UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELLA VALTIBERINA TOSCANA

C.F. e P.IVA 0209816514
Via San Giuseppe, 32 – 52037 – Sansepolcro (AR)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 23/02/2026, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025 – Preintesa del 07/09/2026. **Relazione Illustrativa**.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td>Preintesa del 07/09/2026
Contratto del _____</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>Anno 2026</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica:
Componente: Dott.ssa Meazzini Francesca – E.Q. Responsabile Settore 1
Rag. Concu Patrizia - E.Q. Responsabile Settore 4
Geom. Romolini Stefano – E.Q. Responsabile Settore 2
Dott. Antonello Guadagni – E.Q. Responsabile Settore 5

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL-FP e RSU dell'Ente
Firmatarie della preintesa: CISL-FP e RSU dell'Ente
Firmatarie del contratto: CISL-FP e RSU dell'Ente</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale non dirigente</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo</td><td>Vedi articolato del Contratto collettivo decentrato integrativo a pag. seguente</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Un Rispetto dell'iter
adempimenti procedurale
e degli atti propedeutici e successivi alla
contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</td></tr>
<tr><td>Rilievi effettuati dall'Organo di controllo:
nessuno</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Attestazione
del rispetto degli
obblighi di legge che in
caso di inadempimento
comportano la
sanzione del divieto di
erogazione della
retribuzione accessoria</td><td>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n° 150/2009 è confluito all'interno del PIAO (ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2001) approvato da ultimo con Deliberazione di Giunta n° 60 del 29/05/2026.</td></tr>
<tr><td>Il Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza 2026-2028, come previsto dall'art. 1, comma 2-bis, L.190/2012 è confluito all'interno del PIAO (ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2001) approvato da ultimo con Deliberazione di Giunta n° 60 del 29/05/2026.</td></tr>
<tr><td>La Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n° 150/2009, che l'O.I.V. deve validare ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), è stata elaborata entro la scadenza del 30/06/2027.</td></tr>
</table>

Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto, attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi e altre informazioni utili.

In data 23/02/2026 è stato sottoscritto il nuovo CCNL personale comparto e funzioni locali triennio 2022/2024 che ha introdotto nuovi istituti contrattuali e, relativamente alla contrattazione integrativa, ha individuato le materie di relazione

sindacale. In conseguenza delle norme di una contrattazione decentrata integrativa in applicazione del nuovo CCNL 23/02/2026, in data 07/09/2026, è stata conclusa l'allegata intesa anno 2026.

Premessa

Il presente Modulo 2 è redatto secondo lo schema standard di Relazione illustrativa allegato alla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012, emanata in attuazione dell'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001. Esso illustra i contenuti dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'Unione Montana dei Comuni della Valtiberina Toscana, parte normativa 2026 e parte economica 2026, e ne evidenzia la riconducibilità alle materie demandate alla contrattazione integrativa, tenendo conto del CCNL Comparto Funzioni Locali 2022-2024 sottoscritto il 23 febbraio 2026 e, per le disposizioni non disapplicate, della disciplina dei precedenti CCNL.

L'Ipotesi disciplina ventisette articoli, concernenti campo di applicazione e durata, criteri di utilizzo delle risorse decentrate, performance, progressioni economiche, indennità e compensi accessori, lavoro straordinario e banca delle ore, reperibilità e turnazioni, rapporto a tempo parziale e determinato, welfare, previdenza complementare, specifiche discipline organizzative e la sezione dedicata alla Polizia Locale. La costituzione e la quantificazione del Fondo risorse decentrate 2026 sono oggetto della separata Relazione tecnico-finanziaria, alla quale si rinvia per gli aspetti contabili e per la verifica delle disponibilità.

A) Illustrazione dell'articolato e compatibilità con i vincoli di legge e di contratto nazionale

Art. 1 - Campo di applicazione

La clausola individua i destinatari del CCDI nel personale dell'Unione, a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, secondo la compatibilità dei singoli istituti con la tipologia di rapporto. La disposizione ha funzione delimitativa dell'ambito soggettivo del contratto integrativo e deve essere letta in coerenza con il campo di applicazione del CCNL vigente e con il nuovo sistema di classificazione per Aree. Non determina autonomi oneri finanziari.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

L'articolo disciplina la valenza normativa per l'anno 2026, la decorrenza degli effetti, l'ultrattività fino alla successiva disciplina e l'adeguamento alle sopravvenienze della contrattazione nazionale. Prevede inoltre la sessione annuale per la destinazione delle risorse e l'avvio del negoziato in raccordo con gli strumenti di programmazione dell'Ente. La materia è coerente con la disciplina della contrattazione integrativa di cui agli artt. 7 e 8 del CCNL 23.02.2026 e con l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001. Le disposizioni nazionali sopravvenute prevalgono sulle clausole integrative incompatibili.

Art. 3 - Criteri generali per l'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

L'articolo definisce i criteri generali di impiego del Fondo risorse decentrate, distinguendo le risorse stabili da quelle variabili e salvaguardando il principio secondo cui le risorse variabili non finanziano istituti stabili e continuativi. Sono individuate le destinazioni alle quali possono essere rivolte le risorse annualmente disponibili: performance, condizioni di lavoro, turnazione, reperibilità, specifiche responsabilità, indennità della Polizia Locale, progressioni economiche, compensi previsti da legge e welfare. La disciplina deve essere coordinata con gli artt. 58 e 59 del CCNL 23.02.2026, che integrano la costituzione e ridefiniscono l'utilizzo del Fondo, nonché con l'art. 79 del CCNL 16.11.2022 per quanto tuttora vigente. La concreta destinazione resta entro le disponibilità certificate e i vincoli di legge sul trattamento accessorio.

Art. 4 - Performance organizzativa e individuale

La clausola rinvia al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale. In tal modo l'erogazione della premialità è collegata a risultati verificabili e alla valutazione, evitando automatismi distributivi. La previsione è coerente con il D.Lgs. n. 150/2009, con l'art. 7, comma 4, del CCNL 23.02.2026 e con l'art. 59, comma 2, lett. a) e b), del medesimo CCNL. Gli importi sono erogabili nei limiti delle risorse destinate a tale finalità e a seguito del completamento del processo valutativo.

Art. 5 - Progressioni economiche all'interno delle Aree

L'articolo disciplina i differenziali stipendiali, i requisiti di accesso, i criteri di valutazione, la formazione delle graduatorie e il finanziamento per il 2026, stimato in euro 9.300,00, prevedendo l'attribuzione a una quota limitata del personale. La materia rientra nella contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 23.02.2026 ed è disciplinata dall'art. 14 del medesimo CCNL, che ha disapplicato e sostituito l'art. 14 del CCNL 16.11.2022. La compatibilità dell'istituto è assicurata dal carattere selettivo e comparativo della procedura, dal collegamento con la performance e dall'utilizzo di risorse stabili. In sede applicativa dovranno essere osservati integralmente i requisiti, i criteri e i limiti dell'art. 14 vigente, nonché il numero di differenziali attribuibili per singola Area definito dalla contrattazione integrativa.

Art. 6 - Progressioni tra le Aree

L’articolo richiama il regolamento già approvato per le procedure comparative di progressione tra le Aree e ne conferma l’applicabilità in caso di attivazione delle procedure. La materia è oggi coordinata con l’art. 13 del CCNL 23.02.2026 e con l’art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001. La clausola non dispone direttamente progressioni né impegna risorse del Fondo 2026; le eventuali procedure dovranno essere attivate nel rispetto della disciplina legislativa, contrattuale e programmatoria vigente al momento dell’indizione.

Art. 7 - Principi generali per le indennità condizioni di lavoro

La clausola stabilisce principi trasversali per il riconoscimento delle indennità: effettività della prestazione, individuazione formale degli aventi diritto, collegamento a condizioni peculiari e non ordinarie, divieto di duplicazione per la medesima causale, verifica periodica del permanere dei presupposti e riproporzionamento ove dovuto. Tali criteri sono funzionali a garantire selettività, tracciabilità e corrispondenza tra compenso e concreta modalità di svolgimento della prestazione, in coerenza con la materia demandata alla contrattazione integrativa dall’art. 7, comma 4, lett. d), del CCNL 23.02.2026.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro

L’articolo individua le fattispecie di disagio, rischio e maneggio valori, le procedure di accertamento, i soggetti competenti e le misure giornaliere. La materia è oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell’art. 7, comma 4, lett. d), del CCNL 23.02.2026, che richiama l’indennità condizioni di lavoro e i relativi criteri. L’erogazione è subordinata all’effettiva esposizione e alla formale individuazione del personale. Ai fini della piena compatibilità con la disciplina nazionale vigente, le misure giornaliere devono rispettare anche l’art. 59, comma 3-bis, del CCNL 23.02.2026, che, nei casi in cui sia stabilito un valore giornaliero inferiore a euro 2,00, impone alla contrattazione integrativa di destinare adeguate risorse per elevare tale valore minimo ad almeno euro 2,00. La concreta applicazione dovrà pertanto avvenire nel rispetto di tale soglia e delle disponibilità del Fondo.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità

La clausola disciplina il riconoscimento dell’indennità per specifiche responsabilità al personale non titolare di incarico di Elevata Qualificazione, con finanziamento 2026 stimato in euro 11.000,00. La materia è ricondotta all’art. 84 del CCNL 16.11.2022, espressamente richiamato dall’art. 7, comma 4, lett. f), e dall’art. 59, comma 2, lett. e), del CCNL 23.02.2026. L’attribuzione deve essere fondata su compiti e responsabilità formalmente conferiti, secondo criteri generali contrattati e nei limiti massimi previsti dalla disciplina nazionale. Le fattispecie già previste dai precedenti CCNL devono essere applicate solo in quanto ancora compatibili con la disciplina vigente.

Art. 10 - Criteri generali per l’attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità

L’articolo precisa che le responsabilità remunerabili devono avere carattere continuativo e non episodico e rinvia all’apposito regolamento per l’individuazione dei compiti e delle attribuzioni. La previsione integra i criteri generali demandati alla contrattazione collettiva integrativa dall’art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 23.02.2026 e garantisce che il beneficio non derivi dal mero profilo professionale, ma da responsabilità effettivamente assegnate con atto formale.

Art. 11 - Trattamento per attività prestata in orario notturno, festivo e festivo-notturno

La clausola assicura il trattamento accessorio per le prestazioni rese nelle particolari articolazioni temporali indicate, con specifico riferimento ai servizi di Protezione Civile e Antincendio svolti per conto della Regione Toscana. La disciplina deve essere coordinata con l’art. 26 del CCNL 23.02.2026, che regola il trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale e feriale non lavorativo e ha disapplicato la precedente disciplina dell’art. 24 del CCNL 14.09.2000. L’applicazione economica deve pertanto avvenire secondo le fattispecie, le maggiorazioni e le condizioni previste dal CCNL vigente.

Art. 12 - Forme di incentivazione di specifiche attività previste da norme di legge

L’articolo ricognisce le principali fattispecie di compensi previsti da specifiche disposizioni legislative e le relative risorse a destinazione vincolata. La materia rientra nei criteri generali per l’attribuzione di trattamenti accessori per i quali la legge rinvia alla contrattazione collettiva, ai sensi dell’art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 23.02.2026, e nelle destinazioni del Fondo previste dall’art. 59. L’erogazione resta subordinata alla specifica fonte legislativa e regolamentare vigente per ciascun incentivo e alle relative modalità di finanziamento; i richiami normativi contenuti nel CCDI devono intendersi riferiti alla disciplina pro tempore vigente, inclusa quella sopravvenuta in materia di incentivi per funzioni tecniche.

Art. 13 - Lavoro straordinario

La clausola qualifica lo straordinario come istituto destinato a esigenze eccezionali, ne subordina l’effettuazione alla preventiva autorizzazione e alla disponibilità delle risorse, conferma il limite individuale e consente, su richiesta, il recupero compensativo o il ricorso alla banca delle ore. La disciplina è coerente con i principi della contrattazione nazionale e con la

materia di cui all’art. 7, comma 4, lett. al), del CCNL 23.02.2026 per l’eventuale destinazione di ulteriori risorse allo straordinario, nel rispetto dei limiti legislativi sul trattamento accessorio.

Art. 14 - Banca delle ore

L’articolo istituisce la banca delle ore e disciplina l’accantonamento individuale delle prestazioni straordinarie autorizzate e la successiva fruizione come riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze organizzative. La clausola non comporta di per sé nuovi oneri oltre quelli connessi alle prestazioni autorizzate e si colloca nell’ambito della disciplina contrattuale dell’orario di lavoro e dello straordinario.

Art. 15 - Indennità di reperibilità

L’articolo disciplina l’istituzione del servizio di pronta reperibilità, la misura del compenso, i tempi di intervento, i limiti di utilizzo, la rotazione, le incompatibilità e il trattamento in caso di chiamata. La materia è ricondotta alla disciplina nazionale della reperibilità e alla contrattazione integrativa per l’eventuale elevazione della relativa misura, ai sensi dell’art. 7, comma 4, lett. i), del CCNL 23.02.2026. L’erogazione è collegata all’effettivo inserimento nel servizio e alle risorse disponibili; ogni misura economica deve essere applicata secondo i valori e le condizioni del CCNL vigente.

Art. 16 - Indennità di turno

La clausola definisce i presupposti organizzativi della turnazione, la rotazione equilibrata, i riposi minimi, i limiti ai turni notturni e la corresponsione dell’indennità per i periodi di effettiva prestazione in turno. La disciplina deve essere coordinata con l’art. 25 del CCNL 23.02.2026, che regola le turnazioni, e con l’art. 59, comma 2, lett. d), quanto al finanziamento a carico del Fondo. Il compenso è pertanto dovuto esclusivamente in presenza dei requisiti contrattuali della turnazione e nei limiti delle risorse destinate.

Art. 17 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

L’articolo individua le gravi e documentate situazioni familiari che consentono di utilizzare l’ulteriore contingente di rapporti a tempo parziale previsto dalla contrattazione nazionale. La materia è riconducibile alle disposizioni sul rapporto di lavoro a tempo parziale del CCNL vigente, che ha sostituito la precedente disciplina dell’art. 62 del CCNL 16.11.2022. La clausola ha natura normativa e organizzativa e non comporta automaticamente maggiori oneri a carico del Fondo.

Art. 18 - Salario accessorio del personale a tempo determinato

La disposizione ammette il personale a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi agli incentivi e compensi previsti dal CCDI, nel rispetto dei presupposti propri di ciascun istituto. La clausola persegue parità di trattamento compatibilmente con la natura e la durata del rapporto e non determina automatismi: il diritto ai singoli compensi resta subordinato all’effettiva prestazione, alla valutazione, all’incarico o agli altri requisiti richiesti dalla relativa disciplina.

Art. 19 - Salario accessorio del personale a tempo parziale

L’articolo prevede, in via generale, la partecipazione del personale part-time agli istituti accessori con riproporzionamento rispetto al regime orario, salvo le specifiche regole del singolo compenso. La disposizione è coerente con il principio di proporzionalità proprio del rapporto a tempo parziale e con le clausole del CCDI che collegano le indennità all’effettiva prestazione. Per il personale in comando, distacco o convenzione, l’applicazione deve essere coordinata con gli accordi tra enti e con la titolarità del relativo onere.

Art. 20 - Welfare integrativo e buoni pasto

L’articolo disciplina benefici di natura assistenziale e sociale, individua i beneficiari e rinvia a un accordo annuale per la ripartizione delle risorse. La materia è espressamente demandata alla contrattazione integrativa dall’art. 7, comma 4, lett. h), del CCNL 23.02.2026 ed è disciplinata dall’art. 45 del medesimo CCNL; l’art. 59, comma 2, lett. k), contempla le risorse destinate ai piani di welfare. La parte relativa ai buoni pasto deve essere coordinata con l’art. 27 del CCNL 23.02.2026 e con le disponibilità di bilancio: il valore e le condizioni di maturazione devono essere applicati nel rispetto della disciplina nazionale vigente e degli atti organizzativi dell’Ente. Gli oneri del welfare sono sostenuti nei limiti delle risorse specificamente disponibili.

Art. 21 - Previdenza complementare

La clausola prevede attività informativa annuale sul Fondo Perseo-Sirio, anche mediante iniziative formative. Si tratta di una previsione di accompagnamento e informazione finalizzata a favorire una scelta consapevole del personale, senza imposizione di adesione e senza automatica destinazione di risorse del Fondo decentrato. L’attuazione avviene nel rispetto della disciplina nazionale sulla previdenza complementare negoziale.

Art. 22 - Tempi di vestizione e svestizione del personale sanitario, socio-sanitario e socio-assistenziale

L'articolo riconosce, fino a quindici minuti complessivi, il tempo necessario alle operazioni di vestizione e svestizione quando l'uso di abiti da lavoro o dispositivi di sicurezza è obbligatorio e tali operazioni devono avvenire nella sede, purché risultino dalle timbrature. La previsione ha natura organizzativa e di disciplina dell'orario di lavoro e deve essere applicata in coerenza con le disposizioni legislative e contrattuali vigenti sull'orario, sulla sicurezza e sull'effettività della prestazione, senza duplicazioni di trattamento.

Art. 23 - Gestione delle risorse umane nelle Unioni dei Comuni - funzioni associate

La clausola ripartisce le competenze gestionali tra ente titolare del rapporto di lavoro e Unione per il personale temporaneamente assegnato, prevedendo l'applicazione della disciplina dell'Unione per gli aspetti attinenti alla prestazione e alle condizioni di attribuzione del salario accessorio. La previsione risponde alle esigenze proprie della gestione associata e deve essere attuata in coerenza con le convenzioni di conferimento/assegnazione e con il principio secondo cui ciascun trattamento accessorio deve trovare copertura nelle risorse legittimamente trasferite o disponibili.

Art. 24 - Sezione per la Polizia Locale

L'articolo introduce la sezione speciale dedicata alla Polizia Locale, richiamando la disciplina nazionale di settore. Le disposizioni integrative devono essere lette in raccordo con la disciplina speciale del CCNL vigente e con le materie espressamente demandate alla contrattazione integrativa. La clausola non comporta autonomi oneri, che discendono dai singoli istituti applicati.

Art. 25 - Indennità di funzione della Polizia Locale

La clausola disciplina l'indennità di funzione per il personale della Polizia Locale appartenente alle Aree degli Istruttori e dei Funzionari/EQ non titolare di incarico di EQ, collegandola al grado e alle connesse responsabilità e disciplinandone la cumulabilità. L'art. 59, comma 2, lett. f), del CCNL 23.02.2026 conferma tra gli utilizzi del Fondo l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022. L'erogazione deve rispettare i limiti massimi, i criteri di attribuzione, le incompatibilità e le disponibilità finanziarie. Per l'anno 2026 la quantificazione deve essere coerente con la parte economica dell'accordo e con le risorse effettivamente trasferite dai Comuni titolari dei rapporti di lavoro; il riferimento testuale all'anno 2025 contenuto nell'Ipotesi va pertanto inteso come dato da aggiornare in sede di stesura definitiva.

Art. 26 - Altri istituti

L'articolo rinvia a successivi accordi, disposizioni o regolamenti per una serie di materie non compiutamente disciplinate nel CCDI. Il rinvio non produce autonomi effetti economici e non può estendere l'ambito della contrattazione integrativa oltre le materie e i limiti fissati dalla legge e dal CCNL. Gli eventuali successivi atti dovranno essere adottati secondo il corretto livello di relazione sindacale previsto per ciascuna materia.

Art. 27 - Disposizioni finali

La clausola contiene il rinvio generale ai CCNL vigenti per quanto non espressamente disciplinato. Essa assicura la necessaria integrazione del CCDI con la disciplina nazionale e comporta che eventuali clausole incompatibili con norme imperative o con disposizioni del CCNL sopravvenute siano sostituite o disapplicate secondo la gerarchia delle fonti e i meccanismi previsti dall'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse del Fondo risorse decentrate 2026, come costituite e quantificate nella Relazione tecnico-finanziaria, sono destinate esclusivamente agli istituti previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa. L'Ipotesi individua, tra le principali destinazioni, premi correlati alla performance organizzativa e individuale, differenziali stipendiali, indennità condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità, turnazione, reperibilità, trattamenti connessi a prestazioni festive o particolari articolazioni dell'orario, indennità della Polizia Locale, compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e welfare integrativo. Le risorse stabili sono utilizzate per gli istituti aventi carattere stabile secondo la disciplina nazionale; le risorse variabili non sono destinate al finanziamento di obbligazioni stabili e continuative. Ogni erogazione resta subordinata alla disponibilità delle risorse, alla certificazione dell'Organo di revisione e alla sussistenza dei presupposti previsti dal singolo istituto.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il CCDI 2026 disciplina le materie in esso contemplate e, dalla sua efficacia, sostituisce le precedenti disposizioni integrative incompatibili relative ai medesimi istituti, fatti salvi gli atti e i regolamenti espressamente richiamati e confermati. Le disposizioni dei CCNL nazionali sopravvenute, nonché le clausole del CCNL 23.02.2026 che hanno espressamente disapplicato e sostituito precedenti norme contrattuali, prevalgono sui rinvii contenuti nel CCDI a discipline non più vigenti. Per le materie non disciplinate resta ferma l'applicazione delle fonti legislative e contrattuali nazionali vigenti.

D) Coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità

L'Ipotesi collega la distribuzione delle risorse destinate alla performance al Sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente. I compensi premiali non sono configurati come emolumenti automatici o generalizzati, ma sono subordinati alla valutazione dei risultati organizzativi e individuali e alla verifica del contributo reso. La disciplina risulta pertanto orientata ai principi di selettività, differenziazione e valorizzazione del merito stabiliti dal D.Lgs. n. 150/2009 e dalla contrattazione collettiva nazionale. La liquidazione dei premi avviene solo a conclusione del ciclo di valutazione e nei limiti delle risorse destinate.

E) Coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Per il 2026 l'Ipotesi prevede l'attivazione delle progressioni economiche all'interno delle Aree, finanziate con risorse stabili per un valore stimato di euro 9.300,00. L'attribuzione è subordinata a una procedura comparativa e selettiva, basata su criteri predeterminati che comprendono la performance individuale, l'esperienza e ulteriori elementi professionali. L'Ipotesi prevede espressamente che le progressioni siano attribuite a una quota limitata di dipendenti. L'attuazione dovrà avvenire nel pieno rispetto dell'art. 14 del CCNL 23.02.2026, che disciplina requisiti, criteri e procedure e ha sostituito la precedente disciplina nazionale.

F) Risultati attesi

La disciplina del trattamento accessorio è finalizzata a sostenere il raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Unione, il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, la qualità dei servizi resi ai cittadini e la valorizzazione delle competenze e delle responsabilità del personale. In particolare, la destinazione di risorse alla performance mira a rafforzare il collegamento tra risultati dell'Ente, contributo individuale e trattamento economico; le indennità mirano a remunerare esclusivamente condizioni effettive e peculiari di lavoro o responsabilità formalmente attribuite; le progressioni economiche mirano a valorizzare, con criteri selettivi, lo sviluppo professionale; gli istituti connessi a turni, reperibilità e specifiche modalità di servizio sono rivolti a garantire continuità e funzionalità dei servizi. I risultati sono verificati attraverso gli strumenti di programmazione e il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

G) Altre informazioni utili

La Relazione tecnico-finanziaria costituisce il documento di riferimento per la quantificazione del Fondo, la distinzione tra risorse stabili e variabili, la verifica delle destinazioni e la dimostrazione della copertura degli oneri. Il presente Modulo 2 ha natura illustrativa e deve essere letto congiuntamente all'Ipotesi di CCDI e alla Relazione tecnico-finanziaria. In sede di sottoscrizione definitiva e applicazione, i rinvii contrattuali contenuti nell'Ipotesi sono da coordinare con il CCNL Comparto Funzioni Locali 2022-2024 sottoscritto il 23.02.2026, che ha disapplicato e sostituito numerose disposizioni del CCNL 16.11.2022. In particolare, dovranno essere applicati i nuovi artt. 7 e 8 in materia di contrattazione integrativa, l'art. 14 sulle progressioni economiche, gli artt. 25 e 26 in materia di turnazioni e prestazioni festive, gli artt. 45, 58 e 59 in materia di welfare e Fondo, nonché le ulteriori disposizioni vigenti richiamate nei singoli istituti.

H) Attestazione conclusiva di compatibilità

Sulla base di quanto illustrato, le disposizioni dell'Ipotesi di CCDI 2026 risultano riconducibili, nel loro impianto generale, alle materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa e sono destinate a trovare applicazione nei limiti delle risorse certificate e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali nazionali vigenti. La compatibilità deve intendersi riferita all'applicazione delle clausole secondo il CCNL Comparto Funzioni Locali 23.02.2026 e le norme imperative vigenti, con automatico adeguamento dei rinvii a disposizioni nazionali sostituite o disapplicate. Restano inoltre ferme le necessarie verifiche applicative sulle singole misure economiche, con particolare riguardo alla soglia minima dell'indennità condizioni di lavoro prevista dall'art. 59, comma 3-bis, del CCNL 23.02.2026, nonché l'aggiornamento dei riferimenti temporali e normativi presenti nel testo dell'Ipotesi prima della sottoscrizione definitiva.

Riferimenti essenziali utilizzati per la redazione: artt. 40 e 40-bis D.Lgs. n. 165/2001; D.Lgs. n. 150/2009; Circolare MEF-RGS n. 25 del 19.07.2012 e relativo schema standard di Relazione illustrativa; CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022 per le disposizioni ancora vigenti; CCNL Comparto Funzioni Locali 2022-2024 sottoscritto il 23.02.2026, con particolare riferimento agli artt. 7, 8, 14, 25, 26, 45, 58 e 59.

Il Responsabile
Dott.ssa Francesca Meazzini

Firmato digitalmente da:
FRANCESCA MEAZZINI
Data: 24/09/2026 10:46:12