PROVINCIA DI SAVONA



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2026/2028 - annualità economica 2026

Il giorno 21 ottobre 2026 presso la sede della Provincia di Savona ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante dell'Amministrazione Provinciale, costituita con decreto del Presidente numero 94 del 6 marzo 2026, composta dal Segretario/Direttore Generale, Dott. Alberto Zurlo, dal Dirigente del Settore Affari generali, Risorse Umane e Finanziarie, Dott. Alessio Canepa, dal Dirigente del Settore Viabilità ed Edilizia Ing. Danilo Burastero, dalle Rappresentanze sindacali unitarie e le Organizzazioni sindacali territoriali così rappresentate:

Organizzazioni territoriali

CISL FP – Domenico Mafera – Vincenzo Vassallo

UIL FPL – Francesco Bertolo

R.S.U.

Antonello Biggio

Anna Maria De Marca

Andrea Delbuono

Roberta Beltrame

Paolo Nardini

Basciani Antonella

Salvo Pietro

Boidi Elisa

per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente per il triennio 2026/2028 annualità economica 2026.

Si prende atto della certificazione del Collegio dei Revisori, acquisita agli atti con protocollo n. 35213 del 09/07/2026 e protocollo n.52741 del 16/10/2026 inerente la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'articolo 55, comma 1, del D.Lgs 150 del 27 ottobre 2009, nonché la circostanza che il recupero sul fondo delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2026 relativo alla pronuncia della Corte dei Conti n. 39/2016 è di € 40.544,00 in applicazione alle modalità previste dall'articolo 11 comma 1 lett.f) del D.Lgs. 75 del 25 maggio 2017 (1/11 del debito).

Si prende atto del Decreto del Presidente della Provincia n. 333 del 20/10/2026 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto definitivo.

Sommario

TITOLO 1- DISPOSIZIONI GENERALI....4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale....4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria....5
Art. 3 – Revisione del contratto e verifica della sua attuazione....5
Art. 4 – Interpretazione autentica....5
TITOLO 2- TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE....6
Capo I – Risorse e Premialità....6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse....6
Art. 6 – Istituti contrattuali....7
Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse....8
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie....8
Art. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa per l'annualità 2026 (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 23.02.2026)....9
Capo III – Differenziali economici all'interno delle aree (artt. 7, comma 4, lett. C e art. 14 CCNL 23.02.2026 nonchè art. 102 CCNL 16.11.2022)....10
Art. 9 – Criteri generali....10
Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i criteri relativi alle indennità....11
Art. 10 – Principi generali....11
Art. 11 – Disciplina dell'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 23.02.2026; art. 70-bis CCNL 21.05.2018, art. 84-bis CCNL 16.11.2022 e art. 59 CCNL 23.02.2026)....11
Art. 12 – Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale (art. 84 CCNL 16.11.2022)....12
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lettera g) CCNL 21.05.2018 confermato dall'art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 16.11.2022)....16
Art. 14 - Indennità per centralinisti non vedenti di cui alla legge 113 del 1985 art. 9 comma 1 (art. 49 e art. 7 comma 4 lett ao CCNL 23.02.2026)....16
Art. 15 – Formazione interna (art. 7 comma 4 lett. af) e 37 comma 8 CCNL 23.02.2026....16
Capo V – Incarichi di Elevata Qualificazione....16
Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione....16
Art. 17 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione e retribuzione di risultato (art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 23.02.2026)....17
Capo VI – Performance e Premio individuale....18
Art. 18 – Premi correlati alla performance (art. 7 comma 4, lett. b)e lett. ae) CCNL 23.02.2026 e art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022 art. 7, comma 4, lett. ae) e art. 81 CCNL 16.11.2022)....18
Art. 19 – Correlazione tra premi relativi alla performance e altri compensi e incentivi....20
TITOLO 3 - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO....20
Capo VII – Istituti correlati alle condizioni e all'orario di lavoro....20
Art. 20 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 23.02.2026)....20
Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 23.02.2026 e art. 53, comma 2 CCNL 21.05.2018)....21
Art. 22 – Banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL 23.02.2026 e art. 33, comma 2 CCNL 16.11.2022)....21
Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 23.02.2026 e art. 36 CCNL 16.11.2022). .21
Art. 24 – Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro (art. 31, comma 2 e art. 29, comma 2 CCNL 16.11.2022)....22
Art. 25 – Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL 23.02.2026 e art. 32, comma 3 CCNL 16.11.2022)…22
Art. 26 – Reperibilità e turnazione....22
Capo VIII – Altri istituti contrattali....22
Art. 27 – Welfare integrativo (art. 45 CCNL 23.02.2026)....22

TITOLO 1- DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

Il presente contratto collettivo integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Lo stesso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2022/2024 sottoscritto in data 23 febbraio 2026 (da ora CCNL 23.02.2026)

b)il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora CCNL 16.11.2022);

c) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora CCNL 21.05.2018);

d) il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e s.m.i., in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-*bis* e 3-*quinquies*, 45 commi 3 e 4;

e) il D. Lgs. 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 s.m.i., in particolare per quanto previsto agli artt. 16, 23 e 31;

f) il D. Lgs. 75/2017, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

g) il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi della Provincia di Savona, approvato con deliberazione numero 279 del 28 dicembre 2010 e ss.mm.ii.;

h) il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Provinciale numero 138 del 26 luglio 2011 e modificato con deliberazione di Giunta Provinciale numero 124 del 2 agosto 2012 e numero 136 del 24 agosto 2012;

i) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 6 luglio 1995, 13 maggio 1996, 31 marzo 1999, 1° aprile 1999, 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 9 maggio 2006, 11 aprile 2008, 31 luglio 2009, per la parti ancora applicabili.

l) Piano Welfare integrativo personale non dirigente;

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale.

L'accordo è stipulato sulla base delle previsioni dettate dalle disposizioni del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali del 23 febbraio 2026 e sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti che si applicano dal giorno successivo la sua sottoscrizione ovvero dalla data, ove presente, indicata negli specifici articoli disciplinanti l'applicazione dei vari istituti.

Il presente contratto avrà vigenza sino al 31 dicembre 2028 per la parte normativa e sino al 31 dicembre 2026 per la parte economica, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI o sino all'approvazione di norme di legge o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente accordo.

Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL e CCDI.

Art. 3 – Revisione del contratto e verifica della sua attuazione

Le Parti concordano di aggiornare il presente contratto decentrato qualora, in conseguenza di interventi normativi, quali l'adeguamento del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 75/2017 previsto dal D.M. 11 gennaio 2022, le risorse disponibili o il loro utilizzo dovessero subire modifiche di rilievo.

Art. 4 – Interpretazione autentica

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;

L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO 2- TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Capo I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCDI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL 16.11.2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.

In sede di applicazione del presente contratto collettivo integrativo, per l'anno 2026, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 1554 del 13/05/2026, integrata con determina dirigenziale n. 1956 del 16 giugno 2026 e con determina n. 3216 del 08 ottobre 2026, secondo le direttive emanate dal Presidente della Provincia con Decreto n. 171 del 30/04/2026, integrato con Decreto n.231 del 16/06/2026, e le disponibilità di bilancio. La bozza della costituzione del fondo è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 23.02.2026.

Le parti convengono che, come già previsto nel Titolo 2 "Trattamento economico del personale e dei titolari di incarico di elevata qualificazione" – Capo I – "Risorse e premialità" Art. 5 " Quantificazione delle risorse" del CCI Triennio 2023/2025 annualità 2025 sottoscritto in data 19.11.2025, a partire dall'anno 2026 ed ai sensi dell'art. 14-bis del DL n.25/2025, le risorse per gli incarichi di Elevata Qualificazione siano aumentate, con conseguente riduzione del fondo per le risorse decentrate ex art. 79 CCNL del 16/11/2022, sino all'importo già previsto nel CCDI 2023/2025 annualità 2025 di euro € 22.000,00, quota parte dell'importo di euro 225.054,00 (aumento della parte delle risorse stabili non soggette al limite del fondo delle risorse decentrate anno 2025 ai sensi del D. L. 25/2025 convertito nella L. 69/2025 - incremento fondo max 48% - Tabellare anno 2023).

Le parti prendono atto altresì che la parte variabile del fondo viene incrementata, sussistendone la disponibilità di bilancio, delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022 per € 66.914,00 (nei limiti dell'1,2% del monte salari 1997), delle risorse di cui all'art. 79, comma 3 del CCNL 16.11.2022 per € 9.863,68 (nei limiti dello 0,22% del monte salari 2018), oltre che per l'annualità 2026 anche per l'annualità 2025 *una tantum*, ripartito sulla base degli importo del 2021

tra fondo per € 8.669,82 e stanziamento EQ per € 1.193,86; delle risorse di cui all'art. 58, comma 2 del CCNL 23.02.2026 per € 9.416,53 (nei limiti dello 0,22% del monte salari 2021) ripartito sulla base degli importi del 2024 tra fondo per € 8.466,88 e stanziamento EQ per € 949,65; incremento delle risorse di cui all'art 58, comma 1 del CCNL 23.02.2026 di € 11.984,68 (nei limiti dello 0,14% del monte salari 2021) quote relative al fondo 2026 e al recupero degli incrementi delle quote relative agli anni 2024 e 2025 *una tantum*.

In considerazione dell'accertata sussistenza nel bilancio dell'Ente della relativa capacità di spesa, dell'importo ad oggi stimato di € 36.945,44 ai sensi del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 da suddividersi proporzionalmente, rispetto ai valori dell'anno 2018 (importo da rideterminare a consuntivo), nel modo seguente:

•a valere sul Fondo risorse decentrate per € 33.446,53;

•a incremento della retribuzione di risultato delle posizioni di Elevate Qualificazioni per € 3.498,91;

Le Parti prendono atto altresì della decurtazione della parte stabile del fondo dell'importo di € 17.867,80 per conglobamento dell'indennità di comparto ai sensi dell'art. 60 comma 2 CCNL 23.02.2026.

Art. 6 – Istituti contrattuali

Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL 16.11.2022 ed art. 59 CCNL 23.02.2026) nell'annualità di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 48 del CCNL 23.02.2026;

c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000;

d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018, articolo 84-bis, CCNL 16.11.2022 e art. 59 comma 3 bis CCNL 23.02.2026;

e) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL 16.11.2022;

f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL 16.11.2022 nonché art. 59 comma 3 CCNL 23.02.2026;

g) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 23.02.2026;
h) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 13 comma 3 CCNL 23.02.2026);
i) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 45 CCNL 23.02.2026;
l) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione degli incaricati di Elevata Qualificazione in caso di convenzione (art. 18 comma 5 del CCNL 23.02.2026).

Capo II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 16.11.2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi al fine di evitare l'appiattimento retributivo;
b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
- programmazione operativa e gestionale;
- definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- monitoraggio e confronto periodico;
- verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
- controlli e validazione sui risultati;
- conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance 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;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa per l'annualità 2026 (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 23.02.2026)

In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera a) e dell'art. 59 del CCNL 23.02.2026 e dell' art. 79, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2026, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 1554 del 13/05/2026 e dalle integrazioni n. 1956 del 16 giugno 2026 e n. 3216 del 08 ottobre 2026, ammontano a Euro 1.060.326,64 (al netto delle risorse variabili finalizzate – incentivo funzioni tecniche e incentivo avvocatura) utili a corrispondere:

a) i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL 16.11.2022;

b) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.

Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL 16.11.2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 59, comma 2, del CCNL 23.02.2026 come indicato nell'allegato A al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.

A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno di riferimento.
Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Capo III – Differenziali economici all'interno delle aree (artt. 7, comma 4, lett. C e art. 14 CCNL 23.02.2026 nonchè art. 102 CCNL 16.11.2022)

Art. 9 – Criteri generali

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL 16.11.2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF NORMATIVO CCNL 16/11/2022	INCREMENTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE - EURO
1.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	**200**
2.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area degli Istruttori	Art. 102	**150**

Gli importi vengono pertanto definiti dalla presente tabella:

Area Operatori	Importo del differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area Operatori Esperti	Importo del differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area Istruttori	Importo del differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area Funzionari ed E.Q.	Importo del differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6

Il differenziale economico viene attribuito a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 23.02.2026), secondo le procedure stabilite nell'Allegato B al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.
Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

Capo IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i criteri relativi alle indennità

Art. 10 – Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

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 e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente Responsabile, sentito il Funzionario incaricato di E.Q.

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

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

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 Funzionario incaricato di E.Q.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Disciplina dell'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 23.02.2026; art. 70-bis CCNL 21.05.2018, art. 84-bis CCNL 16.11.2022 e art. 59 CCNL 23.02.2026)

In attuazione delle disposizioni di cui agli artt. 7, comma 4, lettera d) CCNL 23.02.2026, 70 bis CCNL 21.05.2018, 84-bis del CCNL 16.11.2022 e 59 CCNL 23.02.2026, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la definizione dei criteri generali per la loro attribuzione.

Sono individuate e confermate le seguenti categorie di personale cui corrispondere un'unica "indennità condizioni di lavoro" di cui alle citate disposizioni e destinata a remunerare lo svolgimento

di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori:

- i collaboratori di accoglienza che svolgono un'attività che risulta essere disagiata per l'articolazione oraria del servizio prestato;
- gli autisti e i dipendenti assegnati ad altri settori che, in caso di necessità, effettuano il medesimo servizio, che svolgono un'attività che risulta essere disagiata in merito a orari e a disponibilità necessaria al di fuori delle normali fasce di servizio;
- i collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute
- i collaboratori tecnici del servizio viabilità che svolgono anche un'attività che risulta essere disagiata conseguente alla flessibilità oraria per interventi non programmati;
- gli addetti al magazzino che abitualmente svolgono movimentazione manuale dei carichi;
- l'agente contabile dell'Ente o suo sostituto per lo svolgimento di attività implicanti il maneggio valori.

I valori giornalieri dell'indennità condizioni di lavoro sono così determinati:

- collaboratori di accoglienza: € 2,00
- autisti: € 8,59
- dipendenti assegnati ad altri settori che, in caso di necessità, effettuano il medesimo servizio degli autisti: € 6,76
- collaboratori tecnici per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute: € 2,00
- collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute e che svolgono anche un'attività che risulta essere disagiata conseguente alla flessibilità oraria per interventi non programmati: € 9,00
- addetti al magazzino: € 2,00
- agente contabile dell'Ente o suo sostituto: € 2,02.

Come previsto dall'art. 70-bis, comma 2 del CCNL 21.05.2018, come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, l'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate.

Art. 12 – Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale (art. 84 CCNL 16.11.2022)

Le parti concordano, in merito ai criteri generali, che il riconoscimento della specifica responsabilità si colloca in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio possa essere erogato al personale

al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declatoria della categoria di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

Il compenso non può essere erogato al personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, quando lo stesso risulti titolare di incarico di E.Q.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

a) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
b) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
c) Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ed evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
d) Responsabilità di indizione/conduzione di sistemi relazionali complessi (ad esempio conferenze di servizi ecc.)
e) Responsabilità di contabilizzazione e rendicontazione di significative risorse economiche;
f) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria;
g) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
h) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) anche mediante il concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
i) Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale da parte di personale in possesso di particolari e comprovate conoscenze specialistiche;
l) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (ad esempio responsabile della sicurezza, amministratore sistema, responsabilità di funzioni per l'attuazione del codice dell'amministrazione digitale ecc.)
m) Responsabilità di svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitino di attività e/o analisi da parte del dipendente;
n) Responsabilità di gestione di attività istruttoria particolarmente complessa che richiede alta professionalità o specificità professionale;
o) Responsabilità derivanti dalla tenuta del protocollo informatico (generale), dalla gestione dei flussi documentali e degli archivi (dalla declatoria art. 84 CCNL);
p) Responsabilità connesse all'attività di coordinamento di squadre di personale (capi cantonieri);
q) Gestione dell'attività di responsabile del magazzino (individuato con ordine scritto del Dirigente competente).
r) Responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi);

s) Responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
t) Responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
u) Responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
v) Responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
z) Responsabilità derivante dall'esercizio dell'attività di ispettore di cantiere

E' possibile attribuire al personale appartenente all'Area degli Istruttori e all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, per remunerare l'assunzione di particolari e specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 84 CCNL 16.11.2022.

Il predetto compenso non può essere riconosciuto per il solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale del dipendente, ma deve premiare chi è maggiormente soggetto a specifiche responsabilità connesse all'attività svolta, caratterizzata da contenuti particolarmente significativi e qualificanti, tale da rendere strategica la specifica posizione in relazione al Settore di appartenenza.

Criteri per l'attribuzione e valore dell'indennità

L'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- *Personale Area degli Operatori Esperti*: numero 1 item posseduti:

- compenso pari ad € 750 annui lordi per le specifiche responsabilità connesse all'attività di coordinamento di squadre di personale (capi cantonieri);
- compenso pari ad € 500 annui lordi al responsabile del magazzino, individuato con ordine scritto del Dirigente competente

- *Personale Area degli Istruttori*:

NUMERO ITEMS POSSEDUTI	VALORE INDENNITA'	IMPORTO IN EURO ANNUO
Almeno 2	basso	1.500,00
Almeno 3	medio	2.250,00
Almeno 4	alto	3.000,00

- *Personale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:*

NUMERO ITEMS POSSEDUTI	VALORE INDENNITA'	IMPORTO IN EURO ANNUO
Almeno 3	basso	1.500,00
Almeno 4	medio	2.250,00
Almeno 5	alto	3.000,00

Procedura per la corresponsione del compenso

Le proposte sono avanzate dai dirigenti, con apposito atto, e sono validate dal Segretario generale.
La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti in forma scritta dal dirigente/responsabile di riferimento in base alle condizioni che afferiscono alle attribuzioni; dovranno essere formalmente specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità.
I compensi devono essere erogati a decorrere dalla data di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità come attestata dal Dirigente.
Si prende atto che, sulla base dei conferimenti per specifiche responsabilità attribuite dai Dirigenti per l'anno 2026 a n. 53 dipendenti, la somma a valere sul Fondo per le risorse decentrate, parte variabile 2026, ammonta ad € 88.000,00.
Le somme residue derivanti da eventuale mancata attribuzione di specifiche responsabilità saranno destinate ai premi correlati alla performance.
Il compenso verrà liquidato a saldo nei primi mesi dell'anno successivo al fine di consentire l'esatta quantificazione dell'importo dovuto in relazione alle eventuali assenze che ne comportino la riduzione. Le eventuali somme residue saranno destinate ai premi correlati alla performance.
L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti/responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati e rispetto al periodo di esercizio dell'incarico nell'anno.
L'individuazione del personale cui attribuire le funzioni di particolare responsabilità avviene sulla base dell'assetto strutturale dell'Ente e dell'articolazione della microstruttura, in relazione a situazioni di responsabilità che richiedano capacità professionali e autonomia lavorativa.
Gli eventuali mutamenti delle condizioni che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di particolare responsabilità devono essere tempestivamente comunicati al Servizio Personale.
Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle particolari responsabilità per un periodo minimo di due mesi e sono proporzionalmente ridotti per il personale

con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, con atto motivato del dirigente, o in caso di trasferimento ad altro Settore/Servizio e/o a fronte di cessazione dal servizio che determini una sospensione del trattamento economico fondamentale.

Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lettera g) CCNL 21.05.2018 confermato dall'art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 16.11.2022)

Sono previste le indennità stabilite dall'art. 68, comma 2, lettera g) CCNL del 21 maggio 2018 confermato dall'art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 16 novembre 2022. In particolare si tratta dell'erogazione degli incentivi previsti da disposizione di legge in favore del personale adibito a specifiche attività quali funzioni tecniche disciplinate dal Codice degli appalti e funzioni svolte dall'avvocatura interna.

Art. 14 - Indennità per centralinisti non vedenti di cui alla legge 113 del 1985 art. 9 comma 1 (art. 49 e art. 7 comma 4 lett ao CCNL 23.02.2026)

Le parti prevedono che, in attuazione di quanto stabilito dall'art. 49 CCNL 23.02.2026 l'indennità di cui sopra sia incrementata in misura del 10% rispetto ai valori attualmente previsti.

Art. 15 – Formazione interna (art. 7 comma 4 lett. af) e 37 comma 8 CCNL 23.02.2026

Le parti concordano di definire i seguenti criteri al fine di determinare la misura dell'incentivo al personale coinvolto nella formazione:

a) numero di ore di formazione erogata

b) numero di personale formato

c) gradimento percepito dal personale formato sulla base di questionari somministrati

Capo V – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 16 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Le risorse annuali di cui all'articolo 17 del CCNL 16.11.2022 necessarie per la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di un incarico di E.Q. di cui all'art. 16 del medesimo CCNL 23.02.2026 per l'anno 2026 ammontano ad € 139.122,37. Tale importo, per l'anno 2026, sussistendone la disponibilità finanziaria, include gli incrementi di cui all'art. 79, comma 3 CCNL 16.11.2022 per € 1.193,83 nonché € 3.498,91 ai sensi dell'art.33 comma 2 del DL 34/2019 ed € 22.000,00 ai sensi dell'art 14 comma 1bis del DL 25/2025. Ulteriori incrementi sono previsti ai sensi dell'art. 58, c.2 del CCNL 23.02.2026 per € 949,65 quota 2026 e per € 949,65 arretrato 2025 *una tantum.*

La quota da destinare alla retribuzione di risultato deve essere almeno il 15% delle risorse stanziate.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e ad essi assegnati.
La quantificazione della distribuzione di risultato individuale è proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione quale performance individuale, performance organizzativa e fattore comportamentale. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
Eventuali risparmi conseguenti alla riduzione dell'ammontare della retribuzione di posizione derivanti, ad esempio, dal riproporzionamento delle ore lavorate presso l'Ente o di risultato, derivati, ad esempio, dalla correlazione con i compensi previsti da disposizioni di legge, potranno essere utilizzati esclusivamente per incrementare la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative nell'anno in cui si sono determinati, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione. In ogni caso, eventuali risparmi derivanti da somme non corrisposte per mancato raggiungimento del risultato o derivanti dalle trattenute previste dalla legge non potranno essere utilizzate e andranno in economia.

Art. 17 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione e retribuzione di risultato (art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 23.02.2026)

Per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all’art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

INCENTIVI/COMPENSI	ABBATTIMENTO IN PERCENTUALE DEI COMPENSI PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
Fino a € 1.500,00	0
Da € 1.500,01 a € 3.000,00	3,00%
Da € 3.000,01 a € 5.000,00	5,00%
Da € 5.000,01 a € 7.000,00	8,00%
Da € 7.000,01 a € 9.000,00	12,00%
Da € 9.000,01 a € 12.000,00	15,00%
Oltre € 12.000,01	20,00%

Le somme non erogate potranno essere utilizzati esclusivamente per incrementare la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative nell'anno in cui si sono determinati, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

Capo VI – Performance e Premio individuale

Art. 18 – Premi correlati alla performance (art. 7 comma 4, lett. b)e lett. ae) CCNL 23.02.2026 e art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022 art. 7, comma 4, lett. ae) e art. 81 CCNL 16.11.2022)

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 7, comma 4, lettera b) CCNL 23.02.2026 e all'art. 80, comma 2, lettera b) del CCNL 16.11.2022 le parti concordano quanto segue:

- ciascun dipendente partecipa agli obiettivi previsti nel Piano delle Performance assegnati individualmente o all'unità organizzativa di appartenenza;
- nel caso di cessazione del dirigente valutatore nel corso dell'anno la valutazione sarà effettuata dal sostituto dello stesso purché in servizio da almeno 3 mesi. Se il nuovo dirigente è in servizio da meno di 3 mesi, andranno acquisiti elementi utili ai fini del completamento del processo valutativo anche dal precedente valutatore.
- in caso di riorganizzazione interna infrannuale, che comporti l'assegnazione di uffici o servizi ad altro Settore o una diversa collocazione interna al Settore, la valutazione sarà fatta dal nuovo dirigente. Se il nuovo dirigente è in servizio da meno di 3 mesi, andranno acquisiti elementi utili ai fini del completamento del processo valutativo anche dal precedente valutatore.
- nel caso di assegnazione temporanea di dipendenti presso altri enti, la valutazione sarà fatta dal dirigente dell'altro ente presso il quale presta servizio il dipendente, con assegnazione di un obiettivo specifico. Nel caso di assegnazione in corso d'anno si applica quanto previsto al periodo precedente.

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 7, comma 4, lettera ae) e all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 le parti concordano che il 10% del personale risultante più meritevole in ogni settore, in esito alla valutazione effettuata, è attribuito un trattamento accessorio maggiorato del 30% rispetto al trattamento accessorio medio.

In caso di parità di punteggio saranno adottati i seguenti criteri preferenziali:

1. Dipendente che non abbia già avuto il riconoscimento del trattamento accessorio maggiorato nell'anno precedente;
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
3. Dipendente più anziano di età.

Il compenso spettante al singolo dipendente è definito in funzione del punteggio assegnato e considerato il tempo lavorato.

Non verrà assegnato alcun compenso nel caso di punteggio attribuito inferiore a 50.

L'incentivo è corrisposto in unica soluzione, di norma entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione; ne sono destinatari i dipendenti in servizio per almeno 90

giorni nell'anno considerato al netto di tutte le assenze previste dalla vigente normativa ad eccezione, oltre che delle ferie, delle seguenti assenze equiparate al servizio: astensione anticipata per gravidanza; congedi per maternità o paternità; permessi e distacchi sindacali; congedi dovuti ad infortuni sul lavoro; congedi dovuti a malattia per causa di lavoro; permessi per cariche elettive.

La quota individualmente percepibile è comunque proporzionata al periodo di servizio (assunzioni e cessazioni in corso d'anno, aspettative, assenze superiori ai 30 giorni consecutivi, fatte salve le tipologie di assenza sopra indicate). Inoltre, la quota deriva dalla effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

Ai sensi dell'articolo 71, comma 1, del D.L. numero 112/2008, convertito nella Legge numero 133/2008, si procederà comunque alla decurtazione dei primi dieci giorni di malattia per ogni episodio morboso ed i relativi risparmi non potranno essere riutilizzati e costituiranno economia di spesa.

L'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari determina una riduzione del premio incentivante secondo la gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni: 10% nel caso di rimprovero scritto; 20% nel caso di multa; 30% nel caso di sospensione. Le percentuali di riduzione si cumulano in caso di pluralità di sanzioni. In caso di licenziamento non si dà luogo a corresponsione dell'incentivo.

Le somme non corrisposte a causa di sanzioni disciplinari non possono essere riutilizzate e costituiscono economia di spesa.

Art. 19 – Correlazione tra premi relativi alla performance e altri compensi e incentivi

Qualora un dipendente abbia beneficiato nell'anno di riferimento dell'erogazione di incentivi progettazione, incentivi di pianificazione, incentivi per funzioni tecniche o di compensi previsti per i professionisti legali dell'Ente, si disciplina la correlazione tra tali incentivi/compensi corrisposti e il compenso per premi correlati alla performance secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

INCENTIVI/COMPENSI	ABBATTIMENTO IN PERCENTUALE DEI COMPENSI PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
Fino a € 1.500,00	0
Da € 1.500,01 a € 3.000,00	3,00%
Da € 3.000,01 a € 5.000,00	5,00%
Da € 5.000,01 a € 7.000,00	8,00%
Da € 7.000,01 a € 9.000,00	12,00%
Da € 9.000,01 a € 12.000,00	15,00%
Oltre € 12.000,01	20,00%

TITOLO 3 - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Capo VII – Istituti correlati alle condizioni e all'orario di lavoro

Art. 20 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 23.02.2026)

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma degli strumenti e dei mezzi utilizzati e le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operative e all'utilizzo dei videoterminali.

L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e relazionale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di

salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente (art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 23.02.2026 e art. 53, comma 2 CCNL 21.05.2018)

Le parti concordano che qualora venga raggiunto il contingente di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera n) del CCNL 23.02.2026, questo può essere aumentato, fatte salve le esigenze di servizio e previo specifico accordo, a fronte di richieste del personale che si trovi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ai sensi del comma 4 dell'art. 36 del CCNL 16.11.2022. In questi specifici casi il contratto di lavoro a tempo parziale è di 1 anno, rinnovabile a fronte del permanere della particolare condizione personale, sociale o familiare.

Art. 22 – Banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) CCNL 23.02.2026 e art. 33, comma 2 CCNL 16.11.2022)

Nel conto individuale della banca delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate, nel limite di 15 ore annue.

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 7, comma 4, lett. p) CCNL 23.02.2026 e art. 36 CCNL 16.11.2022)

Le parti prendono atto che l'art. 7, comma 4, lett. p) del CCNL 23.02.2026 prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

In attuazione di tale disposizione e nel quadro dell'art. 36 del citato CCNL 16.11.2022 tutto il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata di 90 minuti ed in uscita di 120 minuti. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente del Settore di appartenenza.

Sono fatti salvi gli ulteriori casi previsti dall'art. 36, comma 4, del medesimo CCNL 16.11.2022, con i limiti in esso indicati, per i quali sarà possibile fruire di ulteriori forme di flessibilità che saranno sempre valutate dal Dirigente del Settore di appartenenza. Sono inoltre fatti salvi casi specifici che richiedono specifica valutazione.

Art. 24 – Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro (art. 31, comma 2 e art. 29, comma 2 CCNL 16.11.2022)

Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 16.11.2022 di cui all'art. 7, comma 4, lettere q) e r) CCNL 23.02.2026.
Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dal citato arti. 7, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

Art. 25 – Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s) CCNL 23.02.2026 e art. 32, comma 3 CCNL 16.11.2022)

Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL del 1° aprile 1999 può essere elevato, fermi restando i limiti delle risorse previste dallo stesso art. 14, a fronte di documentate esigenze di servizio e previo accordo per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza degli organi istituzionali e comunque per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Art. 26 – Reperibilità e turnazione

Le parti prendono atto di quanto disposto dall'art. 7, comma 4 lettere i), k) e l) CCNL 23.02.2026 e decidono di rinviare a una eventuale separata sessione negoziale la trattazione relativa a tali materie poiché attualmente nell'Ente non sono applicati gli istituti della reperibilità e delle turnazioni.

Capo VIII – Altri istituti contrattali

Art. 27 – Welfare integrativo (art. 45 CCNL 23.02.2026)

Le parti prendono atto che l'art. 7, comma 4, lettera h) del CCNL 23.02.2026 prevede che sia oggetto di contrattazione integrativa la determinazione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.
Le parti concordano di destinare € 60.000,00 della produttività a sostegno del reddito delle famiglie come disposto dall'art.45 del CCNL 23/02/2026.

PROVINCIA DI SAVONA **ALLEGATO A**

SETTORE:Risorse Umane e Finanziarie SERVIZIO:Personale

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE NON DIRIGENTI	
Risorse stabili soggette al limite	***2026***
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017- art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018)	**820.172,37**
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. c CCNL 21/05/2018) *– cessati dal 2018 al 2024*	52.068,66
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO – art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. c CCNL 21/05/2018) *– cessati 2025*	1.182,48
INCREMENTO ART.14 COMMA 1-BIS D.L. 25/2025-trasferimento su EQ	-22.000,00
Decurtazione per passaggio dipendenti Centri per l'Impiego presso la Regione Liguria dal 1°luglio 2018	-66.914,00
Totale Risorse Stabili Soggette al limite	***784.509,51***
Risorse stabili non soggette al limite	
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (esclusi Centri per l'Impiego e la Polizia Provinciale – part time rapportati uomo/anno solo per i posti in dotazione organica - gli altri tempo pieno -art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. a CCNL 21/05/2021)	14.893,00
QUOTA DI EURO 84,50 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2018_art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16/11/2022	13.604,50
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE_dipendenti in servizio al 01/01/2019 - art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. b CCNL 21/05/2018)	15.356,66
DIFFERENZIALI PROGRESSIONI ECONOMICHE (parere ARAN CFL174 30/11/2022)_dipendenti in servizio 01/01/2021- art.79, c. 1, lett. d CCNL 16/12/2022	23.844,08
INCREMENTO ART. 79 C. 1 BIS CCNL 16/12/2022 (riclassificazione del personale Cat. B3 e D3 - ex V e VIII livello - decorrenza 01/04/2023)	52.408,28
INCREMENTO ART.14 COMMA 1-BIS D.L. 25/2025	225.054,00
INCREMENTO 0,14 MONTE SALARI 2021 – art. 58 c.1 CCNL 2022/2024 - quota 2026	5.992,34
Totale Risorse Stabili non soggette al limite	***351.152,86***
TOTALE RISORSE STABILI	***1.135.662,37***
Risorse variabili soggette al limite	
FRAZIONE DI RIA ANNO PRECEDENTE cessati anno 2025 - art. 79 c. 2 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c.3 .d) CCNL 21/05/2021)	697,35
INTEGRAZIONE 1,2% M.S. 1997 - art.79 c.2 lett. b CCNL 16/11/2022	66.914,00
Totale Risorse variabili soggette al limite	***67.611,35***
Risorse variabili e FINALIZZATE NON soggette al limite	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI – (art. 27, CCNL 14/9/2000) Spese carico controparte - CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lettera c)	9.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI – (art. 27, CCNL 14/9/2000) Spese compensate - CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lettera c)	10.000,00
INCREMENTI AI SENSI dell'ART. 61, comma 9 dl 112/2008	4.774,00
INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE - CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3 lettera c)	158.280,00
Totale Risorse variabili FINALIZZATE e NON soggette al limite	***182.054,00***
Risorse variabili NON FINALIZZATE e NON soggette al limite	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO ANNO PRECEDENTE – art 79 c. 2 l. d)	32.712,18
ECONOMIE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO PRECEDENTE - ART. 79 COMMA 1 - SOLO PROVENIENTI DA PARTE STABILE	0,00
INCREMENTO 0,22% M. S. 2018 art. 79 c. 3 CCNL 16/11/2022 (2019 - 2021)	8.669,82
Art.79 c. 3 CCNL 16/11/2022 -incremento salario accessorio 0,22% m.s. 2018 – recupero annualità 2023 2024 2025	-433,44
INCREMENTO 0,22% MONTE SALARI 2021 QUOTA FONDO - art. 58 c. 2 CCNL 2022/2024 – quota 2026	8.466,88
INCREMENTO 0,22% MONTE SALARI 2021 QUOTA FONDO - art. 58 c. 2 CCNL 2022/2024 – quota annualità 2025 (una tantum)	8.466,88
NCREMENTO 0,14% MONTE SALATI 2021 - art. 58 c. 1 CCNL 2022/2024 – quota anni 2024/2025 (una tantum)	11.984,68
Totale Risorse variabili NON FINALIZZATE e NON soggette al limite	***69.867,00***
TOTALE RISORSE VARIABILI	***319.532,35***
TOTALE FONDO	**1.455.194,72**
DI CUI: TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	***852.120,86***
DI CUI: TOTALE RISORSE NON SOGGETTE AL LIMITE	***603.073,86***

PROSPETTO DI VERIFICA DEL RISPETTO DEL LIMITE DI CUI ALL'ART. 23 C.2 D.Lgs 23/2017	
TOTALE DELLE VOCI SOGGETTE AL VINCOLO (stabili e variabili)	852.120,86
IMPORTO EQ SOGGETTO AL LIMITE EQ (art. 67 c. 7 CCNL 21/05/2018)	132.590,00
IMPORTO FONDO PER VERIFICA LIMITE (non superiore a quello corrispondente al fondo 2016)	984.710,86
LIMITE DI SPESA (art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017)	**796.862,05**
ADEGUAMENTO LIMITE ART. 33 D.L. 34/2019	33.446,53
Decurtazione per rispetto limite (FONDO 2016 art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017)	-154.402,28
FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	
TOTALE FONDO	1.455.194,72
Decurtazione per rispetto limite (FONDO 2016 art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017)	-154.402,28
Decurtazione Corte dei Conti pronuncia n. 39/2016	-40.544,00
A dedurre RISORSE VARIABILI FINALIZZATE	-182.054,00
DECURTAZIONE PER CONGLOBAMENTO INDENNITA' DI COMPARTO, ART. 60, COMMA 2, CCNL 2022/2024	-17.867,80
TOTALE FONDO UTILIZZABILE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	**1.060.326,64**
di cui parte stabile	*922.848,29*
di cui parte variabile	*137.478,35*
RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	
Art.17 CCNL 16/11/2022 – risorse per posizione e risultato ANNO 2017	85.800,00
Art.7 c. 4 lett. u CCNL 16/11/2022- incremento risorse per posizione e risultato	24.790,00
Art.14 c. 1-BIS D.L. 25/2025 – trasferimento su EQ da riduzione parte stabile	22.000,00
Art.79 c. 3 CCNL 16/11/2022 -incremento salario accessorio 0,22% m.s. 2018	1.193,86
Art.79 c. 3 CCNL 16/11/2022 -incremento salario accessorio 0,22% m.s. 2018 – recupero annualità 2023 2024 2025	-59,70
INCREMENTO SALARIO ACCESSORIO E.Q. AI SENSI DELL'ART. 58 COMMA 2 CCNL 2022/2024 – quota 2026	949,65
INCREMENTO SALARIO ACCESSORIO E.Q. AI SENSI DELL'ART. 58 COMMA 2 CCNL 2022/2024 – quota 2025 una tantum	949,65
INCREMENTO SALARIO ACCESSORIO, QUOTA PARTE E.Q., INCREMENTO PERSONALE D.L. 34/2019	3.498,91
TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE E.Q.	**139.122,37**
Totale EQ soggette a limite	**132.590,00**

ALLEGATO A

Ipotesi Utilizzo Fondo personale non dirigente 2026

IMPORTO UTILIZZO FONDO	**1.060.326,64**
UTILIZZO RISORSE STABILI E VARIABILI	
Art. 59 c. 1 CCNL 2026, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale storico non riassorbibile.	233.000,00
Art. 59 c. 1 CCNL 2026, art. 78 c. 3 lett b) CCNL 2022 Differenziale stipendiale di professoinalità	65.000,00
Art. 59 c. 2 lett. j) CCNL 2026, art. 14 CCNL 2026 Differenziali stipendendiali	28.500,00
Art. 59 c. 1 CCNL 2026, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004 Indennità di comparto (a carico del fondo).	61.000,00
Art. 59 c. 2 lett. m) CCNL 2026, Assegno ad personam riassorbibile per progressioni tra le aree di cui all'art. 13, comma 3.	11.100,00
Art. 59 c. 1 CCNL 2026, art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa	1.000,00
Art. 59 c. 2 lett. a) CCNL 2026 Premi collegati alla performance organizzativa/individuale/di progetto	441.526,64
Art. 59 c. 2 lett. c) CCNL 2026, art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro, disagio….e maneggio	70.000,00
Art. 59 c. 2 lett. d) CCNL 2026, art. 26 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria	1.200,00
Art. 59 c. 2 lett. e) CCNL 2026, art. 84 del CCNL 2022 Indennità per specifiche responsabilità	88.000,00
Art. 59 c. 2 lett. k) CCNL 2026, art. 45, Attuazione dei piani welfare.	60.000,00

Allegato **"B"** al **CCI 2026/2028**

DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

(art. 14 CCNL 23.02.2026 e art. CCI)

1. Sulla base delle risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle Aree, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del CCNL 23.02.2026, finalizzate a compensare i "*differenziali stipendiali*" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL 16.11.2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente nell'articolo 102 CCNL16.11.2022 .
2. L'attribuzione dei "*differenziali stipendiali*", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis,* del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, decorrenti dalla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande per la partecipazione alla procedura selettiva, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
5. Il numero di "*differenziali stipendiali*" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Lo scorrimento della graduatoria avverrà solo nel caso di cessazione del dipendente che ha usufruito della progressione.
8. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del Servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base della verifica dei requisiti previsti ed effetivamente posseduti
9. Le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato.
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (per email istituzionale, se presente, ovvero, solo per i dipendenti cessati, all'indirizzo mail che gli stessi comunicheranno in sede di domanda di partecipazione nonché mediante apposito avviso pubblicato sulla Intranet aziendale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale entro detto termine (10 giorni). Trascorso tale periodo, il Responsabile del Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.
11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9 con una graduatoria separata.
12. Per l'anno 2026 gli aventi diritto alle progressioni economiche all'interno di ciascuna area sono rappresentati come da seguente tabella:

AREA	NUMERO AVENTI DIRITTO	NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI	COSTO UNITARIO	TOTALE SPESA ANNUA
OPERATORI	0	0	550,00	0
OPERATORI ESPERTI	20	10	650,00	6.500,00
ISTRUTTORI	17	8	750,00	6.000,00
FUNZIONARI	17	8	1.600,00	12.800,00
ELEVATE QUALIFICAZIONI	4	2	1.600,00	3.280,00

Le progressioni sono attribuite ai dipendenti aventi diritto, all'esito della procedura selettiva nel numero massimo previsto dalla normativa vigente.

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- *art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL 23.02.2026*

-

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	4 punti per ogni anno di esperienza art. 14, comma 2, lettera d) numero 2, per un massimo di 10 anni

CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 23.02.2026, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
2. Dipendente più anziano di età.

PIANO WELFARE PERSONALE NON DIRIGENTE annualità 2026

Sommario

Art. 1 – Beneficiari....2
Art. 2 – Modalità di erogazione ed utilizzo....2
Art. 2 – Validità....2
Art. 3 – Gestione degli importi....3

Il presente documento descrive i criteri di ripartizione e attribuzione delle risorse del Fondo decentrato al Welfare integrativo destinato ai dipendenti del comparto di qualifica non dirigenziale della Provincia di Savona per l'anno 2026.

La finalità strategica dell'Amministrazione e delle Organizzazioni Sindacali è quella di implementare politiche di accoglienza e di incentivazione alla stabilità occupazionale del personale in servizio e di nuova assunzione, offrendo un immediato e pieno accesso alle misure di benessere organizzativo e di sostegno al potere d'acquisto, quale fattore di attrattività dell'Ente.

Art. 1 – Beneficiari

Hanno diritto all'assegnazione dei buoni acquisto tutti i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, incluso il personale in regime di part-time, in servizio presso la Provincia di Savona alla data di sottoscrizione definitiva del CCDI avvenuta in data 21 ottobre 2026.

Sono esclusi dal Welfare integrativo e quindi non matureranno alcun diritto all'erogazione dei buoni acquisto:

- il personale cessato dal servizio a qualunque titolo (ivi incluse le dimissioni volontarie, il pensionamento o il trasferimento per mobilità) in data antecedente alla sottoscrizione del CCDI;
- il personale assunto in data successiva alla sottoscrizione definitiva del CCDI;
- i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di natura fiduciaria (art. 90 TUEL);
- il personale collocato in aspettativa retribuita/non retribuita a qualiasi titolo;
- il personale dipendente assegnato ad altre amministrazioni in posizione di comando o distacco a tempo pieno (100%);

Art. 2 – Modalità di erogazione ed utilizzo

I buoni acquisto saranno erogati sotto forma di buoni digitali che potranno essere spesi presso la rete di negozi convenzionati con Edenred per acquisto di generi alimentari.

I buoni acquisto non sono in alcun modo convertibili in denaro contante, non sono cedibili e devono essere utilizzati entro la data di scadenza indicata sul titolo stesso da Edenred (1 anno dalla data di emissione).
L'erogazione dei buoni acquisto avverrà in un' unica soluzione entro il 31 dicembre 2026.

Art. 2 – Validità

Il Piano di Welfare ha validità per l'anno solare 2026.

Art. 3 – Gestione degli importi

L'importo massimo stabilito in sede di delegazione trattante per l'anno 2026 è pari a € 60.000,00.
Ad ogni dipendente in servizio alla data di sottoscrizione del CCDI verrà corrisposto un valore complessivo annuo in buoni acquisto pari a € **350,00** (trecentocinquanta/00 euro), indipendentemente dalla data di effettiva immissione in servizio nel corso dell'anno 2026.
Per il personale che cessa dopo il 21 ottobre 2026, l'importo del bonus verrà riproporzionato in base ai dodicesimi di effettivo servizio prestati nell'anno 2026.
La frazione di mese pari o superiore a 15 giorni consecutivi viene computata come mese intero (1/12).

Per la delegazione sindacale

Le Organizzazioni territoriali

CISL FP – Vassallo Vincenzo – Firmato

UIL FPL – Bertolo Francesco – Firmato

La RSU

Basciani Antonella – Firmato

Biggio Antonello – Firmato

Nardini Paolo – Firmato

Delbuono Andrea – Firmato

Boidi Elisa – Firmato

De Marca Annamaria – Non Firmato

Per la delegazione di parte pubblica

Dott. Alberto Zurlo – Firmato

Dott. Alessio Canepa – Firmato

Ing. Danilo Burastero – Firmato