto alla base delle procedure di affidamento.
2. Gli incentivi per le procedure di affidamento di forniture e servizi sono attribuiti a condizione che sia nominato direttore dell'esecuzione un soggetto diverso dal RUP, ai sensi dell'art. 45 comma 2 del Codice e degli artt. 114 del Codice e allegato 2.14 art. 32.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

Art. 12 - Coefficienti di ripartizione dell'incentivo all'interno del gruppo di lavoro

1. I coefficienti di ripartizione dell'incentivo per attività tecniche relative a servizi e forniture, sono di norma attribuiti fra i diversi componenti del gruppo di lavoro, in relazione alle specifiche attività da svolgere. Con proprio regolamento redatto sulla base dei presenti criteri, l'Ente disciplina la ripartizione dell'incentivo tra le attività e i componenti del gruppo di lavoro.
2. La percentuale indicata nel regolamento è destinata ad incentivare il soggetto incaricato della corrispondente attività, nonché i suoi collaboratori previamente individuati nell'ambito del gruppo di lavoro.
2. Nel caso in cui nell'ambito della procedura da affidare non sia prevista l'effettuazione di una o più attività fra quelle indicate nel regolamento, le percentuali assegnate all'incentivazione delle attività tecniche restanti (da effettuare) sono corrispondentemente riparametrate.
3. Le attività esternalizzate o parzialmente esternalizzate (ad esempio attività di supporto al RUP, alla progettazione, alla DL, ecc.), ossia affidate ai sensi del Codice a personale esterno all'Ente, danno luogo a economia di spesa nella distribuzione dell'incentivo che confluisce nella quota del 20% di cui all'art. 1, comma 4, lett. b), come da precedente art. 7 comma 1, qualora finanziato con fondi propri di bilancio.

CAPO IV Norme comuni

Art. 13 - Principi in materia di valutazione

1. L'incentivo è attribuito ad ogni soggetto destinatario, secondo quanto previsto sopra (capo II e capo III). Ai fini della attribuzione delle quote e della loro graduazione il Responsabile del Servizio tiene conto:
- del rispetto dei tempi richiesti per la specifica attività di cui ciascuno è assegnatario;
- della completezza e della conformità dell'attività svolta rispetto a quanto assegnato;
- della competenza e professionalità dimostrate;
- della propensione alla risoluzione dei problemi al fine di assicurare la celerità (tempi) e l'economicità (costi) delle varie fasi del processo, rispetto a quanto preventivato.
2. L'incentivo è corrisposto per le attività effettivamente svolte e attestate anche in caso di mancata realizzazione dell'opera o di mancata acquisizione del servizio o della fornitura.
3. La determinazione della corresponsione dell'incentivo da parte del responsabile è supportata da idonei elementi valutativi esplicati nella scheda di cui al successivo art. 18 comma 6.
4. In ogni caso il personale responsabile delle attività incentivate che violi obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano quanto assegnato con la dovuta diligenza, è escluso dall'incentivazione.

Art. 14 - Attività articolate e singole

1. Qualora una attività sia svolta da più figure (es. RUP e collaboratori, Direttore lavori e direttori operativi, Direttore esecuzione e direttori operativi), compete alla figura principale attestare il ruolo ed il livello di partecipazione svolto dagli altri

soggetti assegnati alla medesima attività e proporre al Responsabile del servizio/Segretario Comunale, all'interno della percentuale assegnata, le quote da attribuire a ciascuno, anche tenuto conto delle attività esternalizzate o parzialmente esternalizzate, fermo restando quanto indicato per il personale dirigenziale dal successivo art. 16.
2. In assenza di collaboratori o altre figure ulteriori richieste per l'attività tecnica specifica di cui all'art. 2, l'intera quota dell'incentivo è corrisposta, ricorrendone i presupposti, al Responsabile dell'attività.

Art. 15 - Assegnazioni coincidenti di più attività
1. Nel caso in cui allo stesso soggetto siano assegnate più attività separatamente considerate ai fini dell'incentivo, si sommano le relative percentuali.

Art. 16 - Attività del personale dirigenziale
1. Il personale con qualifica dirigenziale è compreso nell'ambito dei destinatari dell'incentivo di cui all'art. 45 del Codice, secondo i presenti criteri.
2. L'accertamento e l'attestazione delle specifiche attività tecniche svolte dal dirigente, ai fini della corresponsione dell'incentivo, sono effettuati dal diverso dirigente/responsabile appositamente individuato dall'Ente (se le attività incentivabili sono svolte dal Segretario generale, l'accertamento e l'attestazione sono effettuati da altro Responsabile), sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, tenuto conto delle schede di cui al successivo art. 18.
3. La liquidazione del compenso al dirigente, è effettuata dal diverso dirigente appositamente individuato dall'Ente (se le attività incentivabili sono svolte dal Segretario generale, la liquidazione è effettuata da altro Responsabile), secondo le modalità stabilite dal successivo art. 18.

Art. 17 - Riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione
1. Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
2. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione dei lavori, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 120, comma 1, del Codice, l'incentivo riferito alla direzione lavori ed al RUP ed ai loro collaboratori è ridotto di una quota come determinata nel Regolamento adottato dall'Ente.
3. Qualora in fase di realizzazione dell'opera non vengano rispettati i costi previsti nel quadro economico del progetto esecutivo, depurato del ribasso d'asta offerto, e l'aumento del costo non sia conseguente a varianti disciplinate dall'articolo 120, comma 1, del Codice (ovvero sia dovuto ad errori imputabili al direttore lavori e suoi collaboratori e al collaudatore), al Responsabile del procedimento, all'ufficio della Direzione dei lavori e al Collaudatore, se individuato, sarà corrisposto un incentivo decurtato delle percentuali come determinate nel Regolamento adottato dall'Ente.
4. Qualora durante l'affidamento di contratti di servizi e forniture si verifichino ritardi o aumenti di costo dovuti alla fase di predisposizione e controllo del bando, al personale incaricato di tale fase non verrà corrisposto alcun incentivo.
5. Qualora si verifichino dei ritardi in sede di esecuzione dei contratti di servizi e di forniture, danni a cose o a persone, problematiche relative alle modalità di

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10

consegna od esecuzione dei servizi o un aumento dei costi inizialmente previsti a seguito di responsabilità collegate all'esercizio delle attività, l'incentivo, riferito alla quota della direzione dell'esecuzione, del RUP e loro collaboratori, è ridotto di una quota determinata in ciascun Regolamento, crescente all'aumentare dei tempi di ritardo in sede di esecuzione e all'aumentare dei costi di realizzazione. Nessun incentivo è riconosciuto per tempi di esecuzione che sforano il termine di rendicontazione, eventualmente prorogato, di eventuali contributi o per costi di realizzazione aumentati di oltre il 60% dell'importo contrattuale.

Art. 18 - Liquidazione dell'incentivo

1. La liquidazione del compenso è effettuata dal Responsabile del servizio competente, sentito il RUP in ordine all'effettività di quanto svolto e dei relativi tempi, che accerta ed attesta le specifiche attività svolte dal dipendente, come risultanti dalle apposite schede di rendicontazione riferite a ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura.
2. Qualora il RUP e il Responsabile del servizio competente siano la stessa persona, la liquidazione sarà effettuata da altro Responsabile, in modo da evitare che si crei una situazione di conflitto di interesse.
3. La liquidazione dei compensi presuppone:
- per la fase di programmazione e di affidamento: avvenuto affidamento del lavoro/servizio/fornitura;
- per la fase di esecuzione: approvazione del certificato di collaudo (se trattasi di opere o lavori) o di verifica di conformità (se trattasi di servizi o di forniture).
4. La liquidazione dell'incentivo avviene complessivamente per quanto maturato da ciascuna unità di personale nell'anno di competenza, dopo il termine dello stesso, o, in alternativa, anche in corso di anno in caso di conclusione/completamento dell'opera, servizio o fornitura, salvo diverse tempistiche relative alla rendicontazione di investimenti finanziati con fondi PNRR o comunque da Enti terzi.
5. Si intende maturato l'incentivo relativo a singole prestazioni che siano concluse.
6. Ai fini della liquidazione il Responsabile del servizio competente predispone una scheda di riepilogo per ciascun'opera, lavoro, servizio e fornitura ove per ciascuna unità di personale assegnataria delle singole attività sono riportate:
- il tipo di attività assegnata/da svolgere;
- la percentuale realizzata nell'anno di competenza;
- i tempi previsti e i tempi effettivi;
- l'indicazione dell'importo dell'incentivo da liquidare.

Art. 19 – Obbligo di astensione

Nelle ipotesi in cui in cui il Responsabile dell'Area competente/Segretario Comunale risulti beneficiario dell'incentivo, il medesimo dovrà astenersi dall'assunzione dei relativi provvedimenti di liquidazione, che saranno pertanto assunti, da altro Responsabile appositamente individuato dall'Ente.

Art. 20 – Informazione

L'Ente fornisce con cadenza annuale, informazione scritta alla RSU e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi di cui al presente accordo, in forma aggregata o anonima, così come previsto dal provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 18 luglio 2013 n. 358.

Comune di Alpago - Prot. N.0010956 del 25-09-2026 arrivo Cat1 Cl.10