aran
AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI TRIENNIO 2025 - 2027

Il giorno 28 ottobre 2026 alle ore 11,20 presso la sede dell'A.Ra.N, ha avuto luogo l'incontro tra l'A.Ra.N e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Per l'A.Ra.N. il Presidente **Cons. Antonio Naddeo** **Firmato**

Per le: **Organizzazioni Sindacali** Per le: **Confederazioni Sindacali**

FP CGIL	**Firmato**	**CGIL**	**Firmato**
CISL FP	**Firmato**	**CISL**	**Firmato**
UIL FPL	**Firmato**	**UIL**	**Firmato**
CSA RAL	**Firmato**	**CISAL**	**Firmato**

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto FUNZIONI LOCALI

Triennio 2025-2027

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI 4

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza 4

Art. 1 Campo di applicazione 4
Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto 4

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI 6

Capo I Sistema delle relazioni sindacali 6

Art. 3 Obiettivi e strumenti 6
Art. 4 Informazione 7
Art. 5 Confronto 8
Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione 10
Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie 12
Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure 16
Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale 17
Art. 10 Clausole di raffreddamento 18
Art. 11 Diritto di assemblea 18
Art. 12 Trattamento economico del personale in distacco sindacale 19
Art. 13 Osservatorio paritetico di comparto 20

TITOLO III INTELLIGENZA ARTIFICIALE 21

Art. 14 Utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale 21
Art. 15 Garanzie per il personale nell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale 21
Art. 16 Formazione ed uso responsabile dei sistemi di Intelligenza Artificiale 22

TITOLO IV ORDINAMENTO PROFESSIONALE 23

Capo I Sistema di classificazione 23

Art. 17 Social media e digital manager 23
Art. 18 Progressioni economiche all'interno delle aree 23

Capo II Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione 26

Art. 19 Incarichi di Elevata Qualificazione 26
Art. 20 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato 27
Art. 21 Conferimento e revoca incarichi di EQ 28
Art. 22 Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ 29

Capo III Disposizioni particolari per gli enti senza la dirigenza 30

Art. 23 Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ 30
Art. 24 Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza 31

TITOLO V RAPPORTO DI LAVORO 33

Capo I Istituti collegati all'orario di lavoro 33

Art. 25 Orario multiperiodale 33
Art. 26 Orario di lavoro flessibile 33

Capo II Permessi, assenze e congedi 34

Art. 27 Altre aspettative previste da disposizioni di legge 34
Art. 28 Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita 35
Art. 29 Congedi dei genitori 36
Art. 30 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono 38
Art. 31 Ferie e riposi solidali 40
Art. 32 Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici 41

Capo III Formazione 44

Art. 33 Sistema integrato di valorizzazione delle competenze 44
Art. 34 Particolari tutele per persone con disabilità e percorsi affiancamento 46

TITOLO VI TRATTAMENTO ECONOMICO 47

Art. 35 Incrementi degli stipendi tabellari 47
Art. 36 Effetti dei nuovi stipendi 47
Art. 36-bis Incrementi dell'indennità di comparto 48
Art. 37 Fondo Risorse Decentrate: costituzione 48
Art. 38 Fondo risorse decentrate: utilizzo. 50
Art. 39 Incremento delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario per effetto di specifiche disposizioni di legge 51
Art. 40 Welfare integrativo 52
Art. 41 Monitoraggio delle dinamiche retributive 52
Art. 42 Parità di retribuzione tra uomini e donne 53
Art. 43 Criterio di riparto delle risorse di cui all'art. 1, comma 674 della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio per il 2026) 53
Art. 44 Modifiche alla disciplina del Trattamento di Trasferta 53
Tabelle 54
DICHIARAZIONI CONGIUNTA N. 1 56
DICHIARAZIONI CONGIUNTA N. 2 56
DICHIARAZIONI CONGIUNTA N. 3 56
DICHIARAZIONI CONGIUNTA N. 4 57

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I
Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 28.10.2025.

2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.

3. Con il termine "enti" si intendono tutte le Amministrazioni ricomprese nel comparto Funzioni Locali, di cui al comma 1.

4. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

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

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2025– 31 dicembre 2027, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza o, se firmato successivamente a tale data, entro un mese dalla sua sottoscrizione definitiva. In caso

di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del contratto collettivo nazionale sono presentate sei mesi prima della scadenza del rinnovo del contratto o, se firmato successivamente a tale data, entro tre mesi dalla sua sottoscrizione definitiva e comunque in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa. Durante tale periodo le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. A decorrere dal mese di aprile dell'anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l'erogazione di cui all'art. 47-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un'anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all'atto del rinnovo contrattuale. L'importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell'inflazione, misurata dall'indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l'erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165/2001.

7. Le clausole dei contratti collettivi nazionali possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.

8. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente CCNL.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3
Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche su proposta della parte datoriale o di una o più organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:

- si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- si migliora la qualità delle decisioni assunte;
- si sostengono e si favoriscono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
- si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
- si promuovono e si favoriscono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.

3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione collettiva integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su tematiche, atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi

sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

5. La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

6. Alle organizzazioni sindacali sono garantite tutte le forme di accesso previste dalla disciplina di legge in materia di trasparenza.

7. Ferme restando le disposizioni sulle relazioni sindacali del presente Titolo II, sono fatte salve le eventuali specifiche disposizioni in materia di relazioni sindacali contenute nelle Sezioni del presente contratto.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 3 del CCNL 23.02.2026.

Art. 4
Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è resa preventivamente e in forma scritta dagli Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 5 (Confronto) e 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale, nonché le linee generali del ciclo della performance, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. L'informativa relativa al piano triennale dei fabbisogni di personale ed alle modalità attuative dello stesso e quella relativa alle linee generali del ciclo della performance è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie).

6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale, negli enti in cui non vi sia l'obbligo di costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, o negli enti che non lo costituiscano entro i termini di cui al comma 3 dello stesso articolo, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs 36/2023, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 4 del CCNL 23.02.2026.

Art. 5
Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta, anche con modalità telematiche. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta**.** Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse,

l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie):

a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro, l'articolazione in turni, l'articolazione dell'orario multiperiodale, la collocazione temporale della pausa, nonché l'articolazione in via sperimentale su quattro giorni settimanali di cui all'art. 22 del CCNL 23.02.2026;

b) i criteri generali del sistema di valutazione della performance, anche con riferimento ai casi di assenze prolungate, nonché con riferimento ad un eventuale utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale, dei cui esiti si tiene conto anche ai fini delle progressioni economiche;

c) l'individuazione dei profili professionali;

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;

e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;

f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;

g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 20, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL;

h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori, dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno e del rispetto delle risorse minime da stanziare di cui all'art. 33 (Sistema integrato di valorizzazione delle competenze) comma 13;

i bis) criteri per la scelta del personale dipendente qualificato, di cui all'art. 33 (Sistema integrato di valorizzazione delle competenze) comma 8, da adibire, in qualità di docente, per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale;

l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto;

m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi**;**

n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL;

o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione) del CCNL 16.11.2022;

p) gli andamenti occupazionali;

q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni e delle molestie sul lavoro;

r) materie individuate quali oggetto di confronto nella Sezione Personale educativo e scolastico del CCNL del 16.11.2022;

s) criteri per l'applicazione della disciplina di cui all'art. 105 del CCNL 16/11/2022;

t) monitoraggio delle politiche di age-management ai sensi dell'art. 38, comma 5 del CCNL 23.02.2026;

u) criteri per l'individuazione delle coperture assicurative di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs n. 36/2023;

v) criteri per il conferimento delle mansioni superiori.

z) i criteri generali di funzionamento dei sistemi di intelligenza artificiale utilizzati che incidono sul rapporto di lavoro.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 5 del CCNL 23.02.2026.

.

Art. 6
Organismo paritetico per l'innovazione

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza, negli enti, comprese le Unioni dei comuni, con più di 70 dipendenti, una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Le Province e le Città Metropolitane possono costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento alle

politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, allo stress lavoro correlato e su fenomeni di burn-out, nonché su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, incluso l'utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA), al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione collettiva integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso ciascuno degli enti di cui al comma 1. Gli stessi enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCNL provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione. Esso:

a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale; qualora le tematiche poste all'ordine del giorno richiedano particolari competenze tecniche, l'amministrazione o i componenti formalmente designati, possono delegare un altro dipendente (per l'amministrazione) o dirigente sindacale che parteciperà ai lavori in luogo o a supporto del componente titolare;

b) si riunisce obbligatoriamente almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;

c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;

d) adotta un regolamento, entro 30 gg dalla sua costituzione, che ne disciplini il funzionamento;

e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;

f) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art.

70 del CCNL del 21.05.2018, i dati relativi alle attività trasferite e conferite ad altri soggetti mediante convenzione o altre forme associative, ivi compresi i consorzi, i dati relativi alla copertura assicurativa di cui all'art. 58 del CCNL 16.11.2022 e dell'art. 2 comma 4 del D.Lgs n. 36/2023, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.

6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3 e fino alla sua costituzione, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste. Tale disposizione si applica, altresì, nel caso in cui l'organismo non si riunisca almeno due volte all'anno ai sensi del comma 3 lett. b).

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL 23.02.2026.

Art. 7
Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

4. Sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa:

a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 37 (Fondo risorse decentrate: costituzione), tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**,** anche con riguardo all'eventuale correlazione con i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, nonché, con riguardo agli enti senza dirigenza, alle previsioni di cui all'art**.** 24 comma 1 lett. a) (disposizioni particolari enti senza la dirigenza);

c) le procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art.18 (Progressione economica all'interno delle aree) comma 2, lettere a), b), d), e), f), g), h) e comma 8, con l'individuazione del conseguente numero di differenziali attribuibili per singola area;

d) l’individuazione delle misure dell’indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all’art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall’art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 4, dell’art. 38 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);

e) l’individuazione delle misure dell’indennità di servizio esterno di cui all’art. 47 del CCNL 23.02.2026, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione, tenuto conto di quanto previsto del comma 4, dell’art. 38 (Fondo risorse decentrate: utilizzo);

f) i criteri generali per l'attribuzione dell’indennità per specifiche responsabilità di cui all’art. 84 del CCNL 16.11.2022;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell’eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell’art. 40 (Welfare Integrativo);

i) l’elevazione della misura dell’indennità di reperibilità prevista dall’art. 24 del CCNL del 21.05.2018;

j) la correlazione tra i compensi di cui all’art. 22, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

k) l’elevazione dei limiti previsti dall’art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile non superiore al trimestre;

l) l’elevazione dei limiti previsti dall’art. 25, commi 2 e 4 del CCNL 23.02.2026, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l’elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell’art. 53, comma 2 e 7 del CCNL 23.02.2026;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell’art. 33 del CCNL 16.11.2022;

p) 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;

p-bis) criteri per l'implementazione di modalità di lavoro che consentano una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione delle modalità di lavoro a distanza;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25 comma 2**;**

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del CCNL 16.11.2022;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del CCNL 16.11.2022;

t) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche**,** ivi inclusi l'intelligenza artificiale, inerenti all'organizzazione dei servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 20 comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato), attualmente destinate, alla corresponsione della retribuzione e di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 37 (Fondo risorse decentrate: costituzione);

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 16.11.2022**,** nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 25, comma 8 (Turno) del CCNL 25.02.2026, in materia di turni di lavoro notturni, con particolare riguardo al personale prossimo alla pensione;

aa) individuazione delle figure professionali, nonché della durata della pausa di cui all'art. 27, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del CCNL 23.02.2026;

ab) definizione degli incentivi economici per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 25, comma 5, lett. d) del CCNL 23.02.2026; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 48, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) del CCNL 23.02.2026, della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo e dei criteri in caso di parità;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 33 (Sistema integrato di valorizzazione delle competenze) comma 8 con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 37 (Fondo risorse decentrate: costituzione);

ag) criteri per l'attribuzione degli incentivi per lo svolgimento di Funzioni tecniche previsti dall'art. 45 del D.lgs. n. 36/2023;

ah) criteri di priorità per l'accesso al lavoro agile ed al lavoro da remoto nonché individuazione dei casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione rese in modalità agile o da remoto;

ai) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 12, commi 2 e 3 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale);

al) destinazione di ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art. 14 del CCNL 1.4.1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, senza che ciò comporti, per gli enti con dirigenza, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 37 (Fondo Risorse Decentrate: costituzione); per gli enti senza la dirigenza si rinvia alla disciplina di cui all'art. 24**,** comma 1, lett. b) (Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza);

am) criteri di ripartizione delle risorse in favore del personale di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse finalità di utilizzo ivi previste;

an) criteri per la corresponsione, a carico del Fondo di cui all'art 37 di forme di incentivazione economica e di riconoscimento di trattamenti accessori collegati alla prestazione in favore del personale utilizzato in convenzione ai sensi dell'art. 18 del CCNL 23.02.2026;

ao) definizione della percentuale di incremento dell'importo riconosciuto ai centralinisti non vedenti, a titolo di indennità giornaliera, di cui all'art. 9, comma 1 della L. 113/1985, come richiamata nell'art. 49 del CCNL 23.02.2026.

5. Nella definizione del contratto integrativo le parti favoriscono l'adozione di strumenti volti a favorire l'inserimento del personale neo-assunto, quali ad esempio politiche di welfare e/o accesso al lavoro a distanza.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 7 del CCNL 23.02.2026.

Art. 8
Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo, da trattare in un'unica sessione negoziale, fatte salve esigenze sopravvenute condivise tra le parti, ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4 devono essere negoziati con cadenza annuale, salvo il caso in cui siano stati definiti in sede di contrattazione integrativa triennale.

2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme.

4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con l'avvenuta adozione del bilancio di previsione e del PIAO, l'ente provvede alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate ed avvia la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo. Ai fini dell'avvio di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una esaustiva informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 37, nonché i dati a consuntivo sull'utilizzo di cui all'art. 38 delle risorse del Fondo dell'anno precedente.

5. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), p bis) q), r), s), t), z), aa), ad), ah).

6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af), ag), ai), al) am), an) e ao) e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione, per il prescritto parere di competenza. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

9. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 8 del CCNL 23.02.2026.

Art. 9
Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale

1. La contrattazione collettiva integrativa può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto. L'iniziativa può essere assunta, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione collettiva integrativa, ivi compresa l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti e delle parti sindacali.

2. I protocolli devono precisare:

a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;

b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;

c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8;

d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.

3. Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci.

4. Alla contrattazione collettiva integrativa territoriale si applica, comunque, quanto previsto dall'art. 8.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 9 del CCNL 23.02.2026.

Art. 10
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione collettiva integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.

3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 10 del CCNL 23.02.2026.

Art. 11
Diritto di assemblea

1. I dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, anche in modalità telematica**,** ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI del CCNL 16.11.2022 come integrata da quella di cui al Titolo IV, capo VI del CCNL 23.02.2026.

3. Il personale esercita il diritto di assemblea computando i tempi di percorrenza necessari al raggiungimento della sede individuata per lo svolgimento della stessa**,** all'interno del monte ore individuale di cui al comma 1.

4. Sulle prerogative e permessi sindacali del CCNQ del 4.12.2017 e ss.mm.ii., le ore di permesso per partecipare all'assemblea sono utili alla quantificazione della durata della prestazione ai fini dell'erogazione del buono pasto, nei limiti di tre ore per ciascuna assemblea.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 11 del CCNL 23.02.2026

Art. 12
Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:

a) dello stipendio tabellare, dei differenziali stipendiali, dell'indennità di comparto, nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;

b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale non inferiore al 60% e non superiore al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato, diverse da quelle di cui alla lett. a) del presente articolo, nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art.37 (Fondo risorse decentrate: costituzione), con esclusione delle voci di cui all'art. 38 (Fondo risorse decentrate: utilizzo), comma 2 lett. c), lett. d), lett. f) limitatamente all'indennità di cui al secondo periodo, lett. g), comma 5 ultimo periodo.

2. La misura percentuale dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b), è definita in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, lett. ai) ed il relativo onere è posto a carico delle risorse di cui al comma 1 della stessa lett. b).

3. In sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 è definita, altresì, la quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto, non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

5. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del presente CCNL, la cui attivazione sia avvenuta prima del 2025, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio di ente, nell'anno 2024, delle voci retributive di cui comma 1, lett. b), computate nell'elemento di garanzia.

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

7. La disciplina di cui al presente articolo è applicata, presso le singole amministrazioni, dalla data di decorrenza della contrattazione collettiva integrativa di cui ai commi 2 e 3, successiva a quella di sottoscrizione del presente CCNL.

8. Il presente articolo entra in vigore dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL e da tale data disapplica e sostituisce l'art. 46 del CCNL 23.02.2026.

Art. 13
Osservatorio paritetico di comparto

1. È istituito presso l'A.Ra.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio di comparto, a composizione paritetica formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto Funzioni Locali nonché da una rappresentanza dell'A.Ra.N. con rilevanza pari alla componente sindacale. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.

2. L'Osservatorio di cui al presente articolo è la sede di confronto su tematiche contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati. Esso si riunisce su convocazione dell'A.Ra.N.

TITOLO III
INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Art. 14
Utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale

1. L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale in ambito lavorativo deve essere sicuro, affidabile, trasparente e non può svolgersi in contrasto con la dignità umana né violare la riservatezza dei dati personali. Le amministrazioni, qualora intendano introdurre o utilizzare sistemi di Intelligenza Artificiale o algoritmi automatizzati a supporto dei processi organizzativi, gestionali o decisionali che incidano sul rapporto di lavoro, forniscono preventiva informativa ai soggetti di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), con le modalità e nei limiti di cui all'art. 1-bis del d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152.

2. L'informativa riguarda, in particolare:

- le finalità del sistema;

- gli ambiti di utilizzo;

- le tipologie di dati trattati;

- le possibili ricadute sull'organizzazione del lavoro, sulla tipologia di attività da svolgere, sull'intensità dell'impegno richiesto al lavoratore, sulla salute e sicurezza e sulla valutazione della performance;

- i criteri generali di funzionamento dei sistemi di Intelligenza Artificiale utilizzati che incidano sulla valutazione della prestazione.

3. Le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza dell'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4 lett. t), (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie).

Art. 15
Garanzie per il personale nell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale

1. L'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale non può dar luogo a decisioni esclusivamente automatizzate che producano effetti giuridici o incidano in modo

significativo sul rapporto di lavoro del dipendente, senza un appropriato e congruo intervento umano.

2. È garantito al lavoratore il diritto di conoscere, in forma comprensibile, i criteri generali di funzionamento dei sistemi di Intelligenza Artificiale utilizzati che incidano sulla valutazione della prestazione, sull'assegnazione di compiti, sull'orario di lavoro o su altri aspetti rilevanti del rapporto di lavoro.

3. Resta ferma la responsabilità dei dirigenti e dei titolari dei poteri decisionali, che non può essere delegata ai sistemi di Intelligenza Artificiale.

Art. 16
Formazione ed uso responsabile dei sistemi di Intelligenza Artificiale

1. Nell'ambito delle attività formative di cui all'art. 33 (Sistema integrato di valorizzazione delle competenze), le amministrazioni assicurano adeguati percorsi formativi sull'utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale, al fine di garantirne un uso consapevole, responsabile e coerente con i principi di imparzialità e buon andamento.

2. L'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale deve avvenire nel rispetto dei principi di non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, evitando effetti distorsivi o penalizzanti nei confronti dei lavoratori.

3. L'impatto dell'Intelligenza Artificiale sull'organizzazione del lavoro e sulle professionalità è monitorato nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 (Organismo paritetico per l'Innovazione).

TITOLO IV
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Sistema di classificazione

Art. 17
Social media e digital manager

1. Le amministrazioni possono attuare, anche in forma associata, quanto previsto dall'art. 4, comma 9 – nonies e comma 9 - decies del D.L. 14 marzo 2025, n. 25 convertito con legge 9 maggio 2025, n. 69 individuando il profilo professionale del social media e digital manager, previo confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. c).

2. L'attuazione di quanto previsto al comma 1 avviene in coerenza con le declaratorie esplicitate nell'Allegato A del CCNL 16.11.2022.

Art. 18
Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, 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, nell'allegata Tabella A del CCNL 16.11.2022. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL 16.11.2022.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo

risorse decentrate di cui all'art. 37 (Fondo risorse decentrante: costituzione), nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva, i lavoratori in servizio alla data di decorrenza del beneficio, che negli ultimi 3 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. In sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva; in caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alla maggiorazione dei differenziali di cui agli artt. 92, 96 e 102 del CCNL del 16.11.2022 prevale quello di maggiore importo;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) 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 di una o più delle annualità; nel caso in cui il requisito di cui al comma 2 lett. a) sia fissato in due anni dalla contrattazione collettiva integrativa, nella medesima sede di contrattazione è possibile stabilire che la media delle valutazioni sia calcolata sulle ultime due anziché sulle ultime tre;

2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella 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 di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri**,** non obbligatori, definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente, di cui all'art. 33(Sistema integrato di valorizzazione delle competenze);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva

integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche almeno da 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 5% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione;

h) in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) qualora si possano creare situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore, sono previste distinte graduatorie, nell'ambito dell'Area dei Funzionari ed EQ, tra il personale titolare di incarico di EQ e il personale non titolare del predetto incarico.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 37 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) del CCNL 16.11.2022.

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), del CCNL 16.11.2022 cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 13, comma 3 (Progressioni tra le aree) del CCNL 23.02.2026.

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

7. Il personale comandato o distaccato presso altre amministrazioni pubbliche, anche di diverso comparto, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali presso l'ente di appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'amministrazione utilizzatrice le informazioni e le valutazioni.

8. Negli enti privi di dirigenza, la contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4 lett. c) può stabilire che l'attribuzione delle progressioni economiche sia effettuata con unica graduatoria di ente, anziché attraverso distinte graduatorie.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 14 del CCNL 23.02.2026

Capo II
Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 19
Incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 21. Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative e di coordinamento di unità di personale anche appartenente alla stessa Area di Funzionari ed EQ; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;

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

2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.

4. Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica:

a) ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;

b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 15 del CCNL 23.02.2026

Art. 20
Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 19 è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 22.000, lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 19 comma 4, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.

5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale.

6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti avevano destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto era stato previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 37 comma 4 (Fondo risorse decentrate: costituzione), in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 37.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 16 del CCNL 23.02.2026

Art. 21
Conferimento e revoca incarichi di EQ

1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati anche con procedure semplificate.

2. Per il conferimento degli incarichi in oggetto gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale di cui all'art. 19.

3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.

4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 20. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.

5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione posizione e di risultato di cui all'art. 20, da parte del dipendente titolare.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 18 del CCNL 16.11.2022.

Art. 22
Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ

1. Ai titolari di incarico di EQ, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.07.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.09.2000 come integrata dall'art. 99 (Incremento della indennità di vigilanza) del CCNL del 16.11.2022;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter del CCNL del 21.05.2018;

c) i compensi per lo straordinario elettorale;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art. 39, comma 3, del CCNL del 14.09.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 22.01.2004 o per interventi per calamità pubbliche di carattere igienico-sanitarie; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali o per interventi per calamità pubbliche di carattere igienico-sanitarie; i compensi per lavoro straordinario derivanti da specifiche disposizioni di legge;

f) i compensi di cui all'art. 56 ter del CCNL 21.05.2018 e gli incentivi monetari di cui all'art. 98 del CCNL 16.11.2022, previsti per il personale dell'area della vigilanza, nonché l'indennità di ordine pubblico di cui alla D.P.R. 5 giugno 1990, n. 147;

g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche**,** secondo le previsioni di cui all'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della L. n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della L. n. 326 del 2003; ai sensi dell'art. 6 del CCNL del 9.05.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della L. 145 del 30.12.2018;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella L. n. 556/1996, spese del giudizio.
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 17 del CCNL 23.02.2026.

Capo III
Disposizioni particolari per gli enti senza la dirigenza

Art. 23
Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

1. Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 19**.**

2. Negli enti privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

3. Gli enti possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 2 per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.

4. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi dei commi 2 e 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ di cui all'art. 20 comma 2 (Retribuzione di posizione e di risultato), nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 22 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.

5. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di EQ a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, si rinvia alla disciplina prevista dall'art. 22 del CCNL 16.11.2022 e dall'art. 18 (Personale utilizzato a tempo parziale mediante convenzione) del CCNL 23.02.2026.

6. Per gli incarichi di cui al comma 1, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali previste dall'art. 21 (Conferimento e revoca degli incarichi di EQ), con eccezione della durata che può essere fino a 5 anni. Nel caso di conferimento al titolare di EQ anche dell'incarico di Vicesegretario, l'ente può tenerne conto in sede di graduazione della retribuzione di posizione.

7. Gli Enti privi di dirigenza, in relazione alle specifiche esigenze organizzative derivanti dall'ordinamento vigente, individuano, se necessario ed anche in via temporanea, le posizioni di incarico di EQ che possono essere conferite anche al personale con rapporto a tempo parziale di durata non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno. Il principio del riproporzionamento del trattamento economico trova applicazione anche con riferimento alla retribuzione di posizione.

8. Nei casi in cui, al fine di tenere conto delle responsabilità assegnate, sorga l'esigenza di riconoscere un valore più elevato rispetto ai minimi contrattuali previsti dall'art. 20 (pari a 5000 euro, ai sensi del comma 2, e pari a 3000 euro, ai sensi del comma 3) gli Enti destinano, a tal fine, adeguate risorse, a carico dei rispettivi bilanci, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017. Tali risorse si aggiungono alle risorse di cui alle lettere b), c) del comma 4 dell'art. 37 (Fondo risorse decentrate: costituzione), per la parte destinata a tale finalità, anche in deroga alla proporzione ivi prevista.

9. La disposizione del comma 8 si applica, in deroga a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. u), anche nei casi, in cui non siano mai state stanziate risorse finalizzate a remunerare gli incarichi di EQ e sia necessario dare attuazione alle previsioni contenute al comma 1.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 19 del CCNL 23.02.2026

Art. 24
Disposizioni particolari per enti senza la dirigenza

1. Negli enti senza la dirigenza, oltre alle previsioni speciali contenute all'art. 18, comma 8 (Progressioni economiche all'interno dell'area), all'art. 19 comma 4 (Incarichi di Elevata Qualificazione) e all'art. 23 (Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ), al fine di garantire l'efficienza dell'azione amministrativa, trovano applicazione le seguenti discipline speciali:

a) in sede di contrattazione collettiva integrativa, le parti valutano la previsione di forme di incentivazione rivolte al personale assegnato ai servizi in forma associata, con particolare riferimento alle stazioni appaltanti e ai servizi tecnici associati, anche per finalità legate alla protezione civile e ai progetti del PNRR, nonché di forme di incentivazione in favore del personale inquadrato in profili legati all'innovazione tecnologica;

b) gli enti possono destinare ulteriori risorse finanziarie alla corresponsione dei compensi per il lavoro straordinario, in aggiunta a quelle già previste ai sensi dell'art.

14 del CCNL 1/4/1999, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017, previa contrattazione integrativa, ove l'incremento determini una riduzione del Fondo risorse decentrate;

2. Ai fini di supportare gli enti di cui al presente articolo nelle procedure relative alla contrattazione integrativa, sarà demandato all'approfondimento tecnico di una commissione paritetica, composta da rappresentanti di ARAN, ANCI e UPI e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, la definizione di uno schema tipo di contratto collettivo integrativo, nonché di uno schema tipo di protocollo d'intesa per avviare la contrattazione territoriale, ai sensi dell'art. 9, comma 2 (Contrattazione collettiva territoriale).

3. Ai fini di una maggiore efficacia delle politiche di welfare di cui all' art.40 (Welfare integrativo), gli Enti possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

4. Ai fini di una maggiore efficacia delle politiche di formazione di cui all'art.33 (Sistema integrato di valorizzazione delle competenze), gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 20 del CCNL 23.02.2026.

TITOLO V
RAPPORTO DI LAVORO

Capo I
Istituti collegati all'orario di lavoro

Art. 25
Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c) (Orario di lavoro) del CCNL 16.11.2022, è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa, nonché in relazione alle esigenze di conciliazione vita-lavoro, eventualmente individuate in sede di contrattazione collettiva integrativa ai sensi dell'art. 7, comma 4 lett. p bis) - con particolare riferimento ai genitori con figli in età scolastica, oppure a chi svolge un ruolo di caregiver - comunque compatibili con le suddette esigenze di servizio.

2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane.

3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL del 23.02.2026.

Art. 26
Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici, sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L’eventuale debito orario derivante dall’applicazione del comma 1 deve essere recuperato entro i tre mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

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

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.lgs. n. 151/2001;

- assistano familiari o siano persone con disabilità, ai sensi della L. n. 104/1992;

- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all’art. 44 del CCNL 21.05.2018;

- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;

- siano familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell’istruzione con DSA che siano impegnati nell’assistenza alle attività scolastiche a casa, come previsto all’art. 6 della L. 170/2010;

- siano residenti o domiciliati in località distanti dalla sede di servizio, o mal collegate, per i quali i tempi di percorrenza risultino particolarmente gravosi.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l’art. 24 del CCNL del 23.02.2026.

Capo II
Permessi, assenze e congedi

Art. 27
Altre aspettative previste da disposizioni di legge

1. Le aspettative per cariche pubbliche elettive, per la cooperazione con i Paesi in via di sviluppo o per volontariato restano disciplinate dalle vigenti disposizioni di legge.

2. I dipendenti con rapporto a tempo indeterminato ammessi ai corsi di dottorato di ricerca, ai sensi della L. n. 476/1984 oppure che usufruiscano delle borse di studio di cui alla L. n. 398/1989, possono essere collocati, a domanda, in aspettativa per motivi di studio senza assegni per tutto il periodo di durata del corso o della borsa nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, fatto salvo quanto previsto dall’art. 2 della citata L. n. 476/1984 e successive modificazioni.

3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 della L. n. 53/2000, può essere altresì concessa un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità, per la durata di due anni e per una sola volta nell'arco della vita lavorativa, per i gravi e documentati motivi di famiglia, individuati dal Regolamento interministeriale del 21 luglio 2000, n. 278. Tale aspettativa può essere fruita anche frazionatamene e può essere cumulata con l'aspettativa di cui all'art. 39 del CCNL del 21.05.2018, se utilizzata allo stesso titolo.

4. Le aspettative previste da specifiche disposizioni di legge, a titolo esemplificativo, l'aspettativa prevista dall'art. 23 bis del D. Lgs 165/2001, nonché l'aspettativa prevista dall'art. 18 della L. n. 183/2010, possono essere concesse ai dipendenti nei limiti e con le modalità ivi previste.

5. I lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento possono richiedere il periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi, di cui all'art. 1 della legge 18 luglio 2025, n. 106 secondo la disciplina ivi prevista. Al congedo di cui al presente comma non si applicano le previsioni di cui all'art. 52 (Norme comuni sulle aspettative) del CCNL 16.11.2022.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 51 del CCNL 16.11.2022.

Art. 28
Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita

1. In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili, come ad esempio l'emodialisi o la chemioterapia, attestate secondo le modalità di cui al comma 2, sono esclusi dal computo delle assenze per malattia, ai fini della maturazione del periodo di comporto, i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day – hospital, accessi ambulatoriali, nonché i giorni di assenza dovuti all'effettuazione delle citate terapie, visite specialistiche, esami diagnostici e follow-up specialistico. In tali giornate il dipendente ha diritto all'intera retribuzione prevista dall' art. 36, comma 11 lettera a) (Assenze per malattia) del CCNL 23.02.2026.

2. L'attestazione della sussistenza delle particolari patologie richiedenti le terapie salvavita di cui al comma 1 deve essere rilasciata dalle competenti strutture medico-legali delle Aziende sanitarie locali o dalle strutture con competenze mediche delle pubbliche amministrazioni o da enti accreditati.

3. Rientrano nella disciplina del comma 1, anche i giorni di assenza dovuti agli effetti collaterali delle citate terapie, comportanti incapacità lavorativa, certificati anche dal medico di medicina generale.

4. I giorni di assenza dovuti alle casistiche di cui al comma 1 e agli effetti collaterali di cui al comma 3, sono debitamente certificati dalla struttura medica convenzionata che ha reso la prestazione o dall'organo medico competente.

5. Il dipendente ha, altresì, diritto ai permessi destinati ai lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, di cui all'art. 2 della legge 18 luglio 2025, n. 106, nella misura di 10 ore annue. I permessi di cui al presente comma non possono essere fruiti per meno di un'ora.

6. La procedura per il riconoscimento della grave patologia è attivata dal dipendente e, dalla data del riconoscimento della stessa, decorrono le disposizioni di cui ai commi precedenti.

7. La disciplina del presente articolo si applica alle assenze per l'effettuazione delle terapie salvavita intervenute successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo nazionale anche con riferimento a patologie preesistenti e ricomprende anche i casi di trapianti di organi e tessuti.

8. In materia di esonero dal rispetto delle fasce di reperibilità, trovano applicazione le previsioni della vigente normativa.

9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 30 del CCNL 23.02.2026.

Art. 29
Congedi dei genitori

1. Al personale dipendente si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità contenute nel D.lgs. n. 151/2001, come modificato e integrato dalle successive disposizioni di legge, con le specificazioni di cui al presente articolo.

2. Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16, 17, 27 bis e 28 del D.Lgs. n. 151/2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano l'intera retribuzione fissa mensile, inclusi i ratei di tredicesima ove maturati, le voci del trattamento accessorio fisse e ricorrenti, compresa la retribuzione di posizione prevista per gli incarichi di Elevata Qualificazione, nonché i premi correlati alla performance secondo i criteri previsti dalla contrattazione collettiva integrativa ed in relazione all'effettivo apporto partecipativo del dipendente, con esclusione dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

2. bis. I periodi di congedo di cui al comma 2 e tutti i periodi di congedo parentale sono computati per intero nella tredicesima mensilità e nell'anzianità di servizio e non

comportano riduzioni di ferie e riposi, ai sensi degli artt. 22, comma 3, e 34, comma 5, del D.lgs. 151/2001 e ss.mm.ii.

3. Nell'ambito del congedo parentale previsto per ciascun figlio dall'art. 32, comma 1 del D.Lgs. n. 151 del 2001 e ss.mm.ii, per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri, i primi trenta giorni, computati complessivamente per entrambi i genitori, sono fruibili anche frazionatamente e sono retribuiti per intero secondo quanto previsto dal comma 2. Nel caso di fruizione continuativa, il congedo di cui al presente comma comprende anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi che ricadano all'interno dello stesso. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di congedo non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice. Qualora tra due periodi di congedo intercorra più di un periodo non lavorativo (ad esempio sabato e domenica), nel computo del congedo viene conteggiato un solo periodo non lavorativo (ad esempio un solo sabato ed una sola domenica).

4. Successivamente al congedo per maternità o di paternità, di cui al comma 2 e fino al terzo anno di vita di ciascun bambino, nei casi di congedo per la malattia del figlio, previsti dall'art. 47 del D.Lgs. n. 151/2001, alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono riconosciuti trenta giorni per ciascun anno, computati complessivamente per entrambi i genitori, di assenza retribuita secondo le modalità di cui al comma 3.

5**.** Ai fini della fruizione, anche frazionata, dei periodi di congedo parentale, si applica l'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001.

6. La lavoratrice madre o il lavoratore padre presentano la domanda, con la indicazione della durata, all'ufficio di appartenenza, entro i termini previsti dalla richiamata norma di legge. La domanda può essere inviata anche a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o altro strumento telematico idoneo a garantire la certezza dell'invio nel rispetto del suddetto del suddetto termine minimo. Tale disciplina trova applicazione anche nel caso di proroga dell'originario periodo di astensione. In presenza di particolari e comprovate situazioni personali che rendono oggettivamente impossibile il rispetto del termine di cui all'art. 32 comma 3 del D.Lgs 151/2001, la domanda può essere presentata entro le quarantotto ore precedenti l'inizio del periodo di astensione dal lavoro.

7**.** I genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro, sia a tempo pieno che a tempo parziale, possono fruire anche su base oraria dei periodi di congedo parentale. In tale ipotesi, fermo restando, un termine di preavviso pari a 2 giorni, ai fini del computo dei giorni di congedo parentale fruiti da un lavoratore a tempo pieno, 6 ore di congedo parentale sono convenzionalmente equiparate ad un giorno. In caso di part time il suddetto numero di ore è riproporzionato per tenere conto della minore durata della prestazione lavorativa. I congedi parentali ad ore sono cumulabili con permessi e riposi di cui al D.Lgs 151/2001 e non sono, in ogni caso, fruibili per meno di un'ora.

8. I genitori di un figlio minorenne affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento possono richiedere il congedo e/o i permessi di cui agli articoli 1 e 2 della legge 18 luglio 2025, n. 106, secondo la disciplina ivi prevista. I permessi di cui al presente comma non possono essere fruiti per meno di un'ora.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 35 del CCNL 23.02.2026.

Art. 30
Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione ivi compresa la retribuzione di posizione prevista per i titolari di incarico di EQ ed esclusi i compensi per le prestazioni di lavoro straordinario nonché le indennità che richiedano lo svolgimento della prestazione lavorativa e quelle che non siano erogate per dodici mensilità.

1-bis. Durante il periodo di ferie, in aggiunta a quanto previsto al comma 1, spetta anche una indennità giornaliera – commisurata, per ciascun dipendente, all'indennità di turno di cui all'art. 25 del CCNL 23.02.2026, all'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23.02.2026 e all'indennità condizioni lavoro di cui all'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022 complessivamente percepite nel corso dell'anno (01/01-31/12) che precede la fruizione delle ferie – calcolata come segue: indennità complessivamente percepite dal dipendente nell'anno (01/01-31/12) diviso per 12 e diviso per 26. L'indennità di cui al presente comma è posta a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 37 ed è corrisposta solo nel caso in cui il valore calcolato ai sensi del precedente periodo risulti almeno pari ad euro 3.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977.

3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall' art.1, comma 1, lettera "a", della L. n. 937/1977.

4. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata L. n. 937/77. È altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo.

5. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

6. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 31 (Permessi retribuiti) del CCNL 23.02.2026 e 33 (Permessi e congedi previsti da particolari disposizioni di legge) del CCNL 21.05.2018 conserva il diritto alle ferie.

7. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa tempestiva autorizzazione, in tempo congruo nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente. Il diniego delle ferie da parte dell'amministrazione deve avvenire in forma scritta, anche mediante comunicazione in forma digitale.

8. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti. L'ente monitora nel corso dell'anno l'effettiva fruizione delle ferie programmate. Ove si verifichino i casi di cui ai commi 12 e 13 le ferie dovranno essere ripianificate entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione ed il datore di lavoro dovrà assicurarsi che il lavoratore ne fruisca invitandolo formalmente a farlo nel rispetto dei termini previsti.

9. Fermo restando quanto previsto nel comma 8, le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili solo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei limiti delle vigenti norme di legge e delle relative disposizioni applicative.

10. Compatibilmente con le esigenze del servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi. Esse sono fruite nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, assicurando comunque, al dipendente che ne abbia fatto richiesta, il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1° giugno - 30 settembre.

11. Qualora le ferie già in godimento siano motivatamente interrotte o sospese dall'ente per esigenze di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate per il periodo di ferie non godute.

12. In caso di indifferibili esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno di maturazione, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

13. In caso di motivate esigenze di carattere personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente dovrà fruire delle ferie residue al 31 dicembre entro primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione.

14. Le ferie sono sospese da malattie adeguatamente e debitamente documentate che si siano protratte per più di tre giorni o abbiano dato luogo a ricovero ospedaliero. È cura del dipendente informare tempestivamente l'ente, ai fini di consentire allo stesso di

compiere gli accertamenti dovuti. Le ferie sono altresì sospese per lutto, nelle ipotesi considerate all'art. 31, comma 1, secondo alinea del CCNL del 23.02.2026.

15. Fatta salva l'ipotesi di malattia non retribuita di cui all'art. 36, comma 3 (Assenze per malattia) del CCNL del 23.02.2026, il periodo di ferie non è riducibile per assenze dovute a malattia o infortunio, anche se tali assenze si siano protratte per l'intero anno solare. In tal caso, il godimento delle ferie deve essere previamente autorizzato dal dirigente in relazione alle esigenze di servizio, anche oltre i termini di cui ai commi 12 e 13.

16. Il compenso sostitutivo delle ferie non fruite, nei casi in cui la monetizzazione deve ritenersi ancora possibile, ai sensi del comma 11, è determinato, per ogni giornata, con riferimento all'anno di mancata fruizione, prendendo a base di calcolo la nozione di retribuzione di cui all'art.74, comma 2, lett. c), del CCNL 16.11.2022; trova in ogni caso applicazione la disciplina di cui al comma 4 del medesimo art. 74.

17. Nell'ipotesi di mancata fruizione delle quattro giornate di riposo, di cui al comma 6, il trattamento economico è lo stesso previsto per i giorni di ferie.

18. Il presente articolo entra in vigore il 1° gennaio 2027 o, se successiva, il giorno successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto. Dalla sua entrata in vigore, il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 28 del CCNL 23.02.2026.

Art. 31
Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza al coniuge o a parenti e affini entro il secondo grado che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute debitamente documentate:

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

b) le quattro giornate di riposo per le festività soppresse di cui all'art. 30, comma 4.

2. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1 possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

3. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

7. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 del CCNL del 23.02.2026 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

8. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

9. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti, secondo un criterio di proporzionalità.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 30 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 32
Assenze e permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici

1. Ai dipendenti sono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite – comprese quelle effettuate da medico di medicina generale - terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili su base sia giornaliera che oraria, nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro o del tempo di percorrenza dal domicilio del dipendente, in caso di permesso collocato all'inizio dell'orario di lavoro.

2. I permessi di cui al comma 1, sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del computo del periodo di comporto e sono sottoposti al medesimo regime economico delle stesse.

3. I permessi orari di cui al comma 1:

a) non possono essere fruiti consecutivamente nella medesima giornata delle altre tipologie di permessi fruibili ad ore, previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, nonché con i riposi compensativi di maggiori prestazioni lavorative. Fanno eccezione i permessi di cui all'art. 33 della L. 104/1992 e i permessi e congedi disciplinati dal D.lgs. n. 151/2001 nonché i permessi di cui all'art. 42 (Permessi brevi) del CCNL 16.11.2022;

b) non sono assoggettati alla decurtazione del trattamento economico accessorio prevista per le assenze per malattia nei primi 10 giorni;

c) sono fruibili per frazioni di ora dopo la prima ora.

4. Ai fini del computo del periodo di comporto, sei ore di permesso fruite su base oraria corrispondono convenzionalmente ad una intera giornata lavorativa.

5. I permessi orari di cui al comma 1 possono essere fruiti anche cumulativamente per la durata dell'intera giornata lavorativa. In tale ipotesi, l'incidenza dell'assenza sul monte ore a disposizione del dipendente viene computata con riferimento all'orario di lavoro che il medesimo avrebbe dovuto osservare nella giornata di assenza.

6. Nel caso di permesso fruito su base giornaliera, il trattamento economico accessorio del lavoratore è sottoposto alla medesima decurtazione prevista dalla vigente legislazione per i primi dieci giorni di ogni periodo di assenza per malattia.

7. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, si procede al riproporzionamento delle ore di permesso di cui al comma 1.

8. La domanda di fruizione dei permessi è presentata dal dipendente nel rispetto di un termine di preavviso di almeno tre giorni. Nei casi di particolare e comprovata urgenza o necessità, la domanda può essere presentata anche nelle 24 ore precedenti la fruizione e, comunque, non oltre l'inizio dell'orario di lavoro del giorno in cui il dipendente intende fruire del periodo di permesso giornaliero od orario.

9. L'assenza per i permessi di cui al comma 1 è giustificata mediante attestazione di presenza, anche in ordine all'orario, redatta dal medico o dal personale amministrativo della struttura, o dal professionista, anche privati, che hanno svolto la visita o la prestazione.

10. L'attestazione è inoltrata all'ente dal dipendente oppure è trasmessa direttamente a quest'ultima, anche per via telematica, a cura dei soggetti di cui al comma 9.

11. Nel caso di concomitanza tra l'espletamento di visite specialistiche, l'effettuazione di terapie od esami diagnostici e la situazione di incapacità lavorativa temporanea del dipendente conseguente ad una patologia in atto, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale ipotesi, l'assenza per malattia è giustificata mediante:

a) attestazione di malattia del medico curante individuato, in base a quanto previsto dalle vigenti disposizioni, comunicata all'amministrazione secondo le modalità ordinariamente previste in tale ipotesi;

b) attestazione di presenza, secondo le previsioni dei commi 9 e 10. Nelle ipotesi di cui al comma 12, la stessa deve precisare l'insorgenza dell'incapacità lavorativa.

12. Analogamente a quanto previsto dal comma 11, nei casi in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante le attestazioni di cui al comma 11, lett. b).

13. Nell'ipotesi di controllo medico legale, l'assenza dal domicilio è giustificata dall'attestazione di presenza presso la struttura, ai sensi delle previsioni dei commi 9, 10, 11.

14. Nel caso di dipendenti che, a causa delle patologie sofferte, debbano sottoporsi periodicamente, anche per lunghi periodi, a terapie comportanti incapacità al lavoro, è sufficiente anche un'unica certificazione, anche cartacea, del medico curante che attesti la necessità di trattamenti sanitari ricorrenti comportanti incapacità lavorativa, secondo cicli o un calendario stabiliti. I lavoratori interessati producono tale certificazione all'ente prima dell'inizio della terapia, fornendo il calendario previsto, ove sussistente. A tale certificazione fanno seguito le singole attestazioni di presenza, ai sensi dei commi 9, 10, 11 dalle quali risulti l'effettuazione delle terapie nelle giornate previste, nonché il fatto che la prestazione è somministrata nell'ambito del ciclo o calendario di terapie prescritto dal medico.

15. Resta ferma la possibilità per il dipendente, per le finalità di cui al comma 1, di fruire in alternativa ai permessi di cui al presente articolo, anche dei permessi brevi a recupero, dei permessi per motivi familiari e personali, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dalla contrattazione collettiva.

16. Il diritto alla fruizione delle 18 ore di permesso retribuito di cui al comma 1 è riconosciuto per intero al dipendente che sia risultato vincitore, nel corso dell'anno, di un concorso per l'assunzione a tempo indeterminato presso il medesimo ente o presso ente diverso, anche qualora lo stesso ne abbia già fruito in tutto o in parte nel precedente rapporto di lavoro. La presente clausola si applica altresì nei casi di progressione tra le aree di cui agli art. 13 comma 6 del CCNL 16.11.2022 e art. 13 (progressione tra le aree) del presente CCNL**.**

17. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 33 del CCNL 23.02.2026.

Capo III
Formazione

Art. 33
Sistema integrato di valorizzazione delle competenze

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, quali l'introduzione dell'IA, innovazioni organizzative e normative, processi di mobilità, modifiche del profilo professionale, reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione del personale. L'analisi dei fabbisogni tiene conto, in particolare delle competenze tecniche, digitali e trasversali rilevate all'interno dell'Ente. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.

3. Nell'ambito dei piani di formazione sono individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

4. I piani di formazione definiscono anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica, tenuto conto anche delle disposizioni che disciplinano la formazione dei lavoratori a distanza.

5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione o comunque disposte dalla medesima è considerato in servizio a tutti gli effetti, anche ai fini della maturazione del buono pasto. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

7. Le attività formative sono tenute durante l'orario di lavoro. Qualora le attività si svolgano oltre fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

8. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.

9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione) possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.

10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite, inserendo le risultanze di detti processi nel fascicolo personale di cui all'art. 27 (Fascicolo Personale) del CCNL 16.11.2022.

11. Nell'ambito dell'Organismo Paritetico di cui all'art. 6, comma 2 del presente CCNL:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;

b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;

c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.

12. Nell'ambito della formazione continua prevista dai piani di formazione degli enti, gli enti promuovono una formazione specifica per il personale iscritto ad Albi, in relazione alle esigenze formative previste per l'esercizio della professione all'interno degli enti, favorendo altresì la partecipazione alle attività formative obbligatorie organizzate dagli Ordini professionali. Il personale che vi partecipa, nell'ambito delle iniziative formative pianificate, è considerato in servizio a tutti gli effetti.

13. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000 nei limiti ivi previsti.

14. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 37 del CCNL 23.02.2026.

Art. 34
Particolari tutele per persone con disabilità e percorsi affiancamento

1. Gli Enti nel garantire le attività di formazione di cui all'art. 33, per tutti i dipendenti, assicurano la piena accessibilità alle persone con disabilità, anche attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici compensativi, modalità didattiche flessibili e tempi adeguati, calibrati sulle esigenze individuali.

2. Gli Enti favoriscono, altresì, percorsi di inserimento mirato e di valorizzazione per le persone con disabilità. A tal fine possono individuare figure specifiche, all'interno dell'ente, con un ruolo di affiancamento per un più efficace inserimento nei processi lavorativi e per la maggiore valorizzazione delle competenze distintive possedute.

3. Per le persone con disabilità addette ad attività remotizzabili, il lavoro a distanza è riconosciuto come forma di attuazione del principio di "ragionevole accomodamento". Gli Enti favoriscono, ove possibile, la costituzione di centri satellite per il lavoro da remoto presso le PA ubicate nei comuni di domicilio del personale con disabilità, attraverso la sottoscrizione di apposite convenzioni.

4. In attuazione di quanto previsto al comma 2, nonché dell'art. 7, comma 5, al fine di favorire l'inserimento del personale neoassunto e supportare i processi di ricollocazione derivanti da cambi di mansioni interne, l'ente attiva "Percorsi di Affiancamento Organizzativo" (Mentoring), coinvolgendo per il ruolo di mentor i dipendenti con maggiore esperienza, maggiore anzianità di servizio o prossimi al pensionamento,

5. L'attività di formazione interna e affiancamento prestata dai dipendenti in qualità di docenti o tutor, individuati ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. i-bis), può essere valorizzata nell'ambito della contrattazione integrativa.

TITOLO VI
TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 35
Incrementi degli stipendi tabellari

1. Gli stipendi tabellari, come previsti dal CCNL del 23 febbraio 2026, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nell'allegata tabella A, con le decorrenze ivi stabilite.

2. Gli importi annui lordi degli stipendi tabellari, risultanti dall'applicazione del comma 1, sono rideterminati nelle misure ed alle decorrenze stabilite dalla allegata tabella B.

3. Gli incrementi di cui al presente articolo devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 128 della legge 30 dicembre 2024 n. 207 (legge di bilancio per il 2025).

Art. 36
Effetti dei nuovi stipendi

1. Salvo diversa previsione del CCNL, gli incrementi dello stipendio tabellare previsti dall'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) hanno effetto, dalle singole decorrenze, su tutti gli istituti di carattere economico per la cui quantificazione le vigenti disposizioni prevedono un rinvio allo stipendio tabellare.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 35 (Incrementi degli stipendi tabellari) sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, tenendo conto delle decorrenze e degli importi previsti dalle Tabelle A e B, nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del presente contratto. Agli effetti dell'indennità premio di fine servizio, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del TFR nonché di quella prevista dall'art. 2122 del C.C., si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto.

3. Sono confermati gli effetti del conglobamento della IIS nello stipendio tabellare di cui all'art. 29, commi 3 e 4, e di cui all'art. 30, comma 3, del CCNL del 22.1.2004.

Art. 36-bis
Incrementi dell'indennità di comparto

1. L'indennità di comparto, nei valori rideterminati dall'art. 60 del CCNL 23 febbraio 2026, è incrementata degli importi di cui all'allegata tabella C (colonna 2), a decorrere dal 1° luglio 2027, con oneri a carico del Fondo risorse decentrate, utilizzando prioritariamente, a tal fine, gli incrementi dello stesso Fondo disposti dall'art. 37, comma 3, lett. b) e c), anche in quota parte.

2. Per effetto di quanto previsto al comma 1, con la decorrenza ivi prevista, l'indennità di comparto è rideterminata negli importi di cui all'allegata tabella C (colonna 3).

3. Per gli enti dell'art. 43, il decreto di riparto di cui all'art. 1, comma 674 della legge della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio per il 2026) costituisce presupposto per l'applicazione del presente articolo.

Art. 37
Fondo Risorse Decentrate: costituzione

1. A decorrere dalla costituzione del fondo relativa all'anno 2027, il Fondo risorse decentrate è disciplinato con le modalità di cui al presente articolo.

2. Gli enti definiscono in un unico importo consolidato la parte stabile del Fondo risorse decentrate, sulla base del valore certificato dai revisori nell'anno 2026.

3. L'importo definito ai sensi del comma 2 è incrementato dalle seguenti ulteriori risorse non già ricomprese nello stesso comma 2:

a) a decorrere dal 1° gennaio 2027, di un importo di euro 52,00 annui lordi pro-capite per le unità di personale destinatarie del presente CCNL presenti al 31/12/2023; per le Aziende pubbliche di Servizi alla Persona ed enti assimilati, ricompresi nella dizione di cui all'art. 4, comma 1, settimo alinea del CCNQ sulla definizione dei Comparti ed Aree del 28.10.2025, l'importo di cui alla presente lettera è pari ad euro 104,00;
b) limitatamente ai Comuni, in quanto destinatari dell'art. 1, comma 674 della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio per il 2026), in aggiunta alle risorse di cui alla lett. a): di un importo pari alle risorse ad essi trasferite ai sensi dell'art. 43, al netto di oneri riflessi ed IRAP a carico degli enti;
c) limitatamente agli enti non destinatari dell'art. 1, comma 674 della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio per il 2026), in aggiunta alle risorse di cui alla lett. a): di un importo di euro 164,75 annui lordi pro-capite per le unità di personale destinatarie del presente CCNL presenti al 31/12/2023, a decorrere dal 1° luglio 2027;
d) risorse stanziate ai sensi dall'art. 14, comma 1-bis del DL n. 25/2025, con la decorrenza ivi prevista;

e) importi annuali corrispondenti alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; gli importi confluiscono stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
f) risorse necessarie a sostenere gli oneri del trattamento economico, a carico del presente fondo, del personale a tempo indeterminato, nel caso in cui la relativa spesa di personale, ivi compresa la quota a carico del presente fondo, sia finanziata da entrate acquisite da soggetti terzi;
g) risorse stanziate dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici a carico del presente Fondo;
h) importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziate.

4. La parte stabile di cui al comma 3 può essere integrata, di anno in anno, con le seguenti risorse variabili:

a) risorse autonomamente stanziate nei bilanci degli enti;
b) risorse stanziate nei bilanci degli enti, ai sensi dell'art. 1, comma 604 L. n. 234/2021 (legge di bilancio per il 2022), in misura non superiore allo 0,22% del m.s. anno 2018, ad esclusione della quota destinata proporzionalmente dagli enti alle disponibilità di cui all'art. 20 comma 6 (retribuzione di posizione e di risultato degli EQ);
c) risorse stanziate nei bilanci degli enti, ai sensi dell'art. 1, comma 121 L. n. 207/2024 (legge di bilancio per il 2025), in misura non superiore allo 0,22% del m.s. anno 2021, ad esclusione della quota destinata proporzionalmente dagli enti alle disponibilità di cui all'art. 20 comma 6 (retribuzione di posizione e di risultato degli EQ);
d) risorse a consuntivo non utilizzate dal fondo per lo straordinario;
e) risorse previste da disposizioni di legge e da queste ultime destinate alla corresponsione di trattamenti economici in favore del personale;
f) risorse necessarie a sostenere gli oneri del trattamento economico, a carico del presente fondo, del personale a tempo determinato, nel caso in cui la relativa spesa di personale, ivi compresa la quota a carico del presente fondo, sia finanziata da entrate acquisite da soggetti terzi.

5. La quantificazione annuale delle risorse utilizzate a carico del presente Fondo nonché di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 19 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto del limite disciplinato dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 e dall'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse che, in base alla legge, siano dallo stesso escluse, tra cui – a titolo esemplificativo - le risorse del comma 3, lettere a), b), c), d) e del comma 4, lettere b), c), d).

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce le previgenti disposizioni in materia di costituzione del Fondo risorse decentrate, con la decorrenza indicata al comma 1. Le regioni che non abbiano dato applicazione, in tutto o in parte, all'art. 67, comma 2, lett. f) del CCNL 21 maggio 2018 e che non abbiano, quindi, computato le relative risorse nell'importo di cui al comma 2, possono continuare a dare applicazione alla suddetta disposizione fino a concorrenza del limite dalla stessa previsto. Resta confermato quanto previsto dall'art. 67 comma 3, lett. f), g) del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 38
Fondo risorse decentrate: utilizzo.

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: indennità di comparto, ivi compresi gli incrementi di cui all'art. 36-bis; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di incarico di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono, infine, rese disponibili eventuali risorse residue di fondi di anni precedenti non integralmente utilizzate, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse annualmente rese disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 16.11.2022;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 26, comma 1 e 5 del CCNL 23.02.2026 (Trattamento per attività prestata in giorno festivo, festivo infrasettimanale, feriale non lavorativo);

e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;

f) indennità di funzione di cui all'art. 97 di cui al CCNL 16.11.2022 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 CCNL 23.02.2026;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 37 (Fondo Risorse Decentrate: costituzione), comma 4, lett. e);

h) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;

i) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 40 ad integrazione delle eventuali disponibilità che gli enti continuano a finanziare fuori dal Fondo per effetto di norme di settore di cui permane vigenza;

j) quota dell'elemento di garanzia distacco sindacale a carico del Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 12, comma 1, lett. b);

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

l) indennità di cui all'art. 30 comma 1-bis.

3. La contrattazione collettiva integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di parte variabile [computate al netto di: art. 37 (Fondo Risorse Decentrate: costituzione), comma 4, lett. e) e comma 6 ultimo periodo]; destinano inoltre, specificamente, alla performance almeno il 30% delle medesime risorse.

4. Nei casi in cui sia stabilito un valore giornaliero inferiore a 2 euro delle indennità di cui all'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 (Indennità condizioni lavoro) e all'art. 47 (Indennità di servizio esterno) del CCNL 23.02.2026, la contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. d) e lett. e) destina adeguate risorse per elevare tale valore minimo ad almeno 2 euro, a valere prioritariamente sulle risorse di cui all'art. 37 (Fondo risorse decentrate: costituzione), comma 3, lett. a.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce le previgenti disposizioni in materia di utilizzo del Fondo risorse decentrate, a decorrere dall'utilizzo del fondo dell'anno 2027. Restano confermati gli utilizzi di cui all'art. 59, comma 2, lett. h), i) del CCNL 23 febbraio 2026.

Art. 39
Incremento delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario per effetto di specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse destinate a remunerare il lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999, possono essere incrementate per effetto di specifiche disposizioni di legge che prevedano espressamente la destinazione di risorse alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario di determinate categorie di personale, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo l'art. 35 quater L. n. 132/2018, come da ultimo integrata dall'art. 6, comma 3, del DL n. 23/2026 (c.d "Sicurezza"), relativo all'utilizzo delle risorse Fondo sicurezza urbana per il lavoro straordinario della Polizia Locale.

Art. 40
Welfare integrativo

1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di welfare in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

b) supporto all'educazione, all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

f) incentivazione alla mobilità sostenibile;

g) altre tipologie di beni, servizi e benefici che, in base alle vigenti norme fiscali, non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle risorse previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo delle disponibilità del Fondo risorse decentrate, ivi compresi eventuali residui ai sensi dell'art. 38 comma 1 ovvero risorse derivanti da risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98.

3. Nelle Camere di commercio l'erogazione delle prestazioni di cui al comma 1, lett. e) può avvenire mediante successiva istituzione di - ovvero adesione a - un fondo di assistenza sanitaria integrativa del servizio sanitario nazionale. In tal caso, il finanziamento a carico degli enti, che non potrà determinare ulteriori o maggiori oneri, trova comunque copertura nelle risorse di cui al comma 2.

4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, le amministrazioni possono associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 45 del CCNL 23.02.2026.

Art. 41
Monitoraggio delle dinamiche retributive

1. Nel mese di luglio 2027, l'ARAN e le Organizzazioni sindacali firmatarie si incontrano per effettuare una verifica congiunta degli andamenti delle retribuzioni contrattuali e delle retribuzioni di fatto del personale del comparto Funzioni Locali,

basata sui dati Istat e RGS in relazione all'inflazione nel periodo di vigenza del presente CCNL.

Art. 42
Parità di retribuzione tra uomini e donne

1. Le amministrazioni, ai fini della parità retributiva tra i generi, adempiono alle prescrizioni di cui al D. Lgs n. 96 del 2026 e forniscono le informazioni di cui all'art. 9 del medesimo decreto nei tempi e nei modi ivi previsti.

Art. 43
Criterio di riparto delle risorse di cui all'art. 1, comma 674 della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio per il 2026)

1. Le risorse di cui all'art. 1, comma 674 della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio per il 2026) sono ripartite tra gli enti destinatari della predetta disposizione, su base nazionale, in base al seguente criterio di riparto:

$$R_i = \frac{F_a \times N_i}{N}$$

Dove:

R_i = Risorse attribuite all'ente i-esimo

F_a = Dotazione del fondo di cui all'art. 1, comma 674 per l'anno "a"

N_i = Numero dipendenti nell'ente i-esimo, sulla base delle risultanze dell'ultimo conto annuale RGS disponibile, sommando i numeri della tabella 1 (personale dipendente a tempo indeterminato) e della tabella 2 (personale a tempo determinato e con contratto di formazione e lavoro), considerando unicamente i dipendenti destinatari del presente CCNL. Si fa riferimento all'ultimo conto annuale disponibile, anche se relativo ad anno antecedente rispetto a quello a cui si riferisce il riparto

N = Numero dipendenti per la totalità degli enti destinatari del riparto conteggiati con i medesimi criteri utilizzati per N_i

Art. 44
Modifiche alla disciplina del Trattamento di Trasferta

1. I valori di cui all'art. 57 (Trattamento di trasferta) CCNL 16.11.2022, comma 1, lett. c) e d) sono rispettivamente rideterminati in € 48,68 ed € 24,48.

2. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte nei limiti delle risorse già previste nei bilanci dei singoli enti per tale specifica finalità.

Tabelle

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Area	Dal 1.1.2025	Rideterminato dal 1.1.2026[1]	Rideterminato dal 1.1.2027[2]
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	49,04	99,18	138,52
ISTRUTTORI	45,20	91,40	127,63
OPERATORI ESPERTI	40,22	81,33	113,53
OPERATORI	38,63	78,12	108,95

[1] Il valore a decorrere dal 1.1.2026 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2025.
[2] Il valore a decorrere dal 1.1.2027 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2026.

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare annua

Valori in Euro per 12 mensilità a cui aggiungere la 13^ mensilità

Area	Dal 1.1.2025	Dal 1.1.2026[1]	Dal 1.1.2027[1]
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	25.530,15	26.304,27	26.776,35
ISTRUTTORI	23.528,99	24.235,55	24.670,31
OPERATORI ESPERTI	20.935,19	21.559,19	21.945,59
OPERATORI	20.108,99	20.690,51	21.060,47

[1] Gli stipendi tabellari dal 1/1/2026 e dal 1/1/2027 comprendono anche la quota di idennità di comparto conglobata ai sensi dell'art. 60 del CCNL triennio 2022-2024 sottoscritto il 23 febbraio 2026.

Tabella C
Indennità di Comparto

Valori mensili in Euro da corrispondere per 12 mensilità

Area	Valori mensili dal 1.1.2026 (1)	Incrementi mensili dal 1.7.2027 (2)	Valori mensili di uscita (3)
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	36,33	15,61	51,94
ISTRUTTORI	32,06	13,77	45,83
OPERATORI ESPERTI	27,52	11,82	39,34
OPERATORI	22,68	9,74	32,42

DICHIARAZIONI CONGIUNTA N. 1

In relazione alla nuova disciplina della costituzione del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 37, le parti evidenziano che le risorse di alimentazione previste nell'ambito della disciplina previgente - anche se, per finalità di semplificazione, non espressamente richiamate - continuano ad alimentare il Fondo anche nella nuova formulazione. In tale ottica, si chiarisce, ad esempio, che:

- le risorse derivanti da piani di razionalizzazione (art. 67, c. 3 lett. b) CCNL 2016-2018) o le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 possono continuare ad alimentare il Fondo ai sensi dell'art. 37 comma 4 lett. e);
- gli importi già consolidati ovvero gli incrementi della parte stabile previsti da precedenti CCNL (ad esempio: art. 67, comma 1 del CCNL 2016-2018, art. 67, c. 2, lett. a), CCNL 2016-2018; art. 79, c 1. lett. b) CCNL 2019-2021; art. 79, comma 1-bis, CCNL 2019-2021; art. 58, comma 1 del CCNL 2022-2024) confluiscono nel nuovo unico importo consolidato di cui all'art. 37 comma 2.

DICHIARAZIONI CONGIUNTA N. 2

Le parti dopo aver approfondito la tematica della classificazione del personale educativo e scolastico ritengono non più rinviabile un intervento normativo di risoluzione delle criticità complessive, ivi compreso il personale dell'Area degli Istruttori inquadrato nel profilo ad esaurimento, e per tale ragione si impegnano a farsi parte attiva per sensibilizzare il governo al suddetto intervento.

DICHIARAZIONI CONGIUNTA N. 3

Le parti condividono l'esigenza di una valorizzazione del personale dei servizi demografici, cui sono attribuite con delega del sindaco le funzioni di ufficiale di stato civile e ufficiale di anagrafe, considerato che le relative attività e procedimenti richiedono un'elevata specializzazione professionale, conoscenze tecnico-giuridiche e responsabilità diretta nell'adozione degli atti.

Negli enti nei quali non sia presente personale appartenente all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, le deleghe di cui sopra possono essere conferite al personale inquadrato nell'Area degli Istruttori.

Le parti si impegnano ad affrontare nella prossima sessione negoziale il tema dell'inquadramento professionale del suddetto personale.

DICHIARAZIONI CONGIUNTA N. 4

Le parti concordano di avviare un tavolo tecnico di confronto, dopo la sottoscrizione del presente CCNL, per l'approfondimento di tematiche e criticità che potranno essere affrontate nel prossimo rinnovo contrattuale, anche con riferimento al personale al personale della Polizia Locale.