

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI)
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025
UNIONE TRESINARO SECCHIA E COMUNI DI BAISO, CASALGRANDE,
CASTELLARANO, RUBIERA, SCANDIANO E VIANO**

In data 29 dicembre 2023 alle ore 12 ha avuto luogo l'incontro tra:

———*la delegazione di parte pubblica:*

Presidente – Rita Carotenuto – Segretario generale UTS, Scandiano e Castellarano	P [x] A []
Componente – Amorini Caterina – Segretario Generale Rubiera	P [x] A []
Componente – Federica Manenti– Direttore Unione Tresinaro Secchia	P [x] A []
Componente – Italo Rosati – Dirigente Unione Unione Tresinaro Secchia	P [x] A []
Componente – Dalia Naldi – Funzionario Unione Tresinaro Secchia	P [] A [x] fav.
Componente – Elisa Grisanti – Responsabile Settore Baiso	P [x] A []
Componente – Jessica Curti – Responsabile Settore Casalgrande	P [x] A []
Componente – Agostino Toni – Responsabile Settore Castellarano	P [x] A []
Componente – Cristina Ghidoni – Responsabile Settore Viano	P [x] A []

———*la delegazione sindacale:*

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Clelia Alleri	P [x] A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Cristian Villani	P [] A [x]*
OO.SS. Territoriale		P [] A []
R.S.U. per Comune di Baiso Rita Bacchi Pessina			P [x] A []
R.S.U. per Comune di Casalgrande Chiessi Cristina			P [x] A []
		Monti Massimo	P [x] A []
		Bocedi Manuela	P [x] A []
R.S.U. per Comune di Castellarano – Perri Calogera			P [x] A []
R.S.U. per Comune di Rubiera - Zottoli Nicola			P [x] A []
		Pecoraro Luca	P [x] A []
R.S.U. per Comune di Scandiano – Bedeschi Chiara			P [x] A []
R.S.U. per Comune di Viano – Grassi Maria Grazia			P [x] A []
R.S.U. per Unione Tresinaro Secchia – Cosmi Federica			P [x] A []
		Margini Slvia	P [x] A []
		Pedrelli Claudio	P [x] A []

* tramite email dichiara di sottoscrivere

Al termine della riunione le parti sottoscrivono il presente contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte pubblica: F.to Presidente
F.to Componente
F.to Componente
F.to Componente
F.to Componente
F.to Componente
F.to Componente
F.to Componente

Per la delegazione sindacale:

F.to OO.SS. CISL – FP
F.to OO.SS. CGIL – FP
F.to R.S.U. - Comune di Baiso
F.to R.S.U. - Comune di Casalgrande
F.to R.S.U. Comune di Castellarano
F.to R.S.U. Comune di Rubiera
F.to R.S.U. Comune di Scandiano
F.to R.S.U. Comune di Viano
F.to R.S.U. Unione Tresinaro Secchia

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo integrativo (da ora solo CCI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL-2022);
 - b) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL-2018);
 - c) d.lgs. 165/2001 “*Testo Unico sul Pubblico Impiego*”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - d) d.lgs. 150/2009 “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - e) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “*Modifiche e integrazioni al D.Lgs. 165/01 ai sensi degli articoli 16 commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*”;
 - f) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta Unione n. 64 del 23 novembre 2021;
 - g) Il vigente Sistema Unico di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 14/2023
 - h) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, per la parti ancora applicabili.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata e decorrenza

1. Il presente CCI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso avrà validità triennale ed i suoi effetti giuridici ed economici decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel CCNL e nel presente contratto;
3. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, 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.
4. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

-
5. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa.
 6. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL-2022 tra le diverse modalità di utilizzo, saranno negoziati presso ciascun Ente con cadenza annuale, con apposito contratto tra le parti. Se non viene stipulato il contratto annuale si intendono confermate le modalità di riparto contenute nel presente contratto garantendone l'esigibilità ai dipendenti.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che durante la vigenza del presente contratto potrà essere verificato lo stato di attuazione del medesimo, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, anche su richiesta di parte sindacale.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro venti giorni dalla richiesta avanzata;
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza di ciascuna Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL-2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.

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

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL-2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione dei diversi istituti contrattuali, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione;

- a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
 - programmazione operativa e gestionale;
 - definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - monitoraggio e confronto periodico;
 - verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;

- controlli e validazione sui risultati;
 - conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- e) performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento, previo confronto con le OOSS.

Capo III – Progressione economica all’interno delle aree

Art. 7 – Criteri generali

1. L’istituto della progressione economica all’interno dell’area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più “*differenziali stipendiali*”, di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “*differenziale stipendiale*”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella “A” del CCNL-2022, come segue:

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Funzionari ed elevate qualificazioni	1.600,00	6
Istruttori	750,00	5
Operatori Esperti	650,00	5
Operatori	550,00	5

2. Il CCNL prevede le seguenti integrazioni, derivanti dall’applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*):

Profilo professionale	Incremento differenziale stipendiale - Euro
Personale educativo, docente e insegnante inquadrato nell’Area Istruttori	350
Personale Polizia Locale, Area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento attribuite con atti formali	350
Personale iscritto a ordini o albi professionali Area Istruttori	150
Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	200
Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, area degli Istruttori, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali	150
Personale delle professioni sanitarie e socio-sanitarie, Area dei Funzionari ed EQ, iscritto a ordine professionale, abilitazione professionale o iscritto ad albi o albi speciali;	200

3. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le modalità definite nell’articolo successivo;
4. In via prioritaria, le progressioni economiche all’interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei “*differenziali stipendiali*” del personale cessato a qualsiasi titolo.

Art. 8 – Modalità di accesso alle progressioni all'interno delle aree

1. Sulla base delle risorse stanziare per le progressioni all'interno delle aree, definite in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i “*differenziali stipendiali*” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella “A” del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei “*differenziali stipendiali*”, che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi quattro anni per gli Enti che hanno più di 50 dipendenti e tre anni per gli Enti con meno di 50 dipendenti, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. Solo esclusi dalla procedura i dipendenti che, negli ultimi due anni, abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. Il numero di “*differenziali stipendiali*” attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione del differenziale;
8. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte di norma entro e non oltre il 30 giugno di ciascun anno, previa pubblicazione di un avviso di informazione da inviare ai dipendenti entro e non oltre il 30 aprile di ciascun anno; tali termini, tuttavia, sono subordinati all'effettiva sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale sulle risorse decentrate.
9. Nel rispetto del criterio generale di pari opportunità per tutto il personale delle aree, il numero dei differenziali da realizzare in ciascuna area saranno contrattati all'interno dei singoli fondi annuali delle risorse decentrate.

Art. 9 – Criteri di dettaglio

CRITERI	PUNTEGGIO MASSIMO	Dettagli punteggio
<p>A) VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità</p>	80	
<p>B) ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi</p>	15	1,5 punto all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno intero di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento.
<p>C) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI: Titoli di studio e abilitazioni superiori o attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione</p>	2	<p>DUE punti per ogni titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto per l'accesso dall'esterno nell'area di appartenenza</p> <p>UN punto per ogni master universitario acquisito</p> <p>UN punto per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati e per i quali è prevista una valutazione finale, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio.</p> <p>Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP).</p>
<p>D) PERSONALE che non ha conseguito progressioni economiche da sei anni (art. 14, comma 2, lett. f), del CCNL 2019-2021) purché la permanenza non sia dovuta a valutazioni non positive</p>	3	Punti TRE
<p>Nota: i titoli di studio e i master di cui al punto c) sono valutabili solo al primo accesso al differenziale stipendiale</p>		

Art. 10 – Criteri in caso di parità di punteggio

1. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL-2022, le parti concordano che a parità di punteggio, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:
 1. Dipendente che ha ottenuto nella valutazione il punteggio medio più elevato nell'ultimo triennio;
 2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
 3. Dipendente che non ha conseguito progressioni economiche/differenziali da più tempo.

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

Art. 11 – Principi generali

1. Con il presente contratto, si definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "**indennità**";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Funziionario incaricato di E.Q;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Art. 12– Indennità condizioni di lavoro

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera d) e 84-*bis*, del CCN-2022, le parti definiscono la misura della indennità di condizioni di lavoro, nel rispetto dei criteri definiti nel presente articolo.
2. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.
3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi); utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa); utilizzo di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.
4. In caso di espletamento di attività esposta a rischio, così come descritta al comma precedente è riconosciuta una indennità nella seguente misura: **euro 1,40 al giorno**;

5. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni e non deve riguardare prestazioni che sono già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL

Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo;
- b) prestazioni rese per interventi programmati e non programmati che sono svolti al di fuori del normale orario di lavoro, in giornate festive o non lavorative e/o in fasce orarie dopo le 19

6. In caso di espletamento di **attività disagiata** di cui alla lettera a), identificata dal Dirigente/Responsabile, viene corrisposta una indennità pari a **1,20 euro al giorno**; in caso di attività disagiata di cui al punto b) è corrisposta un'indennità pari a 1,00 euro se nel corso dell'anno si superano i 100 punti, come sotto definiti:

Descrizione	punti
Uscita programmata feriale dalle 19.00	20
Uscita programmata feriale dopo le 22.00 o nella giornata di sabato dopo le ore 13,00 o festiva	30
Uscita NON programmata feriale dalle 19.00	24
Uscita NON programmata feriale dopo le 22.00 o festiva	34
Ingresso anticipato in orario notturno	14
Nel caso in cui nella stessa giornata il medesimo operatore abbia più chiamate, dalla seconda chiamata il peso è dimezzato.	

- 7. Superati i 200 punti si applica **l'incremento di 0,10 euro** ogni 20 punti
- 8. In caso di cumulo delle condizioni di cui ai commi 4 e 6 l'indennità è di 2,60 al giorno.
- 9. Non sono considerate disagiate le attività che rientrano nei compiti propri dei doveri d'ufficio, come ad esempio:
 - le prestazioni connesse allo svolgimento delle consultazioni elettorali
 - per il personale dei servizi educativi per gli incontri e le attività programmate in orario serale (assemblee, incontri con i genitori, ecc.).
 - la partecipazione alle riunioni degli organi collegiali o alle commissioni consiliari
- 10. I dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino **maneggio di valori di cassa** (come ad esempio economo comunale, agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale...) la relativa indennità viene graduata in relazione all'importo medio annuale maneggiato:

Valore annuo	Importo indennità (in €uro)
> euro 1.800 e <7.500	1
> euro 7.500 e < 15.000	1,20
> euro 15.000 e < 20.000	1,50
> euro 20.000 e < 24.000	1,80
> 24.000	2

-
11. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti di attività rischiosa o disagiata e, conseguentemente l'effettiva identificazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità di cui al presente articolo è di esclusiva competenza dei singoli Dirigenti o titolari E.Q.
 12. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni effettivamente lavorati e di effettiva esposizione all'attività disagiata, rischiosa o di maneggio valori, nella seconda mensilità successiva per la parte derivante dalla condizione di rischio e nell'anno successivo per la parte derivante dal disagio e maneggio valori.

Art. 13– Indennità per specifiche responsabilità

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022;
3. Con atto scritto e motivato possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
4. Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono, a titolo non esaustivo, le seguenti
 - a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
 - b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
 - d) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - h) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - l) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - m) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

n) specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020

5. Ogni specifica responsabilità è valutata attribuendo un punteggio fino a 100 punti, e la connessa indennità è attribuita come segue:
- da 30 a 50 punti, fino a 700, euro in proporzione al punteggio;
 - dal 51 a 70 punti, fino a 1.000 euro in proporzione al punteggio;
 - da 71 a 80 punti, fino a 1.500,00 euro in proporzione al punteggio;
 - da 81 a 90 punti, fino a 2.000,00 euro in proporzione al punteggio.
 - da 91 a 100 punti fino a 3.000,00 (elevabile a 4.000,00 per l'area dei Funzionari) in proporzione al punteggio.
6. I diversi tipi di responsabilità si raggruppano in 4 macro ambiti, la cui pesatura viene effettuata in base alle seguente metodologia:

Tipo di responsabilità	Elementi di valutazione	Punteggi massimi
A) Responsabilità di tipo procedimentale	numero dei procedimenti da istruire, la loro complessità, e la loro plurivalenza	50
	responsabilità di rendicontazione di risorse economiche (con un minimo pari almeno ad €. 10.000,00)	15
	l'esercizio interinale delle funzioni del titolare di posizione organizzativa nei periodi di assenza o di altro personale assente del proprio Settore	35
b) Responsabilità di struttura, ufficio o di progetto	risorse gestite dall'ufficio o impegnate nel progetto	30
	numero, la categoria delle risorse assegnate all'ufficio o al progetto	30
	strategicità dell'ufficio o progetto assegnato	40
c) Responsabilità di particolari attività/funzioni plurime/ relazioni complesse	attività che implicano l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione/funzioni plurime	30
	responsabilità attinenti alle attività o ai processi assegnati	30
	complessità dei programmi o dei piani di attività assegnati	40
d) Responsabilità di coordinamento	numero e la categoria delle risorse coordinate	50
	strategicità del coordinamento assegnato	30
	complessità dei programmi o dei piani di attività assegnati	20

7. In caso di assegnazione di più di una tipologia di responsabilità, la pesatura dei singoli elementi di valutazione sarà riproporzionata al fine di considerare i 100 punti complessivi
8. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente o attività che sono ricompensate con altre indennità;
9. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dal 01 gennaio 2024 e vengono erogate mensilmente o annualmente. Sono proporzionate alla tipologia della prestazione lavorativa (full o part time) e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È

prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità. Sono sospese per i periodi di assenza non retribuita per tutta la durata dell'assenza o per periodi di assenza parzialmente retribuiti superiori al mese.

10. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca anche in corso d'anno.

11. Le indennità sono attribuite con apposito atto formale di conferimento all'inizio dell'anno ed in caso di identificazione di nuove posizioni di responsabilità o di diversa pesatura che incida sull'ammontare delle risorse destinate a tale voce del fondo, sarà data comunicazione alla parte sindacale, prima della formalizzazione delle stesse.

servizi

publika

CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

1. Sono oggetto di disciplina del presente capo i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva; le suddette somme costituiscono una “partita di giro” all'interno del fondo e le eventuali somme non utilizzate nell'anno comportano automatico adeguamento del valore della costituzione e non possono essere destinate ad altri dipendenti, ad altre finalità o riportate nell'anno successivo.

Art. 15 – Tipologia compensi previsti da disposizioni di legge

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati-sulla base di specifiche disposizioni di legge-all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
 - α) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997 (proventi da sponsorizzazioni, proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali), nel limite della percentuale delle somme introitate così come definita dall'Ente e comunque non superiore al 50%, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;
 - β) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, danno atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
 - γ) incentivi per le attività di accertamento IMU e TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018: le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento dell'Ente;
 - δ) compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità sono riconosciuti compensi che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge;
2. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con comunicazione del dirigente/responsabile del Settore interessato.

Art. 16 – Criteri generali per il riparto delle risorse dei piani di razionalizzazione

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione, sono destinate alla premialità.
2. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL-2018, confermato dall'art. 79, comma 2, lettera a) CCNL-2022, nell'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi, previa certificazione dell'organo di revisione.
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente/Responsabile competente.
4. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

CAPO VI – Performance e Premio individuale

Art. 17 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*

1. Con la finalità di attribuire i premi correlati alla performance trova applicazione il Sistema Unico di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 14 del 7 marzo 2023
2. Le logiche del suddetto sistema sono orientate alla selettività ed al riconoscimento del merito ed escludono qualsiasi forma di automatismo e di erogazione indifferenziata.
3. E' costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente
4. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
5. Per la valutazione dei dipendenti ai fini del riconoscimento del trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale si applica la disciplina del Regolamento unico con le integrazioni contenute nel presente articolo, in particolare:
 - a) dopo la valutazione secondo il sistema unico, al personale a tempo parziale sarà attribuito un premio correlato alla performance in proporzione alla prestazione oraria ridotta e/o alla durata del rapporto di lavoro;
 - b) In caso di cambio di ruolo (passaggio fra le aree o conferimento di incarico di EQ), all'interno della medesima Amministrazione e nello stesso anno di valutazione, si applica la disciplina relativa al ruolo che il dipendente ha prestato/svolto per più tempo;
 - c) in caso di cambio di ruolo (passaggio fra le aree o conferimento di incarico di EQ) tra gli Enti appartenenti all'Unione Tresinaro Secchia e nello stesso anno di valutazione, al dipendente si applicheranno le due discipline, in proporzione alla durata del rapporto lavorativo, senza il requisito minimo dei sei mesi;
6. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata in unica soluzione annuale, al termine del processo annuale di valutazione, secondo le modalità e con i criteri previsti dal Sistema di valutazione.

Art. 18 – Differenziazione del premio individuale

1. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera ae) e dell'art. 81, del CCNL-2022, vengono definite le seguenti disposizioni (per coloro che non risultano assegnatari di incarichi di EQ):
 - a) la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (con valutazione pari o superiore a 91) sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
 - b) la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Area/Settore/Servizi (intesa come massima dimensione organizzativa);
2. in caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - a) Migliore media delle valutazioni conseguite nei due anni precedenti o comunque nelle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
 - b) Migliore valutazione conseguita nell'anno precedente;
 - c) Non aver mai percepito la maggiorazione;
 - d) Anzianità di servizio presso l'Ente.

Art. 19 – Correlazione tra premi di performance e compensi previsti da specifiche norme di legge

1. Le parti concordano che i premi individuali legati alla performance e i compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale, sono correlate nel seguente modo :
 - nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 200% al premio relativo alla performance, quest'ultimo viene ridotto del 30%;
 - nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 400% al premio relativo alla performance, quest'ultimo viene ridotto del 60%.
2. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Capo VII – Sezioni speciali

Art. 20 - Personale di polizia locale

1. Gli articoli seguenti (21-22-23) si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio.

Art. 21 – Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità di 1,30 euro per ogni giorno di effettivo servizio prestato
2. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Il personale addetto in via continuativa al servizio esterno è quello che per almeno l'80% delle giornate lavorate presta servizio esterno per la maggior parte dell'orario di lavoro.
4. Spetta al Dirigente la individuazione del personale a cui spetta l'indennità e attestare mensilmente il permanere delle condizioni legittimanti l'erogazione.

Art. 22 - Criteri per l'attribuzione delle risorse di cui all'art. 98 CCNL-2022

1. In presenza di stanziamenti di risorse di cui all'art. 98 e art. 79 comma 2 lett. c) CCNL-2022, queste possono essere utilizzate per il conseguimento di obiettivi dell'ente in materia di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.
2. Per quanto riguarda gli obiettivi di performance riguardanti i servizi del corpo di polizia municipale, la ripartizione delle risorse tra gli operatori si quantifica mediante l'utilizzo della seguente scala parametrica:

Tipologia servizio	Parametro
Serale (19:00 – 01.00 +/- 1 ora)	N. servizi x 0,50
Domenicale diurno	N. servizi x 0,40
Domenica serale (19:00 – 1:00 +/- 1ora)	N. servizi x 0,55
Festivo infrasettimanale diverso dal “Festivo super”	N. servizi x 0,75
Festivo super (01/01, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, serale 24/12, 25/12, 26/12, serale 31/12)	N. servizi x 1,00
Notturno (21,00 – 3,00 +1ora)	N. servizi x 0,90
Super notturno (0,00 – 6,00 +/- 1ora)	N. servizi x 1,50

-
3. Le somme eventualmente residuanti rispetto al budget stanziato per i progetti di cui al comma 3, se provenienti dai proventi di cui all'articolo 208 del d.lgs. 285/1992, potranno essere ridestinate con deliberazione di Giunta Unione alle finalità di cui al medesimo articolo 208, comma 4, lettera c) (misure di assistenza e di previdenza del personale).
 4. Le somme di cui al comma 3 sono erogate, applicando i seguenti criteri:
 - Raggiungimento degli obiettivi collettivi previsti dal progetto: 70%
 - Valutazione individuale come risulta dalla scheda di valutazione della performance annuale: 30%.
 5. L'erogazione ai singoli operatori, subordinata al raggiungimento degli obiettivi inseriti di performance, viene riconosciuta in caso di valutazione positiva della performance annuale (per valutazione positiva si intende il raggiungimento del punteggio minimo di 60 - performance base)
 6. Ai fini dell'applicazione della differenziazione del premio relativo al contributo individuale nei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, oggetto del presente articolo, al personale che contribuisce al migliore raggiungimento degli obiettivi del progetto, in termini di partecipazione attiva ai servizi, è riconosciuta una maggiorazione del premio come segue:
 - maggiorazione del premio del 7,5% in caso di partecipazione attiva con turni di servizio uguali o superiori a 32 e sino a 39;
 - maggiorazione del premio del 15% in caso di partecipazione attiva con turni di servizio uguali o superiori a 40;
 - le due maggiorazioni non sono cumulabili
 7. Gli incentivi non erogati al personale che non ha raggiunto il punteggio minimo di 60 saranno redistribuiti al personale con valutazione positiva proporzionalmente all'incentivo spettante;
 8. La liquidazione avverrà tramite due acconti al termine del primo e secondo quadrimestre (calcolati sulla base dei servizi espletati) e con il saldo in esito alla valutazione individuale, con eventuali conguagli.

Art. 23 – Indennità di funzione

1. Per l'indennità di funzione del personale della polizia municipale si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 13 in materia di indennità di specifiche responsabilità.

Art. 24 – Incentivi personale educativo e scolastico per attività ulteriori rispetto al calendario scolastico

1. In attuazione degli articoli 7, comma 4, lettera ab); 86, comma 7; 87, comma 5; 88, comma 5 e 89, comma 3, del CCNL-2022, in caso di prestazione lavorativa frontale ulteriore rispetto al calendario scolastico, al personale compete un incentivo economico di importo da 10 € a € 15,00 in relazione al fondo risorse decentrate dell'ente per ogni giorno ulteriore, sino ad un massimo di 4 settimane previa informativa alle OOSS.
2. Le somme sono finanziate col fondo risorse decentrate, di cui all'articolo 79, del CCNL-2022 e andranno previste nell'accordo annuale per l'utilizzo, ex art. 80 CCNL-2022.

Capo VIII – Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 25 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

1. Alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è destinata una somma di almeno il 15% del totale del fondo delle posizioni organizzative.
2. La determinazione della quota di retribuzione di risultato spettante al singolo incaricato viene determinata come segue:
 - a) in proporzione alla retribuzione di posizione;
 - b) la parte del fondo delle posizioni organizzative eventualmente non destinata alla retribuzione di posizione viene suddivisa in misura proporzionale alla retribuzione di posizione dei vari responsabili;
 - c) la quota di spettanza del singolo responsabile viene definita applicando alla quota teorica il sistema di valutazione dell'Ente;
 - d) le quote non attribuite sono destinate ad economia di bilancio

Art. 26 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

1. Nel caso in cui il titolare di incarico di EQ percepisca qualcuno dei compensi *ex art. 20*, comma 1, lettera h), del CCNL-2022, la retribuzione di risultato viene decurtata come segue:
 - a) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 200% alla retribuzione di risultato, quest'ultima viene ridotta del 30%
 - b) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 400% alla retribuzione di risultato, quest'ultima viene ridotta del 60%.

servizi

pubbika

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 27 – Elevazione contingente rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL-2018 e dell'art. 7, comma 4, lettera n), CCNL-2022, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'Ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, fino ad un ulteriore 10 per cento;
2. Le gravi e documentate situazioni familiari, oltre a quelle previste dall'art. 53, sono le seguenti:
 - a) dipendente che gode dei permessi di cui alla legge 104/1992 per assistere un familiare;
 - b) dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendente unico adulto di nucleo familiare con figli minori di 14 anni.
 - d) dipendente in situazione di grave disagio personale o familiare

Art. 28 Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'amministrazione garantisce l'applicazione di regimi di flessibilità oraria di almeno 60 minuti (30 minuti prima e 30 minuti dopo) a tutti i dipendenti addetti a servizi amministrativi che non prevedano necessità di un orario rigido, come ad es. per i dipendenti con orario articolato su turni, con orario coincidente con l'orario di apertura al pubblico o addetti a lavori in squadra, i quali devono fornire servizi in orari ben definiti.
2. Se compatibili con le esigenze di servizio dell'Ente, in presenza di documentate necessità personali sociali o familiari previste dall'art. 36 CCNL-2022, ciascun Responsabile garantisce al dipendente maggiori margini di flessibilità rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza

Art. 29 – Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

1. Le parti individuano le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 1 ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro, a condizione che vengano svolte almeno 7 ore di lavoro e che siano impossibilitati ad abbandonare il servizio:
 - a) addetti coinvolti nei servizi di protezione civile;
 - b) addetti coinvolti in attività di sgombero neve;
 - c) addetti impegnati in trattamenti sanitari obbligatori.
 - d) addetti impegnati in servizi essenziali

Art. 30 – Turnazioni

1. In relazione all'art. 7, comma 4, lettera l) del CCNL-2022, le parti concordano che:
 - le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - l'arco temporale preso in considerazione per valutare che sussista una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente è il mese di calendario;
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, le parti stabiliscono che il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco di un mese da ciascun dipendente non possa essere superiore a 12.
3. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate le seguenti ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno:
 - a) dipendente che gode dei permessi di cui alla legge 104/1992 per assistere un familiare;
 - b) dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendente unico adulto di nucleo familiare con figli minori di 14 anni.

Art. 31 - Elevazione turni reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento eventualmente individuate dall'Ente è istituito il servizio di pronta reperibilità, ai sensi dell'art. 24 del CCNL-2018.
2. Per il personale chiamato a prestare turni mensili di reperibilità superiore a sei, e comunque non superiore a 10, i turni eccedenti tale numero sono remunerati con una indennità di 13,00 euro per 12 ore

CAPO II – ALTRI ISTITUTI

Art. 32 – Salute e sicurezza sul lavoro

1. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro dei dipendenti.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 33 – Innovazioni tecnologiche e formazione

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
 - assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
 - assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
 - favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
 - incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo;
3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire;
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti;
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono tendere al coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

CAPO III – Welfare integrativo

Articolo 34- Attività del “welfare integrativo”

1. Le Amministrazioni considerano il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave da raggiungere e intendono, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell’ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.
2. Ciascuna Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo, in relazione alla somma complessiva prevista annualmente nel fondo risorse decentrate, che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari
3. In relazione agli importi disponibili nel fondo risorse decentrate, ciascuna Amministrazione potrà decidere di attivare una o più iniziative tra le seguenti:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto 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;
4. Nel caso in cui l'Amministrazione possa attivare una sola iniziativa, saranno preferite le iniziative che possono riguardare la generalità dei dipendenti;
5. Ciascun dipendente potrà discrezionalmente scegliere a quale iniziativa aderire, nel caso in cui l'Amministrazione attivi più di una iniziativa, fino alla concorrenza del proprio credito.
6. Dopo la sottoscrizione del presente CCDI, verrà aperta un’apposita sessione di confronto sull’applicabilità di tale strumento a livello di Ente o territoriale, tenuto conto di quanto previsto dal presente articolo.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI VARIE, TRANSITORIE E FINALI

Art. 35 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali

1. Le parti confermano la validità dei protocolli/contratti già sottoscritti dagli Enti che continuano ad applicarsi sino ad eventuale loro modifica o aggiornamento.

Art. 36 – Disposizioni transitorie e finali

1. Dall'entrata in vigore del presente CCDI sono abrogate le disposizioni dei CCDI normativi 2019-2021 di tutti gli Enti aderenti all'Unione Tresinaro Secchia e della stessa Unione, fatto salvo quanto previsto dall'articolo precedente sullo sciopero;
2. Limitatamente all'articolo 9 le relative disposizioni entrano in vigore a decorrere dal 01 gennaio del corrente anno;
3. Restano salvi gli effetti degli eventuali verbali di concertazione e dei provvedimenti assunti dalle Amministrazioni in applicazione di tali verbali, nonché degli altri documenti non aventi valore di contratto decentrato.
4. In relazione all'articolo 7, comma 4, lettera ad) del CCNL-2022 e all'art. 22 del CCNL Regioni e Autonomie locali del 1 aprile 1999, le parti concordano l'applicazione delle disposizioni in materia di 35 ore già vigenti (di cui al prot. Unione n.1709 dell'11 marzo 2010) .