

PROVINCIA DI MODENA

PROVINCIA DI MODENA

**Ipotesi di Contratto collettivo integrativo
di parte normativa 2025/2027 ed economica
per l'anno 2025**

**in attuazione del CCNL Funzioni Locali
del 16 novembre 2022**

L'anno 2025, il giorno 14/10/2025, alle ore 11, presso la sede della Provincia di Modena, di Viale
Martiri della Libertà, 34,

si sono incontrate

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale,

Premesso che:

- a) in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, entrato in vigore il giorno successivo;
- b) lo stesso, reca rilevanti innovazioni nella disciplina del rapporto di lavoro del personale non dirigente, nelle materie oggetto di contrattazione integrativa, in merito sia allo stanziamento delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa dall'esercizio 2025/2027, che al relativo utilizzo
- c) le materie demandate alla contrattazione integrativa sono contenute nell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 e a norma dell'art. 8, comma 7, del Ccnl 21/05/2018, i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;
- d) i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato, da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto,
- e) in data 2 settembre 2025 è stato illustrato il fondo del trattamento economico accessorio;

convengono e stipulano quanto segue.

Titolo I
Principi e disposizioni generali

Art. 1
Ambito di applicazione

1. Il presente accordo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente dalla Provincia di Modena.
2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate in sede integrativa.
3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione periodica delle risorse decentrate. Si conviene a tal fine che le tipologie di trattamento economico accessorio disciplinate dal presente contratto integrativo sono compatibili con la specialità del lavoro da remoto, nell'ambito delle finalità indicate nell'art. 68 del CCNL 16.11.2022.
4. La presente disciplina, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, si applica ad eventuali rapporti di formazione e lavoro che l'ente deciderà di attivare compatibilmente con le peculiarità e le finalità loro proprie, entro i limiti stabiliti da apposite discipline decentrate finalizzate alla relativa regolazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro degli Enti.
5. L'amministrazione si avvale della facoltà di mettere a disposizione risorse stabili nell'ambito di quanto previsto dall'art. 14 c. 1 bis del D.L. 25/2025 pari ad euro 52.100 per l'anno 2025 ed euro 126.400 per l'anno 2026 i cui criteri di utilizzo sono disciplinati del presente Contratto

Art. 2
Principi e finalità

1. Il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente di cui all'articolo 1, a valere sulle risorse decentrate disponibili, ai sensi di

legge e di CCNL, per le politiche premiali, di indennizzo e di incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.

2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione dell'Ente e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

Art. 3

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto produce i suoi effetti normativi ed economici dal giorno successivo alla sottoscrizione dello stesso, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti.

2. Gli effetti normativi ed economici di cui al comma 1 restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi. In ogni caso, in occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi dell'Ente, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, si procede alla verifica sulla rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa.

3. Le parti possono disdire il presente contratto, in ogni tempo, in caso di stipulazione di nuovi contratti collettivi nazionali di comparto di parte normativa. La disdetta può intervenire solo per l'intero contratto e non per singole parti di esso.

4. Fermo quanto previsto al comma 3, le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, nonché di posizioni assunte dalla magistratura contabile o dalla ragioneria generale dello stato che dispongano diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline decentrate alle nuove disposizioni di livello nazionale o alle posizioni emerse in merito.

5. Ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del CCNL del 16 novembre 2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse finalità possono essere negoziati con cadenza annuale. Peraltro, le parti concordano di promuovere, in via preferenziale e ove possibile, la stipulazione di contratti collettivi integrativi di durata triennale anche per la parte economica, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti sempre equilibrato nel tempo e idoneo a sostenere le esigenze organizzative e operative delle funzioni e dei servizi pubblici da svolgere ed erogare. Le parti, pertanto, si riservano di integrare e/o modificare i contratti eventualmente stipulati con valenza pluriennale anche economica, al fine di assicurare una costante rispondenza delle discipline alle esigenze emergenti.

Art. 4

Monitoraggio sull'applicazione del contratto

1. Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative degli Enti.
2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative.

Titolo II

Risorse per la contrattazione collettiva integrativa

Art. 5

Fondo delle risorse decentrate

1. Gli Enti stanzianno annualmente, con propri provvedimenti e fermi i limiti finanziari stabiliti dalla legge, le risorse economiche decentrate, ai sensi delle norme nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che, eventualmente, "variabile".
2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1 è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL.
3. Le risorse decentrate possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli *standard* erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.

Art. 6

Destinazione e utilizzo del fondo

1. I criteri relativi alla distribuzione del fondo alle diverse finalità avviene in sede di contrattazione collettiva integrativa.
2. La delegazione trattante di parte pubblica svolge le trattative, ai fini del comma 1, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dall'organo di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.
3. L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione.
4. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate di cui ai precedenti commi da 1 a 3 e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti in sede integrativa decentrata, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.
5. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, ai sensi del comma 1, la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal CCNL.
6. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.
7. Il presente contratto collettivo integrativo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, let. a), del CCNL 16.11.2022, attua i predetti criteri di riparto definendo i valori assoluti, in termini finanziari, o le percentuali, riferite al totale delle componenti del fondo destinabili in via programmatica, secondo il seguente prospetto di riparto:
 - a) Premialità generale (performance anche sulla base di norme speciali)
€ 1.283.779,89
 - b) Istituti indennitari (compresa indennità di comparto)
€ 330.000,00
 - c) Differenziali stipendiali
€ 391.000,00

Le eventuali economie relative alle lettere b) e c) potranno essere utilizzate per la premialità di cui alla lettera a)

Art. 7

Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi ai sensi della previsione dell'art. 16 del D.L.98/2011

Art. 8

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 6, comma 1.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo al fine di consentirne – in sede di contrattazione sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili – le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico, ai sensi del successivo articolo 9.
3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.
4. Vengono confermati a tal fine i criteri e metodi per l'applicazione dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 nel CCDI 29/12/2017 e s.m.i, nelle more della definizione del regolamento attuativo del D.Lgs. 36/2023.

Art. 9

Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.
2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto, anche a tempo parziale, alla misurabilità del contributo e all'effettivo apporto al raggiungimento degli obiettivi, di ente, di struttura e di ufficio di appartenenza.

3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, ovvero le particolari disposizioni contrattuali, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.

Titolo III

Sistema integrato di valutazione del personale

Art. 10

Ambiti, elementi e criteri di valutazione

1. Il sistema integrato di valutazione del personale, adottato dall'Ente e al quale, in questa sede, è fatto rimando, è volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti e degli apporti individuali e/o di gruppo al conseguimento delle *performance* di struttura.

2. In applicazione di quanto previsto dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., le indennità e i premi sono erogati assicurando che gli stessi rispondano al principio di differenziazione salariale, con combinato riguardo all'effettività anche oggettiva dell'impegno richiesto e del merito prestazionale di ciascun dipendente.

Art. 11

Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema integrato di valutazione adottato dall'Ente.

2. La valutazione di cui al comma 1 si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati ai diversi istituti, in rapporto alla qualità e all'intensità del contributo professionale espresso dal personale. In sede di contrattazione integrativa sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, possono trovare specificazione e integrazione i criteri di determinazione differenziale dei premi, tenuto anche conto della complessità e delle priorità correlate a particolari aree di risultato.

3. Le parti, ai sensi dell'art. 81, comma 3, del CCNL del 16 novembre 2022, stabiliscono la quantità del personale destinatario del c.d. *bonus* premiale (differenziazione del premio individuale) per la performance individuale nella misura massima del 5% del personale oggetto di valutazione che ha acquisito la valutazione più elevata, e comunque con una valutazione minima non inferiore a 105 dell'attuale sistema di valutazione nell'annualità di riferimento. La quantificazione del *bonus*, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, è pari al 20 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti annualmente al personale valutato positivamente e cioè della media di coloro che acquisiscono un punteggio pari o superiore a novanta punti. Le parti concordano che:

- il presente comma deve essere applicato rendendo neutre le situazioni connesse ai compensi relativi al personale con rapporto di lavoro part-time sia per quanto attiene la determinazione del *bonus* che per quanto riguarda la relativa corresponsione, che verrà effettuata con riguardo alla previsione di cui all'articolo 9 comma 2 del presente accordo

- l'elemento differenziale costituisce superamento dei limiti alla valutazione contenuti nel sistema di valutazione e misurazione dell'ente, fermo restando il rispetto del principio della differenziazione

Titolo IV

Differenziale stipendiale

Art. 12

Principi e finanziamento

1. Il differenziale stipendiale nell'area può essere effettuata, a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse, di natura sia stabile che variabile.
2. possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata o all'effettiva assunzione. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
3. le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle tre aree di inquadramento del personale del comparto presenti nell'ente (Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione).
4. Il costo dei differenziali stipendiali complessivamente intese non potrà comunque superare il 45% delle risorse stabili del fondo

Art. 13

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti CRITERI DI VALUTAZIONE:

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle

annualità. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, inferiore al 40% del totale del punteggio a disposizione;
peso attribuito: 65%

Ai fini del calcolo della media viene preso in considerazione il massimo attribuibile in via ordinaria stabilito in 105 punti: La media triennale del punteggio attribuito sulla base della valutazione viene conseguentemente parametrato al 65%.

2) esperienza professionale, da intendersi l'esperienza maturata nell'Area e 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 contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, superiore al 40% del totale del punteggio a disposizione: peso attribuito: 35%.

Consequentemente il punteggio attribuito terrà conto complessivamente della seguente graduazione:

fino a 6 anni punti 5

oltre 6 anni e fino a 7 anni punti 10

oltre 7 anni e fino a 8 anni punti 15

oltre 8 anni fino a 9 anni punti 20

oltre 9 e fino a 10 anni punti 25

oltre 10 e fino a 20 anni punti 30

oltre 20 anni punti 35.

3) le parti concordano di non attribuire alcun punteggio alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi

4) La scala parametrica ai fini del punteggio da attribuire è definita su base centesimale e pertanto la somma dei punteggi attribuiti sulla base del punto 1) e del punto 2 costituisce il punteggio finale individuale ai fini della predisposizione delle relative graduatorie.

2. in sede di contrattazione integrativa possono essere, inoltre, definiti i criteri di spareggio, ovvero i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati in applicazione del sistema valutativo, nel rispetto del principio di non discriminazione. Ai presenti fini, pertanto, i criteri di spareggio, a parità di punteggio conseguito, sono così determinati, in ordine di priorità:

- maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche
- maggiore anzianità di servizio nel profilo professionale
- maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 1) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite).

Le parti concordano nell'ambito di un "patto generazionale" tra i dipendenti di effettuare un'analisi al riguardo nel corso dell'anno 2026 rispetto al sistema di valutazione contenuto nel presente articolo.

3. Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziare per le nuove progressioni economiche, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

- è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni. Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica acquisita dal dipendente. La percentuale di maggiorazione, ai predetti fini, viene determinata nel 3% del punteggio conseguito dal dipendente interessato da 6 anni (e un giorno)

4. Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni.

5. Con riferimento all'anno 2023 le parti concordano di attivare dieci "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area presente nell'ente (Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed elevata qualificazione) e che con riguardo all'Area dei Funzionari ed elevata qualificazione il suddetto numero dovrà essere ripartito distintamente e proporzionalmente tra il numero dei dipendenti aventi i requisiti di partecipazione tra Funzionari e Incaricati di elevata qualificazione, in relazione al diverso sistema di valutazione esistente e conseguentemente alla necessità di mantenere distinte graduatorie.

Con riferimento all'anno 2025 le parti concordano di attivare le seguenti procedure per l'attribuzione dal 1/1/2025 dei seguenti differenziali economici alle medesime condizioni e modalità previste dal presente titolo:

- n. 20 per l'Area dei Funzionari ed elevate qualificazioni
- n. 22 per l'Area degli Istruttori
- n. 10 per l'Area degli Operatori esperti

6. Sono esclusi dal computo del periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o ai sensi di altri analoghi istituti, che ne sospendono la decorrenza.

7. Si evidenzia che le risorse che consentono la corresponsione dei suddetti differenziali economici derivano da economie relative alle cessazioni a qualsiasi titolo di dipendenti che avevano in godimento somme a titolo di progressioni economiche orizzontali e da maggiori risorse che consentono comunque un allineamento dei compensi per la performance al livello dell'anno 2023 al fine di garantire il c.d. "patto generazionale" tra i dipendenti neo assunti e coloro che hanno maturato anzianità di servizio.

Titolo V

Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 14

Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale

1. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli *standard* erogativi e di servizio, sono annualmente destinate quote di risorse decentrate, anche di natura variabile, in misura adeguata ai sensi del comma 6 dell'articolo 6, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, che dovranno essere attestati dal Nucleo di valutazione dell'ente.

2. I criteri di ripartizione e destinazione delle risorse di cui al comma 1 sono correlati al grado di rilevanza dei risultati attesi sui diversi ambiti di intervento, nonché allo specifico impegno richiesto ai dipendenti.

3. La quota del fondo di cui all'articolo 6, comma 6, destinata al costante sostegno delle politiche finalizzate al mantenimento e al miglioramento dei servizi, è prioritariamente destinata all'erogazione di specifici premi e incentivi, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori strategici e/o critici e/o prioritari per gli Enti, nonché dell'efficientamento, dell'innovazione e della semplificazione dei processi di organizzazione del lavoro, di resa delle funzioni e di erogazione dei servizi.

4. Le parti concordano nel tempo i criteri di individuazione della quota delle risorse di cui al comma 1 da destinare al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della *performance* di risultato di Ente, dei costanti apporti del personale, rilevati a livello individuale, di ufficio e di gruppo, in quanto volti alla puntuale, tempestiva e adeguata resa dei prodotti e dei risultati attesi, atti a garantire il

mantenimento dei livelli *standard* dei servizi, in situazioni di costante e progressiva contrazione degli organici disponibili. Le parti convengono di destinare le risorse previste dall'art. 79 comma 2 lett. b) CCNL 16/11/2022 per un importo di euro 51.023,17 per l'anno 2025 da destinarsi alla realizzazione delle azioni premianti e 10.000,00 per l'anno 2026, cioè nei limiti di quanto previsto complessivamente dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017. Su proposta dell'amministrazione ed in via sperimentale previa verifica nel corso dell'anno 202, le risorse dall'anno 2026 sono destinate alla realizzazione di progetti di unità operativa, servizio o trasversali contenuti nel PEG e nel piano della performance a partire dalle funzioni trasversali e con la possibilità di estensione al complesso delle funzioni di supporto per le annualità successive. I progetti in parola non potranno essere di importo inferiore a 1.000 euro e superiori a 5.000 euro. I dipendenti interessati, per ragioni di carattere perequativo sono coloro che non hanno titolo a percepire gli incentivi di cui al D.Lgs. 36/2023 o previsti da altre leggi speciali per importi di non modesta entità. La misura di tali importi non rilevanti verrà definita nel progetto stesso in relazione al valore e al numero dei partecipanti.

I suddetti progetti, in analogia a quanto previsto dall'art. 22 c. 3 del presente Contratto integrativo potranno riguardare il personale proficuamente e attivamente coinvolto tenendo conto dell'effettiva partecipazione, per corrispondere somme titolo di produttività secondo il seguente peso per area di inquadramento:

Operatori esperti:	110
Istruttori:	120
Funzionari ed EQ:	130

5. In ogni caso, il finanziamento degli istituti di incentivazione della produttività, di cui al presente articolo, trova eventuale e proporzionale adeguamento, in relazione all'effettiva disponibilità di risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 6, comma 6, ultimo periodo.

6. I criteri di graduazione dei premi, che devono tenere conto delle diverse aree di inquadramento del personale, nonché le modalità di incidenza, sulla quantificazione dei premi stessi e della valutazione individuale, sono confermati secondo quanto contenuto nel CCDI 29/12/2017.

Titolo VI

Incarichi di specifica responsabilità

Art. 15

Incarichi di specifica responsabilità

1. In applicazione dell'art. 84, del CCNL del 16/11/2022, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie appartenenti all'Area degli Operatori esperti e degli istruttori e da parte del personale appartenente all'Area dei Funzionari e EQ che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente l'assunzione diretta delle responsabilità connesse all'attività medesima in modo prevalente sia sotto il profilo temporale che rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

3. Le tipologie di specifiche responsabilità che si individuano sono:

1) responsabilità di conduzione e coordinamento di squadre di lavoratori con riferimento alle Aree degli Operatori Esperti e degli Istruttori;

2) responsabilità di ambito di intervento che si ritiene di peso maggiore rispetto alle precedenti e viene individuata per ogni zona dell'ex-servizio manutenzione strade attribuendola a coloro che hanno la responsabilità di attivare e coordinare il personale (su indicazione disposta dall'autorità competente) in caso di emergenza o di necessità di pronto intervento.

La misura del compenso di cui al punto 1) è fissata in euro 1.000 annue lorde mentre per il punto 2) il valore di detta indennità viene stabilita in euro 1.500 annui lordi. L'incremento decorre dalla data di sottoscrizione del presente contratto integrativo. (sempre commisurate al periodo di servizio).

4. Per gli incarichi riferiti alla responsabilità di procedimento o di progetto particolarmente complesso, da attribuirsi con atto formale, viene stabilito un limite di budget annuo non superiore ad euro 28.000. L'incremento del budget ha decorrenza dal 1/1/2026. L'ente procede annualmente alla relativa individuazione. I dipendenti dovranno essere individuati di norma all'interno dell'Area dei Funzionari ed EQ e l'indennità dovrà avere un importo in linea con le previsioni contrattuali (comunque commisurata al periodo di servizio). In via residuale per particolari assunzioni di responsabilità potranno essere individuati anche dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori.

5. Il riconoscimento delle specifiche responsabilità è attuato annualmente con atto formale dei Direttori d'Area o dei Dirigenti di Servizio, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente ed è esclusa la possibilità di cumulo tra le diverse tipologie di specifiche responsabilità per un medesimo dipendente.

6. Alla fine del periodo il Direttore d'Area predispone una breve relazione ed esprime un giudizio in merito all'attività svolta. Gli incarichi di cui al presente comma sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dei responsabili apicali.

7. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei differenti livelli di responsabilità è volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture di appartenenza; le relative determinazioni sono assunte con atto formale del competente responsabile e sono espressione delle prerogative datoriali.

8. A titolo esemplificativo e non esaustivo le responsabilità che possono dare titolo alla corresponsione dell'indennità specifica possono riguardare:

- 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;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- 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;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

Titolo VII

Altre voci di trattamento economico accessorio

Art. 16

Turnazioni

1. Per lo svolgimento delle attività e dei servizi che presentano caratteri di stabile e ordinaria estensione su non meno di dieci ore giornaliere, con articolazione in fasce *ante* e *post*-meridiane ed eventualmente anche notturne, è attivata e messa a regime, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, in modo che la rotazione e l'avvicendamento del personale su tali fasce assicuri un equilibrato e misurato impiego della forza-lavoro disponibile sulle funzioni e sui servizi che interessano il controllo e la gestione del territorio.

2. Le indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di CCNL e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.

Ricordare

Art. 17
Reperibilità

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali di controllo del territorio, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività e adeguato beneficio.
2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I responsabili competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività e tempestività d'intervento.
3. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal CCNL. Le parti convengono di portare a 11,33 euro la misura prevista dall'art. 24 c. 1 in sede di prima applicazione in relazione al pronto intervento richiesto sulle zone attigue a quelle di competenza

Art. 18
Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità di cui al presente articolo è destinata a remunerare lo svolgimento delle attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori. Essa è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimi e massimi giornalieri rispettivamente di € 1,00 ed € 15,00.
2. La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
3. Le parti convengono sulla valutazione dei seguenti fattori che determinano la relativa graduazione:
 - a) dipendenti che in costanza di fattori di rischio di cui al protocollo di sorveglianza sanitaria redatto dal medico competente ai sensi del D.LGS. 81/2008, svolgono per almeno il 50% del tempo lavoro nell'ambito dell'orario ordinario di servizio da mansioni caratterizzate da almeno uno dei seguenti fattori:
 - ☐ Esposizione permanente a rumori e vibrazioni corpo intero o mano-braccio;
 - ☐ Esposizione quotidiana a rischio di caduta dall'alto per lavori in quota;
 - ☐ Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, fumi, nebbie, fibre e vapori nocivi alla salute;

☐ Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, connessi alle quotidiane azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

nell'ambito delle funzioni fondamentali di cui alla legge 56/2014 euro 3,40 giornaliera.

La suddetta misura è elevata di euro 1,35 per le giornate con rientro pomeridiano e pertanto di almeno 8 ore.

b) dipendenti che in costanza di fattori di rischio di cui al protocollo di sorveglianza sanitaria redatto dal medico competente ai sensi del D.LGS. 81/2008 nell'aprile 2014, svolgono per almeno il 95% del tempo lavoro nell'ambito dell'orario ordinario di servizio, mansioni caratterizzate da:

☐ Esposizione permanente a rumori e vibrazioni corpo intero o mano-braccio;

☐ Esposizione quotidiana a rischio di caduta dall'alto per lavori in quota;

☐ Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, fumi, nebbie, fibre e vapori nocivi alla salute;

☐ Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, connessi alle quotidiane azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

nell'ambito delle funzioni fondamentali di cui alla legge 56/2014 euro 4 giornaliera

c) Le suddette misure sono incrementate di euro 4,25 qualora il personale sia esposto a situazioni critiche connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse, in luoghi aperti o esposti ad ogni situazione climatica congiuntamente a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose che non coincidono con le ordinarie prestazioni di lavoro, in caso di disponibilità manifestata dai dipendenti. Il predetto incremento decorre dalla data di sottoscrizione del presente Contratto integrativo

Nell'ambito di quanto sopra esposto qualora le attività vengano svolte al di fuori delle funzioni fondamentali di cui alla legge 56/2014 le indennità di cui alle lettere a) e b) sono decurtate di euro 0,50 giornaliera.

d) In caso di attività connotate da flessibilità dell'orario di lavoro in termini di diversa articolazione giornaliera, unitamente a immediata incidenza sul rapporto diretto con l'utenza l'indennità è stabilita in euro 3,3

e) Se le attività di cui alla lettera d) è accompagnata dalla continua e diretta esposizione al rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, qualora detta attività venga svolta in via diretta e continuativa l'indennità è incrementata di euro 1,5;

L'indennità di condizioni lavoro viene altresì corrisposta in misura giornaliera, su segnalazione del Dirigente di Servizio, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori fermo restando che il diritto non matura se il maneggio rientra nell'ambito di attività non prevalente od occasionale.

Ricordare

L'indennità di condizioni lavoro spettante per l'adibizione in via continuativa a servizi di maneggio valori di cassa è fissato nella misura di euro 1,54, a fronte di un maneggio valori non inferiore ad euro 20.000 annui e di euro 2 a fronte di un maneggio valori non inferiore a 70.000 annui.

La presente disposizione assorbe ai sensi di legge qualsiasi altra indennità o compenso percepito a tale titolo.

Art. 19

Indennità di funzione per l'Area della Polizia Locale

1. L'indennità è destinabile al personale con profili dell'Area della PL inquadrato nelle Aree degli Istruttori e dei Funzionari, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, volta a compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato in euro 600 annui lordi e viene erogata in relazione alla responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi nell'ambito delle macro aree territoriali di intervento con riferimento alla polizia provinciale ed è corrisposta mensilmente.
3. L'indennità di cui al comma 1 non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84, del CCNL del 16 novembre 2022.

Art. 20

Indennità di servizio esterno per l'Area della Polizia Locale

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in euro 3,40 giornaliere in relazione al rischio contenuto nel protocollo di sorveglianza sanitaria redatto dal medico competente ai sensi del D.LGS. 81/2008 per l'esposizione a batterie patogene con particolare riferimento al tetano, congiunta all'esposizione a situazioni critiche connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse, in luoghi aperti o esposti ad ogni situazione climatica.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 18 del presente CCDI.

Art. 21

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incarichi di elevata qualificazione

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con

particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi incaricati.

2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di incarico di elevata qualificazione, quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 22

Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, e le forme speciali di incentivazione

1. Criteri attuativi dell'art. 16 c. 4 e 5 del D.L. 98/2011

L'art. 16 c. 4 e 5 del D.L. 98/2011 afferma che le amministrazioni pubbliche, possono adottare entro il 31 marzo di ogni anno piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche. Detti piani indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. Le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente e quelle derivanti dall'adozione dei piani di cui sopra, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa. Le parti convengono che alla realizzazione di dette economie è coinvolto, di norma, il personale dei Servizi e delle Aree interessate, comunque in modo più diffuso e che riguardi il maggior numero di dipendenti possibile, tenendo conto dell'impegno profuso e della qualità della prestazione individuale, parametrato per categoria sulla base delle differenze dei valori standard previsti per la corresponsione del compenso per la produttività.

2. ULTERIORI criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge collegamento tra incentivi e "incentivi per funzioni tecniche"

La produttività viene diminuita quando nel corso degli ultimi tre anni la media dei compensi percepiti per gli incentivi per funzioni tecniche o da altre leggi speciali sia superiore ai compensi annui di produttività previsti per le rispettive aree di appartenenza: Operatori esperti - Istruttori - Funzionari ed EQ compreso il risultato delle PO. Il calcolo della media triennale viene considerato nel caso sia più favorevole per il lavoratore.

La soglia di cui sopra viene innalzata per il personale beneficiario delle quote seguenti:

Operatori esperti – 5000

Istruttori - 6000

Funzionari ed EQ – 7000

La diminuzione dell'importo della produttività viene calcolata in ragione del 5% della cifra eccedente le quote sopraindicate fino ad un massimo di 300 euro annui.

3. progetti finanziati attraverso l'art. 43 della legge 449/97

Nell'ambito del Peg vengono individuati specifici progetti da finanziarsi, in attuazione del disposto dell'art. 43 della legge 449/1997 secondo le modalità previste dalla norma citata e previsto dal Regolamento per la gestione delle sponsorizzazioni e delle collaborazioni esterne.

I fondi derivanti da sponsorizzazioni, convenzioni e soprattutto da servizi resi per altri Enti saranno utilizzati nei limiti del 50% in ottemperanza a quanto previsto dalla norma sono da distribuirsi in quota parte pari al 25% ai dipendenti delle aree interessate e il 25% al personale proficuamente e attivamente coinvolto tenendo conto dell'effettiva partecipazione, per corrispondere somme a titolo di produttività, o di retribuzione di risultato secondo il seguente peso per categoria:

Operatori esperti:	110
Istruttori:	120
Funzionari ed EQ:	130

Queste tipologie di produttività non potranno superare il 60% del valore della produttività correlata all'impegno di gruppo ed individuale.

1. Nel quadro di finalizzazione, gestione e impiego delle risorse di cui al presente articolo, costituiscono oggetto di costante e dettagliata programmazione e pianificazione – anche mediante eventuali iniziative di adeguamento regolamentare, ove necessario, e la correlata strutturazione, a monte, di progetti di lavoro anche pluriennali – le attività afferenti a dette forme di particolare e/o vincolata incentivazione; delle stesse è fornita tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali ai sensi e per gli effetti, anche di negoziazione, di cui all'articolo 6, comma 1, al fine di assicurare un'equa, alternativa e differenziata quantificazione e destinazione annuale delle altre risorse decentrate, complessivamente disponibili sul fondo ordinario di Ente.

3. Ai fini di cui al comma 2, saranno annualmente quantificati, in sede di contrattazione decentrata integrativa, i limiti di retribuzione individuale variabile integrativa, derivante dall'impiego delle risorse di cui al presente articolo, superati i quali non è dovuto, al personale interessato dalla relativa aspettativa retributiva, alcun altro compenso a titolo di premio di produttività per il medesimo esercizio.

4. Le quote retributive di cui al comma 3 sono computate e rilevate secondo il criterio di competenza, a valere sul bilancio di esercizio di riferimento, e producono gli effetti di esclusione di cui al comma 3 medesimo, al concorrere dei limiti ivi previsti, con riferimento alla distribuzione del fondo ordinario di competenza della medesima annualità di bilancio.

TITOLO VIII

Altre materie oggetto di contrattazione integrativa

Ricevuto

Handwritten signatures and initials on the right margin, including "Dante Bortone", "MW", "AC", "Neh", "JM", and "Gf".

Art. 23

Limite complessivo annuo per la banca delle ore

1. La banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore è stata disciplinata nell'art.38bis del CCNL del 14.9.2000, al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate che consentano il mantenimento di una quota significativa annua, che le parti definiscono in numero **70** ore annue, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
2. L'Amministrazione si impegna a fornire adeguata informazione ai dipendenti, nell'ambito delle azioni positive previste in tema di pari opportunità, circa le possibilità di utilizzo delle ore che affluiscono nel conto individuale dei lavoratori e delle lavoratrici.

Art. 24

Applicazione dell'art. 35 del CCNL 16/11/2022

Si conviene, in relazione all'esigenza di garantire la continuità dell'erogazione dei Servizi, di attribuire il buono pasto al termine del turno (che in ogni caso non può essere inferiore alle sette ore) con fruizione di una pausa di 30 minuti

1) al personale dell'Area della Vigilanza esclusivamente nelle seguenti situazioni programmate o decise dalla Dirigenza:

- a seguito di operazioni di P.G.
- durante l'esecuzione di piani di controllo o ambientali
- in caso di incidenti stradali
- a seguito di recupero della fauna selvatica
- calamità naturali;

2) al personale adibito a interventi di protezione civile, compresa la c.d. "spalata neve".

Le suddette situazioni dovranno essere analiticamente e individualmente attestate dal Dirigente del Servizio competente.

In ogni caso la predetta pausa non è retribuita, in quanto non considerabile quale attività resa in servizio attivo.

Art. 25

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D.Lgs.81/2008;
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di condizioni lavoro;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Su richiesta delle rappresentanze sindacali si svolgeranno semestralmente gli incontri in cui l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate ai fini della sicurezza e della protezione della salute e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei diversi settori dell'Ente.

Almeno una volta all'anno l'Ente trasmetterà alla parti sindacali, su richiesta delle stesse tutte le informazioni relative a:

- infortuni sul lavoro
- malattie professionali
- aggiornamento DVR e stress lavoro correlato
- analisi di genere del personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno

Al fine di prevenire e affrontare situazioni di criticità del personale l'ente si impegna a fornire le informazioni richieste dalle Organizzazioni sindacali sullo stato di attuazione delle valutazioni del rischio stress lavoro-correlato, congiuntamente agli RLS

Richiesta

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:
 - situazioni familiari.

Art. 27

Ragioni di elevazione limite delle 48 ore settimanali medie

1. Il riferimento ad un periodo di sei mesi previsto dal Contratto (art. 22 comma 2) può avvenire in presenza di esigenze oggettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

Art. 28

L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

1. Le parti convengono di confermare i contenuti del CCDI 26/2/2007 per quanto riguarda le disposizioni contenenti i limiti e le deroghe relative al lavoro straordinario (assistenza agli organi e calamità naturali) e cioè di stabilire il limite massimo individuale di 250 ore.

Art. 29

Flessibilità oraria

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è mantenuto nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile attualmente in essere.
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro. (A titolo esemplificativo e non esaustivo dipendenti che: assistano familiari ai sensi legge 104, beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs 151/2001, dipendenti coinvolti in progetti terapeutici, genitori di alunni con DSA genitori di alunni con DSA che si trovino in condizioni di particolare necessità relativamente alla frequenza scolastica di figli minori di 14 anni).

Ricordare

OK
keep it
the
2/3
Double Bottom
20 S.
span I
Jen

2

2/3 David Sontum J. 25

M/3 David Denton

Me
W
Week
Jm
of

- Me
W
Week
Jm
of

Me
W
Week
Jm
of

Me
W
Week
Jm
of

Me
W
Week
Jm
of

n. 9 unità di personale (Operatori sicurezza e sorveglianza stradale/Capo squadra/ Assistente) uno per zona

n. 1 unità di personale tecnico appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata qualificazione oltre ad un Dirigente tecnico

SERVIZIO DEL PERSONALE

Limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi e al versamento delle ritenute e dei contributi

n. 1 Funzionario/Istruttore direttivo (Area dei Funzionari ed elevata qualificazione)

n. 1 Istruttore amministrativo (Area degli Istruttori)

In relazione all'esercizio del diritto di sciopero, in ogni caso deve essere garantito quanto previsto dall' art. 4 dell'Accordo Collettivo Nazionale del 19.09.2002 e s.m.i..

Art. 33 – Comunicazione all'utenza

1. I Responsabili dei servizi sono tenuti a comunicare agli utenti almeno cinque giorni prima dell'inizio dello sciopero, i modi ed i tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi, garantendo e rendendo nota la pronta riattivazione del servizio quando l'astensione dal lavoro sia terminata.
2. Tale informazione, a cura dei soggetti di cui al comma 1 del presente articolo, deve avvenire mediante pubblici avvisi con l'indicazione dei modi, dei tempi di erogazione dei servizi pubblici essenziali e le misure di riattivazione degli stessi.

Art. 34 – Responsabilità del Responsabile di servizio

1. I Responsabili di servizio sono tenuti all'attuazione dell'individuazione nominativa del contingente di personale ed alla diffusione delle informazioni si cui al precedente art. 30.

Art. 35 – Norme finali

1. Per tutto quanto non espressamente disciplinato dai precedenti articoli, si rinvia all'Accordo Collettivo Nazionale in materia sottoscritto in data 19.09.2002, ed al successivo accordo integrativo del 8.3.2016.

Titolo IX
Disposizioni transitorie e finali

Art. 36

Disapplicazioni

1. Le parti convengono di mantenere l'ultrattività delle clausole contenute nei precedenti CCDI o nei Regolamenti e/o negli atti di gestione, qualora non disciplinate dal presente Contratto integrativo, fermo restando che quanto disciplinato dal presente accordo sostituisce quanto precedentemente pattuito

La delegazione trattante
di parte pubblica



La delegazione trattante di parte sindacale

Enrico Berti (C.G.I.L.)

Elvira Celis (RSU C.G.I.L.)

Alberto Neri (CGIL)

Virginia Felli (RSU CGIL)

Monica Vignoli (RSU FP CGIL)

David Bartusci (RSU FP CGIL)

Roberta Neri (RSU FP CGIL)

Giada Caviglioli FP CGIL

Roberto Fama OLFPL

Roberto Fama (RSU OLFPL)

Luigi Paul (RSU CISL)

Anna T. ScL (CISL FP)

Luigi Paul (RSU CISL)

Riccardo Ricchi (CISL FP) ²⁶