



Comune di Marciana

Provincia di Livorno

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 86 del 28/09/2026

OGGETTO: NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA, E INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA IN MATERIA DI QUANTIFICAZIONE E UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE E PER LA STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO NORMATIVO 2026 - 2028 ANNO ECONOMICO 2026.

L'anno duemilaventisei addì ventotto del mese di settembre alle ore 16:46 nella residenza civica, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei seguenti signori:

BARBI SIMONE	Presente
MAZZEI FORTUNATO	Presente
ZOLFINO ISABELLA	Presente

PRESENTI N. 3

ASSENTI N. 0

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE, Dr. D'AMBROSIO MATTEO il quale provvede alla redazione del presente Verbale.

Il Sindaco Dr. BARBI SIMONE constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita la Giunta Comunale a deliberare in merito alla pratica riportata in oggetto.

OGGETTO: NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA,E INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA IN MATERIA DI QUANTIFICAZIONE E UTILIZZAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE E PER LA STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO NORMATIVO 2026 - 2028 ANNO ECONOMICO 2026.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 1 del 07/01/2026 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2026/2028;

RICHIAMATO il PIAO 2026 - 2028 approvato con delibera di G.C. n. 37 del 20/04/2026;

PREMESSO CHE con determina Area 2 n. 78 del 21/09/2026 è stato costituito il fondo risorse decentrate - personale non dirigente - anno 2026 parte stabile e parte variabile, per un importo complessivo pari ad euro € 157.536,06;

VISTI:

- l'articolo 40 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il quale dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolga sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali e dalla legge, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi prevedono;
- l'art. 40, comma 3, dello stesso D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede;
- l'art. 47 del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i., che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) per il triennio 2022 – 2024 sottoscritto il 23 febbraio 2026;

DATO ATTO che:

- occorre conseguentemente provvedere alla costituzione della delegazione trattante di Parte Pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al personale dipendente di qualifica non dirigenziale;
- in relazione a quanto stabilito dall'art. 2 del nuovo CCNL, gli Enti del comparto sono stati chiamati ad applicare tutti gli istituti con contenuto economico;
- che i componenti della delegazione trattante di parte pubblica sono designati dall'organo competente secondo l'ordinamento dell'ente e che deve essere prevista la figura del presidente, cui è attribuita la responsabilità di condurre le trattative e di sottoscrivere i contratti collettivi decentrati integrativi;

RITENUTO necessario costituire la delegazione con n. 2 componenti, attribuendo le relative funzioni ai seguenti soggetti:

TABELLA 1	
Segretario Comunale Dott. Matteo D'Ambrosio	Presidente
Responsabile del Servizio Finanziario	Componente

CONSIDERATO che:

- la delegazione trattante di parte pubblica deve avere una precisa linea di comportamento, che deve essere concordata preventivamente con l'Amministrazione comunale, per poi essere rappresentata dal Presidente in sede di trattativa;
- il competente organo di direzione politica (Giunta) deve pertanto necessariamente formulare alla delegazione trattante le direttive utili per definirne gli obiettivi da perseguire ed i vincoli da rispettare nel corso della trattativa;
- le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio;
- le direttive forniscono indicazioni anche in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili;
- le direttive non devono essere dettagliate e vincolanti, in quanto renderebbero impossibile o di difficile conduzione una qualsiasi trattativa con il sindacato;

CONSIDERATO pertanto che la Giunta è chiamata a individuare e fornire al Presidente ed ai componenti della delegazione trattante di parte pubblica le necessarie direttive che, anche se non dettagliate e non vincolanti, risultino utili in primo luogo alla costituzione della delegazione trattante e poi per la definizione della ripartizione ed utilizzo delle risorse decentrate destinate in bilancio per il personale, nella distinzione tra "risorse stabili" e "risorse variabili", e conseguentemente per l'avvio delle trattative finalizzate alla ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate per il personale, nonché per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno di riferimento;

RITENUTO di fornire gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo, parte economica per l'anno in corso;

RICHIAMATE le disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, e s.m.i., a tenore delle quali - a decorrere dal 1^a gennaio 2017 - l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, fatte salve le espresse disposizioni derogatorie riportate dalla legge o dai CCNL del comparto Funzioni locali;

PRESO ATTO che si dovrà procedere all'applicazione dei principi indicati nel D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., come appositamente recepiti nei Regolamenti dell'Ente al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, favorire la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse degli utenti;

RICHIAMATO l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 che prevede che *"il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"*;

VERIFICATO che, per effetto di quanto sopra esposto, il limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è *adeguato in «aumento» per l'importo di € 38.548,80*, come rappresentato nella tabella di calcolo dell'adeguamento del limite di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs n. 75/2017, secondo la

previsione di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019 (**Allegato A**) costituente parte integrante e sostanziale del presente atto;

DATO ATTO che l'Amministrazione intende destinare l'importo presuntivamente disponibile come segue:

- alle risorse variabili del fondo, attraverso l'istituto di cui all'art. 79 comma 2 lettere c) del Ccnl 2019/21 (scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti);
- al salario accessorio delle elevate qualificazioni (*compreso l'assegno ad personam erogato al dipendente ex art. 110 tuel*);
- all'incremento del fondo straordinario;

come meglio evidenziato nell'Allegato A - COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2026 e nell'Allegato B - TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017;

EVIDENZIATO che l'adeguamento andrà verificato a consuntivo, sulla base dei dati occupazionali effettivamente registrati alla data del 31/12/2026, procedendo alle opportune, eventuali rimodulazioni, secondo le indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato;

VISTI:

- l'art. 14, comma 1-bis, del D. L. n. 25/2025 e s.m.i., che ha previsto la possibilità di incrementare il fondo risorse decentrate, a decorrere dall'anno 2025 ed in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48% delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa (ovvero, di elevata qualificazione), sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali;
- la circolare prot. n. 175706 del 27/06/2025 del MEF - RGS, con la quale sono state diffuse le indicazioni applicative per la corretta ed uniforme interpretazione della suddetta normativa, nonché le modalità di calcolo del possibile incremento;
- la delibera di G.C. n. 109 del 24/11/2025;
- il rispetto pluriennale dei vincoli legislativi e di spesa;

CONSIDERATO che, nel rispetto delle condizioni dettate dalla norma, l'Amministrazione intende procedere all'incremento ex D.L. n. 25/25 sulla parte stabile del fondo 2026 per € 15.000,00, con contestuale decurtazione dello stesso a favore dello stanziamento del salario accessorio degli incaricati di elevata qualificazione, ex art 7 comma 4 lettera u) CCNL 2019/21, per € 5.732,07, così come stabilito nel CCDI economico anno 2025 sottoscritto in data 15/12/2025;

DATO ATTO che le maggiori risorse destinate al trattamento accessorio in attuazione di quanto previsto dell'art. 14, comma 1-bis, del D. L. n. 25/2025 consentono, in un'ottica previsionale e pluriennale, il rispetto:

- dei limiti dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019. Ai sensi del D.L. 34/2019 il Comune di Marciana è un ente "c.d. virtuoso" con un rapporto tra spesa personale ed entrate correnti inferiore al 27,60% e precisamente 19,14% (dati rendiconto 2025);
- dell'art 1, comma 557, della finanziaria n. 296/2006;
- di un'incidenza non superiore al 48% delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di elevata qualificazione, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali;

CONSIDERATO altresì che l'Amministrazione intende utilizzare le risorse a disposizione della contrattazione destinando parte delle suddette risorse alle indennità ex art. 84 CCNL 2019 - 2021 e ai differenziali stipendiali ex art. 14 CCNL 2022 - 2024;

RITENUTO, pertanto, necessario di dover fornire alla delegazione di parte pubblica, indirizzi univoci e in linea con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione, al fine di definire una corretta e proficua sezione contrattuale nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa di riferimento e compatibilmente con le disposizioni contrattuali nazionali vigenti;

CONSTATATO che gli oneri rivenienti dalla concreta attuazione degli indirizzi di cui sopra trovano copertura negli stanziamenti di spesa del Bilancio di previsione 2026 - 2028 iscritti in corrispondenza dell'annualità 2026 - destinati al pagamento delle retribuzioni e del trattamento accessorio del personale dipendente, nonché dei relativi oneri riflessi;

VISTI:

- il vigente Statuto Comunale
- il D.lgs. n. 267/2000, T.U.E.L. e ss.mm.ii.
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.
- il D.lgs. n. 150/2009
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune di Marciana;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento dei responsabili dei servizi, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. n. 267 del 18/08/2000;

Con voti favorevoli ed unanimi espressi nei modi di legge,

DELIBERA

Di dare atto che le premesse del presente atto formano parte integrante e sostanziale del medesimo;

1. DI STABILIRE, per le motivazioni riportate in premessa, che la delegazione trattante di parte pubblica sia costituita da n. 2 componenti;

2. DI NOMINARE quali componenti della delegazione trattante di parte pubblica:

- Segretario Comunale - dott. Matteo D'Ambrosio
- Responsabile del Servizio Finanziario - dott.ssa Chiara Mancusi;

che assumono conseguentemente la responsabilità di condurre le trattative e di sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo, secondo la procedura formalmente prevista;

3. DI DESTINARE l'importo presuntivamente disponibile di € 38.548,80 quale spazio finanziario correlato all'ipotesi di aumento della dotazione organica conseguente all'applicazione dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 come segue:

- alle risorse variabili del fondo, attraverso l'istituto di cui all'art. 79 comma 2 lettera c) del Ccnl 2019/21 (scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti;
- al salario accessorio delle elevate qualificazioni (*compreso l'assegno ad personam erogato al dipendente ex art. 110 tuel*);
- all'incremento del fondo straordinario;

come meglio evidenziato nell'Allegato A - COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2026 e nell'Allegato B - TABELLA PER LA VERIFICA DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO - ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017, dando atto che l'adeguamento andrà verificato a consuntivo, sulla base dei dati occupazionali effettivamente registrati alla data del 31/12/2026, procedendo alle opportune, eventuali rimodulazioni, secondo le indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato;

4. DI DARE ATTO che con decorrenza 2025 la parte stabile del fondo è incrementata di € 15.000,00 ex art. 14, comma 1-bis, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25;

5. DI FORNIRE i seguenti indirizzi alla delegazione di parte pubblica:

- decurtazione della parte stabile del fondo 2026, così come incrementata di € 15.000,00 ai sensi art. 14, comma 1-bis, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, a favore dello stanziamento del salario accessorio degli incaricati di elevata qualificazione per € 5.732,07;
- utilizzo delle risorse a disposizione della contrattazione destinando parte delle suddette risorse alle indennità ex art. 84 CCNL 2019-2021 e ai differenziali stipendiali ex art. 14 CCNL 2022-2024;

6. DI FORNIRE, altresì, alla delegazione trattante di parte datoriale, ai fini della negoziazione e della definizione dell'ipotesi di Contratto collettivo integrativo del personale non dirigente – parte normativa per il triennio 2026-2028 – i seguenti indirizzi, da intendersi quali vincoli e obiettivi interni del mandato negoziale, ferma restando l'autonomia delle parti e la necessaria flessibilità nella conduzione delle trattative:

1 Durata e struttura del contratto

di procedere alla definizione di un unico Contratto collettivo integrativo di durata triennale per il periodo 2026-2028, riferito alle materie demandate alla contrattazione integrativa dall'art. 7 del CCNL del comparto Funzioni locali del 23 febbraio 2026, distinguendo:

- a) la parte normativa, avente durata triennale;*
- b) i criteri di ripartizione e di utilizzo delle risorse decentrate, da definire con cadenza annuale, salvo che le parti ritengano di disciplinarli per l'intero triennio nei limiti consentiti dal CCNL;*

2 Rispetto delle fonti normative e contrattuali

di assicurare la piena conformità del contratto integrativo:

- a) al D.Lgs. n. 165/2001 e, in particolare, agli artt. 40 e 40-bis;*
- b) al D.Lgs. n. 150/2009;*
- c) al D.Lgs. n. 267/2000;*
- d) ai vigenti CCNL del comparto Funzioni locali;*
- e) al sistema di misurazione e valutazione della performance, al PIAO e ai regolamenti comunali;*
- f) ai vincoli di finanza pubblica, di bilancio e di contenimento del trattamento accessorio;*

3 Salvaguardia delle prerogative organizzative

di evitare l'inserimento nel contratto integrativo di disposizioni riguardanti materie riservate dalla legge agli organi di governo, ai responsabili dei servizi o all'autonomia organizzativa e gestionale dell'Ente, quali, in particolare:

- a) l'organizzazione degli uffici e dei servizi;*
- b) l'individuazione delle competenze e delle responsabilità gestionali;*
- c) il conferimento e la revoca degli incarichi;*
- d) l'articolazione delle strutture organizzative;*
- e) la gestione individuale dei rapporti di lavoro;*
- f) l'esercizio dei poteri dirigenziali e disciplinari;*

fatta salva la contrattazione degli eventuali riflessi sul rapporto di lavoro espressamente demandati dal CCNL;

4 Semplificazione e chiarezza del testo contrattuale

di predisporre un testo contrattuale chiaro, coordinato e autosufficiente, evitando:

- a) la mera riproduzione di disposizioni legislative o del CCNL;*
- b) clausole generiche o suscettibili di applicazioni discrezionali;*
- c) duplicazioni o sovrapposizioni tra istituti;*
- d) disposizioni riferite a singoli dipendenti;*
- e) riconoscimenti economici automatici o generalizzati;*
- f) la costituzione di diritti economici ulteriori rispetto a quelli previsti dalla legge e dai contratti collettivi nazionali;*

5 Performance organizzativa e individuale

di disciplinare i criteri generali di attribuzione dei premi correlati alla performance nel rispetto dei seguenti principi:

- a) collegamento con gli obiettivi preventivamente assegnati nel PIAO e negli altri strumenti di programmazione;*
- b) applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;*
- c) valorizzazione del merito e differenziazione delle valutazioni;*
- d) divieto di distribuzione indifferenziata o meramente automatica delle risorse;*
- e) corresponsione dei premi soltanto a seguito della misurazione dei risultati, della conclusione del procedimento di valutazione e delle prescritte verifiche;*
- f) rispetto delle quote minime destinate alla performance stabilite dal CCNL;*
- g) previsione di criteri idonei a evitare duplicazioni tra compensi collegati ai medesimi risultati o attività;*

6 Progressioni economiche all'interno delle aree

di definire le procedure e i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nel rigoroso rispetto dell'art. 14 del CCNL del 23 febbraio 2026, prevedendo:

- a) procedure selettive effettive e non automatiche;*
- b) valorizzazione prioritaria delle valutazioni individuali e dell'esperienza professionale;*
- c) criteri ulteriori oggettivi, verificabili e coerenti con le competenze richieste dall'Ente;*
- d) criteri di priorità in caso di parità rispettosi del principio di non discriminazione;*
- e) determinazione preventiva del numero dei differenziali attribuibili per ciascuna area;*
- f) finanziamento esclusivamente mediante risorse stabili, certe e continuative;*
- g) esclusione di clausole che consentano la partecipazione o l'attribuzione del beneficio in contrasto con i requisiti stabiliti dal CCNL;*
- h) previsione di adeguate misure per prevenire situazioni di conflitto d'interessi nei procedimenti di valutazione e selezione;*
- i) valutazione, tenuto conto delle ridotte dimensioni organizzative dell'Ente, della possibilità di utilizzare un'unica graduatoria di ente, qualora consentito dal CCNL e ritenuto maggiormente funzionale e imparziale;*

7 Indennità per specifiche responsabilità

di definire criteri generali per l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, assicurando che:

- a) l'indennità remunererà responsabilità effettive, ulteriori e formalmente attribuite;*
- b) la misura sia proporzionata alla complessità, al grado di autonomia, all'esposizione a responsabilità e alla rilevanza delle funzioni assegnate;*
- c) non siano remunerate attività ordinarie riconducibili al profilo professionale di appartenenza;*
- d) siano evitate duplicazioni con altri compensi o indennità aventi la medesima finalità;*
- e) sia esclusa la corresponsione automatica in ragione della sola area, del profilo professionale o dell'anzianità di servizio;*

- f) l'attribuzione individuale sia preceduta da uno specifico provvedimento organizzativo del responsabile competente;*
- g) siano stabilite modalità di riduzione o cessazione dell'indennità in caso di modifica o venir meno delle responsabilità;*

8 Indennità collegate alle condizioni di lavoro

di definire criteri oggettivi per le indennità collegate alle effettive condizioni di svolgimento della prestazione lavorativa, assicurando:

- a) la necessaria correlazione con il servizio concretamente prestato;*
- b) la graduazione degli importi in relazione all'intensità, alla frequenza e alla durata dell'esposizione alla particolare condizione lavorativa;*
- c) la rilevazione e certificazione delle giornate o delle ore di effettivo svolgimento dell'attività;*
- d) il divieto di attribuzione generalizzata o sganciata dall'effettiva prestazione;*
- e) il divieto di cumulo nei casi non consentiti dal CCNL;*

9 Turnazione, reperibilità e lavoro straordinario

di disciplinare esclusivamente gli aspetti rimessi alla contrattazione collettiva integrativa, salvaguardando:

- a) le esigenze di continuità ed efficienza dei servizi;*
- b) il rispetto dei limiti in materia di orario di lavoro, riposo giornaliero e settimanale e tutela della salute;*
- c) l'effettività della rotazione nei turni, salvo motivate esigenze organizzative;*
- d) il carattere eccezionale e preventivamente autorizzato del lavoro straordinario;*
- e) il divieto di utilizzare stabilmente il lavoro straordinario quale ordinaria modalità di organizzazione dei servizi;*
- f) il rispetto delle risorse specificamente stanziare e dei limiti individuali e complessivi previsti dalla legge e dal CCNL;*

10 Orario flessibile e conciliazione tra vita e lavoro

di favorire, compatibilmente con le esigenze organizzative e con gli orari di apertura al pubblico, strumenti di flessibilità volti alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, assicurando:

- a) la continuità e la qualità dei servizi;*
- b) l'adeguata presenza del personale nelle fasce di maggiore operatività;*
- c) criteri trasparenti e non discriminatori;*
- d) particolare attenzione alle situazioni personali e familiari tutelate dalla legge e dal CCNL;*
- e) l'assenza di automatismi incompatibili con le esigenze organizzative;*

11 Lavoro agile e lavoro da remoto

di disciplinare esclusivamente le materie demandate alla contrattazione integrativa, nel rispetto della legge, del CCNL e degli atti organizzativi dell'Ente, prevedendo criteri di priorità trasparenti e salvaguardando:

- a) la prevalenza delle esigenze di servizio;*
- b) il mantenimento della qualità delle prestazioni;*
- c) la misurabilità dei risultati;*
- d) il diritto alla disconnessione;*
- e) la sicurezza informatica e la protezione dei dati;*
- f) il divieto di discriminazione tra personale che opera in presenza e personale ammesso al lavoro a distanza;*

12 Formazione e sviluppo professionale

di valorizzare la formazione quale strumento per l'aggiornamento delle competenze, l'innovazione amministrativa e digitale e il miglioramento dei servizi, prevedendo criteri che favoriscano:

- a) pari opportunità di accesso ai percorsi formativi;*
- b) coerenza tra formazione, mansioni e obiettivi dell'Ente;*
- c) trasferimento delle competenze acquisite all'interno dell'organizzazione;*
- d) particolare attenzione alla transizione digitale, alla prevenzione della corruzione, alla sicurezza sul lavoro e alla protezione dei dati personali;*

13 Benessere organizzativo, pari opportunità e prevenzione delle discriminazioni

di inserire disposizioni dirette a promuovere:

- a) il benessere organizzativo;*
- b) la parità di genere e le pari opportunità;*
- c) la prevenzione di ogni forma di discriminazione, molestia o violenza sul luogo di lavoro;*
- d) il rispetto della dignità personale e professionale dei dipendenti;*
- e) la collaborazione con il Comitato unico di garanzia, ove costituito o gestito in forma associata;*
- f) misure coerenti con il Piano delle azioni positive e con il PIAO;*

14 Welfare integrativo

di valutare l'introduzione o il mantenimento di misure di welfare integrativo soltanto in presenza di adeguate risorse finanziarie e nel rispetto delle disposizioni fiscali, previdenziali e contrattuali, privilegiando interventi rivolti alla generalità o a categorie omogenee di dipendenti e vietando l'utilizzo del welfare quale sostituzione impropria di trattamenti economici non spettanti;

15 Prevenzione dei conflitti d'interessi

di prevedere criteri e procedure idonei ad assicurare l'imparzialità nell'applicazione degli istituti contrattuali, con particolare riferimento:

- a) alle progressioni economiche;*
- b) all'attribuzione delle indennità;*
- c) alla valutazione della performance;*
- d) ai casi in cui il responsabile del procedimento o il valutatore possa essere personalmente interessato al beneficio;*

stabilendo, in tali ipotesi, l'obbligo di astensione e la preventiva individuazione del soggetto competente in sostituzione;

16 Compatibilità finanziaria

di escludere dal contratto normativo qualsiasi clausola suscettibile di produrre, direttamente o indirettamente, maggiori oneri non preventivamente quantificati, finanziati e certificati, stabilendo che:

- a) l'attivazione degli istituti economici sia subordinata all'effettiva disponibilità delle risorse;*
- b) le obbligazioni permanenti siano finanziate esclusivamente con risorse stabili;*
- c) le risorse variabili non possano finanziare istituti aventi carattere fisso e continuativo;*
- d) nessun compenso possa essere riconosciuto in assenza dei presupposti, delle attività e delle verifiche previste dal contratto;*

17 Monitoraggio e verifica

di prevedere una verifica periodica sull'attuazione del contratto, almeno annuale, riguardante:

- a) l'utilizzo delle risorse;*
- b) l'applicazione degli istituti economici;*
- c) l'andamento delle progressioni e delle indennità;*
- d) il rispetto dei principi di selettività, differenziazione e non discriminazione;*
- e) gli eventuali effetti organizzativi delle disposizioni contrattuali;*

f) l'insorgenza di criticità interpretative o applicative;

18 Clausola finale di salvaguardia

di inserire una clausola in forza della quale le disposizioni del contratto integrativo contrastanti con norme imperative o con il CCNL, anche sopravvenute, non possano trovare applicazione e siano sostituite di diritto dalle disposizioni sovraordinate, fermo restando l'obbligo delle parti di procedere, ove necessario, alla revisione del testo contrattuale.

7. DI STABILIRE che la delegazione trattante di parte datoriale non possa sottoscrivere clausole difformi dai predetti indirizzi o comportanti oneri ulteriori rispetto alle risorse formalmente costituite, stanziare e certificate, dovendo sottoporre preventivamente alla Giunta comunale ogni proposta che comporti un sostanziale scostamento dal mandato ricevuto;

8. DI DARE ATTO che la sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo integrativo resta subordinata:

- a) alla predisposizione delle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria;
- b) al controllo sulla compatibilità dei costi e alla certificazione dell'organo di revisione ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 8 del CCNL del 23 febbraio 2026;
- c) alla successiva autorizzazione della Giunta comunale al presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

9. di dichiarare, con separata ed unanime votazione favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D. Lgs. n. 267/2000, ravvisata l'urgenza di provvedere.

Letto, confermato e sottoscritto.

FIRMATO
IL SINDACO
DR. BARBI SIMONE

FIRMATO
IL SEGRETARIO COMUNALE
DR. D'AMBROSIO MATTEO

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).