



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO VALIDO PER IL TRIENNIO 2023/2025 DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MONTECRETO (MO)

Il giorno 19/12/2023 alle ore 13.30 presso la sede del Comune di Montecreto si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale per la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato valevole per il triennio 2023/2025 del personale dipendente dell'ente, ai sensi del vigente C.C.N.L. del personale Comparto Funzioni Locali.

Ai sensi dell'art. ___ del nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 la delegazione trattante di parte pubblica è così costituita:

Dott.ssa Elena Balestrieri Segretario Comunale - Presidente
D.rssa Angiolina Castelli Responsabile Settore Amministrativo/Contabile

La Delegazione trattante di parte sindacale è così costituita:

-Per le Rappresentanze sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.:

Silvia Mucci Rappresentante FP CGIL
Sabrina Torricelli Rappresentante CISL FP Emilia Centrale

-Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'ente:

Monica Zecchini

Premessa

Il presente Contratto Decentrato (CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale vigente.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato (CCDI) sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e degli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinati.

Le Parti danno atto

- che i contratti integrativi non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti da norme di legge e dai CCNL e non possono comportare oneri aggiuntivi non previsti;
- Che con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenuti sostituiscono e superano tutte le clausole contenute in accordi decentrati precedenti;



- Che la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante deve essere inviata al Revisore dei conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 7 del CCNL 16.11.2022, per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e, in assenza di rilievi, successivamente alla Giunta per l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto;

si impegnano

- Ad improntare la gestione degli istituti di cui alla presente trattativa sulla base dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti al fine di prevenire conflitti e controversie.
- Alla risoluzione delle possibili controversie sull'interpretazione del contratto integrativo. In tali casi le parti, ai sensi dell'art. 9, comma 2, del CCNL 16.11.2022 si impegnano nel primo mese di negoziato, di confronto o di integrazione del presente CCDI a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette;
- A sviluppare un sistema di relazioni sindacali stabile e permanente

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo disciplina per il periodo 01.01.2023 – 31.12.2025 gli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata relativi al personale del Comparto Funzioni Locali dipendenti dell'Ente.
2. La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal C.C.N.L. e dal presente accordo.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato, determinato, con contratto di formazione e lavoro, nonché ai somministrati a tempo pieno o parziale. Il contratto ha durata triennale disciplina tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 16.11.2022.
2. Le norme del presente contratto entreranno in vigore con decorrenza dal 1.1.2023 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. L'approvazione e sottoscrizione del presente Contratto da parte della Delegazione trattante di parte sindacale è subordinata all'approvazione dell'ipotesi di accordo da



parte della maggioranza del personale in servizio presso l'ente al momento della votazione.

4. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni legislative o contrattuali che interessino punti del presente Contratto.
6. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, da consegnare a mano, inviare per lettera raccomandata o per PEC, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI. 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.

Art. 4 Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è basato sulla distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle parti, sul confronto fra di esse ed è finalizzato alla piena attuazione del vigente CCNL e del Contratto Decentrato Integrativo per i dipendenti dell'Ente.
2. Le relazioni sindacali hanno come obiettivo quello di incrementare e mantenere elevati livelli di efficacia ed efficienza dei servizi erogati dall'ente alla collettività, con l'interesse a migliorare le condizioni di lavoro e la crescita professionale dei dipendenti.



3. Il sistema delle relazioni sindacali si articola secondo le forme che sono previste dal CCNL di comparto secondo la disciplina dettata dal D. Lgs. 75/2017.
4. L'Amministrazione procederà alla convocazione della delegazione trattante almeno 3 giorni lavorativi prima della data fissata per l'incontro. Qualora la richiesta di convocazione provenga da un'organizzazione sindacale o dalla RSU, l'Amministrazione procederà alla convocazione, se l'oggetto della convocazione sia materia di contrattazione o confronto, nei successivi cinque giorni. Tutte le convocazioni saranno indirizzate alle OO.SS. di categoria firmatarie del C.C.N.L. normativo in vigore, nonché ai componenti della RSU.
5. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi saranno tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.
6. Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che deve riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. Qualora le parti lo decidano, si procederà, nel caso di argomenti trattati in diverse riunioni, a redigere un unico verbale conclusivo.
7. Per l'esame di questioni particolari, riguardanti solo determinate categorie o determinati servizi, l'Amministrazione può convocare tavoli tecnici ristretti cui partecipano i Responsabili dei Servizi interessati, la RSU e le OO.SS.

Articolo 5 Assemblee e prerogative sindacali

1. La RSU e le OO.SS. rappresentative possono, così come previsto dal CCNQ del 7 agosto 1998 e dai CCNL di comparto, indire assemblee dei lavoratori inerenti a materie di interesse sindacale del lavoro, in modo congiunto o disgiunto. Le assemblee possono essere convocate a livello di Ente o di Servizio. Per la partecipazione alle assemblee ciascun lavoratore può usufruire di un monte ore annuo di 12 ore, considerate a tutti gli effetti orario di servizio. Tale monte ore deve essere utilizzato solo per il tempo strettamente necessario per la partecipazione ai lavori dell'assemblea, compreso il tempo necessario per recarsi sul luogo di svolgimento dell'assemblea.
2. La comunicazione dell'indizione dell'assemblea deve essere inoltrata all'Amministrazione al Servizio Personale almeno tre giorni lavorativi prima della data prevista per l'assemblea. Inoltre, in tale comunicazione devono essere indicati la data, il luogo, l'orario e l'argomento.
3. L'Amministrazione, autorizza l'uso dei locali per lo svolgimento dell'assemblea, preventivamente concordati con le OO.SS. e la RSU e cura l'informazione immediata agli utenti sugli eventuali disservizi che ne possono derivare. Sarà cura del Servizio Personale verificare il rispetto del monte ore annuo per la partecipazione alle assemblee, desumibile da registrazione su badge magnetico di rilevazione personale del dipendente.
4. I componenti della RSU e i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative possono fruire dei permessi retribuiti loro spettanti, oltre che per la partecipazione a trattative sindacali, anche per tutti gli altri istituti previsti dal CCNQ e normative vigenti. I permessi sindacali retribuiti, giornalieri ed orari, sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato.



5. I Componenti della RSU, i dirigenti sindacali delle Organizzazioni sindacali rappresentative possono affiggere in appositi spazi, che l'ente avrà cura di individuare in luoghi facilmente accessibili, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti le materie di interesse sindacale e di lavoro.
6. I componenti della RSU sono autorizzati ad utilizzare le strumentazioni informatiche dell'ente esclusivamente per finalità divulgative e informative dell'attività sindacale, con possibilità di inviare comunicazioni al personale.
7. Il diritto di assemblea è assicurato anche ai lavoratori da remoto.

Art. 6 Organismo paritetico per l'innovazione

1. La costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione è disciplinato dall'art. 6 del CCNL 16.11.2022 ed è obbligatoria negli enti con più di 70 dipendenti.

Art.7 Formazione

1. In osservanza di quanto previsto dal Capo V del Titolo IV del CCNL 16.11.2022, le parti convengono che la formazione, accrescendo la capacità professionale del personale, costituisce elemento strategico di prioritaria importanza per il sostegno e il coinvolgimento del personale nella realizzazione dei cambiamenti organizzativi dell'Amministrazione, per lo sviluppo dell'efficienza e il miglioramento della qualità dei servizi resi, per l'implementazione della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive.
2. L'attività di formazione, aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale contribuisce al riconoscimento e al miglioramento delle competenze professionali e di ruolo e deve essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione dei dipendenti, utilizzando anche, dove possibile, il ricorso a formatori interni, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con il contenuto della formazione stessa
3. Ogni anno, nel mese di novembre, l'Ente convoca le rappresentanze sindacali per attivare il confronto sulla programmazione della formazione per l'anno successivo
4. Conseguentemente al rilievo e all'analisi del fabbisogno, l'Amministrazione attiva il ciclo periodico della formazione, attraverso l'elaborazione di Piani triennali che confluiscono nell'apposita sezione del PIAO.

TITOLO II – CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 8 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è disciplinato dall'art. 29 del CCNL 16.11.2022 e da normative specifiche di settore, in particolare il D. Lgs. 66/2003 ed è così articolato:

AREA AMMINISTRATIVA – orario articolato su 6 giorni settimanali a settimane alterne:

-) dal Lunedì al Sabato dalle ore 8.00 alle ore 14.00 e un pomeriggio di ore 3;
-) dal Lunedì al Venerdì dalle ore 8.00 alle ore 14.00 e un pomeriggio di ore 3;



AREA TECNICA personale amministrativo – orario articolato su 6 giorni settimanali a settimane alterne:

-) dal lunedì al Sabato dalle ore 8:00 alle ore 14:00 e un pomeriggio di ore 3;
-) dal Lunedì al Venerdì dalle ore 8.00 alle ore 14.00 e un pomeriggio di ore 3;

AREA TECNICA personale esterno - orario articolato su 5 giorni settimanali:

-) dal lunedì al giovedì dalle ore 7:00 alle ore 13:00 e dalle 15.00 alle 17.00
-) il venerdì dalle ore 7.00 alle ore 9.00 e dalle ore 15.00 alle ore 17.00

Eventuali variazioni, in deroga ai suddetti orari per esigenze di servizio e ottimizzazione delle risorse umane, potranno essere valutate dai Responsabili di servizio, di concerto con i competenti organi dell'Amministrazione.

Art. 9 Flessibilità oraria

1. Nell'intento di conseguire maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è possibile usufruire della flessibilità oraria sia in entrata che in uscita, convenzionalmente stabilita in un'ora, antecedente o successiva, all'orario stabilito.
2. Eventuali autorizzazioni in deroga al suddetto orario, che possono avere implicazioni e/o ricadute sui servizi erogati ai cittadini – utenti dovranno essere preventivamente valutate dal Responsabile del Servizio, di concerto con i competenti Organi dell'Amministrazione.

Art. 10 Banca Ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita, secondo la previsione dell'Art.33 del CCNL 16.11.2022, la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 30 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.
4. Le parti si incontreranno a richiesta per una analisi e monitoraggio dell'istituto.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Art.11 Straordinario



1. Lo straordinario, regolato dall'art. 32 CCNL 16.11.2022, non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare situazioni altrimenti non gestibili.
2. Il limite massimo annuo individuale per la prestazione di lavoro straordinario è determinato in 180 ore.
3. L'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.
4. L'Ente si impegna a fornire, con cadenza semestrale (15 luglio per il primo semestre, 15 gennaio per il secondo semestre) la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, dandone copia alle OO.SS di categoria.

Art.12 Lavoro a distanza

1. La regolamentazione del lavoro agile viene definita ai sensi del Titolo VI "Lavoro a distanza", Capo I "Lavoro agile", art. 63 e ss. del CCNL 16.11.2022, previo confronto relativo ai criteri delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, ai criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché ai criteri di priorità per l'accesso agli stessi.
2. Con riferimento al lavoro agile, si allega al presente accordo il Regolamento per la disciplina del lavoro agile.
3. Per il lavoro da remoto si fa riferimento agli artt. 68 e seg. del C.C.N.L. 16/11/2022.

Art. 13 Conciliazione tempi di vita e di lavoro

1. Il lavoro agile si configura come strumento atto a favorire la conciliazione dei tempi vita e lavoro, l'efficienza dei servizi, oltre a rappresentare modalità attenta e operativa per la transizione ecologica. Lo stesso si applica attraverso il regolamento per la disciplina del lavoro agile allegato al presente contratto.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Art. 14 Principi generali

1. Con il presente contratto le parti definiscono le condizioni di lavoro che giustificano l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità di seguito riportate, come previsto dal CCNL del comparto Funzioni Locali, hanno la finalità di compensare particolari attività, prestazioni o disagi a cui il personale, per lo svolgimento della propria attività lavorativa, può essere sottoposto.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.



4. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie di inquadramento professionale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. Per differenti condizioni di lavoro possono essere riconosciute diverse tipologie di indennità.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente/responsabile.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati ad incremento del fondo.

Art. 15 Indennità condizioni di lavoro

1. L'ente riconosce una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di valori.
2. L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di denaro sostituisce ed assorbe qualsiasi indennità erogate in precedenza per le medesime o analoghe fattispecie.
3. L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis. comma 3 del CCNL 21.05.2018 ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
4. Il Responsabile dell'area competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazione delle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.
5. Le parti, considerato il contesto organizzativo e dimensionale dell'ente, gli specifici ambiti di attività e l'incidenza di tali criteri sull'organizzazione dei servizi, hanno definito di seguito modalità e ambiti di applicazione dell'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, la cui erogazione decorre dal 01.01.2023.

A) Attività esposte a rischi (vedere Documento Valutazione Rischi)

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in attività che comportino diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale con alta probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro da € 1,50 per grado di rischio basso ad un massimo di € 2,00 per un indice di rischio alto.

Rientrano in questo ambito le seguenti attività:



Descrizione rischio	Grado rischio	di	Valore giornaliero
Rischio chimico	Alto		€ 2,00
utilizzo di strumentazioni e mezzi meccanici (attrezzature di servizio)	Basso		€ 1,50
attività di guida con trasporto di persone	Basso		€ 1,50
biologico e da contatto	Basso		€ 1,50

Il grado di esposizione al rischio è desunto dal Documento di valutazione dei rischi redatto dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

B) Attività connesse al maneggio di valori

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in via continuativa in attività che comportino il maneggio di valori di cassa, nominati agenti contabili dell'ente con atto formale ai sensi del vigente Regolamento di contabilità, viene riconosciuta una specifica indennità, definita sulla base dei seguenti criteri:

- Il calcolo dell'indennità si basa su un valore contrattuale giornaliero che va da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 2,00;
- L'ammontare dell'indennità non può essere superiore all'ammontare del denaro movimentato dall'agente contabile;
- I giorni da considerare sono quelli effettivi di movimentazione/incasso del denaro da rendicontare;
- L'agente contabile rende il conto sulla base dei modelli di legge al Servizio finanziario e all'organo di revisione contabile.

L'indennità viene graduata sulla base dei valori mensili movimentati, come segue:

- Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiato compreso tra € 100,00 e € 499;
- Euro 1,50 giornalieri lordi per un importo medio mensile compreso fra € 500,00 e € 749,00;
- Euro 2,00 giornalieri lordi per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati uguale o superiore a € 750,00.

Per la figura dell'Economo è previsto un'indennità pari ad € 1,50 per tutti i giorni lavorativi in cui è svolta la mansione che assorbe qualsiasi altra mansione legata a maneggio di valori di altra natura.

Gli incassi avvenuti tramite POS non danno diritto a percepire tale indennità.

C) Attività disagiate

E' riconosciuta una indennità per particolari condizioni di lavoro di € 1,00 giornalieri per grado di disagio 1.



E' riconosciuta una indennità per particolari condizioni di lavoro di € 2,00 giornalieri per grado di disagio 2 e/o in presenza di condizioni di disagio plurime.

Le parti individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

Descrizione DISAGIO	VALORE	Importo riconosciuto
Disagio connesso a prestazioni lavorative che comportano un'effettiva e prolungata attività con utenza multi problematica in condizioni di disagio sociale,	2	€ 2,00
Disagio connesso alla prestazione di servizio presso il settore tecnico in particolare per le attività di spalatura neve, disgelo stradale, pronto intervento, protezione civile che preveda una flessibilità oraria con più rientri giornalieri e/o rientri in giornate festive o non lavorative infrasettimanali	2	€ 2,00
Particolari condizioni di lavoro e/o in presenza di disagio plurimo	2	€ 2,00
Disagio dovuto ad una flessibilità organizzativa e oraria del servizio che prevede un orario di lavoro spezzato con più di una interruzione	1	€ 1,00

Tale indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 56 quinquies del C.C.N.L. 21.5.2018 (indennità di servizio esterno).

Art. 16 - Indennità di reperibilità

1. Le parti si danno reciprocamente atto che per il Comune di Montecreto il ridotto organico del personale non consente la gestione della reperibilità contrattuale.

Art. 17 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL 2019 – 2021, per compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari non titolari di incarichi di EQ può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino a € 4.000 per il personale non titolare di incarico di EQ inquadrato nell'Area Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate.
2. Le specifiche responsabilità devono essere attribuite con atto formale dal Responsabile competente per servizio e comunicate al Responsabile del Personale e sono da



confermare o modificare annualmente. È possibile procedere con un unico atto ricognitivo da far sottoscrivere a tutti gli interessati.

3. Il compenso non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base all'area di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste per quell'area.
4. L'indennità è destinata a compensare l'esercizio di compiti come di seguito indicato:

Tipologia di responsabilità	Aree interessate
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica della PA di cui al CAD	Istruttori Operatori esperti
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del GDPR	Istruttori Operatori esperti
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei tributi	Operatori esperti Istruttori
Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	Istruttori
Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico, amministrativo e /o contabile in procedimenti complessi	Operatori esperti Istruttori
Responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile	Istruttori Funzionari
Responsabilità derivante da specifiche nomine formali in qualità di preposto ai sensi delle norme sulla sicurezza	Istruttori Operatori esperti
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 Politica di Coesione...): project manager e personale di supporto	Istruttori
Responsabilità di firma di pareri nell'istruttoria tecnica finale in ambito	Istruttori



ambientale, urbanistico ed edilizio, in ambito impiantistico (es. certificazioni)	Funzionari
Responsabilità di procedimento amministrativo risultato da atto formale di assegnazione da parte del Responsabile e da elenco dei procedimenti amministrativi pubblicato	Istruttori

5. Le specifiche responsabilità non sono cumulabili tra loro.

6. L'indennità correlata alla specifica responsabilità viene erogata in relazione ai seguenti parametri

Criterio	Specificazione della graduazione	Punteggio
Responsabilità assunte	Gestione di procedimenti semplici scaturenti da semplici adempimenti previsti da leggi e regolamenti	Da 0 a 10
	Gestione di procedimenti complessi anche se ripetitivi, che denotano un margine di discrezionalità tecnica-amministrativa	Da 11 a 20
	Gestione di procedimenti complessi non ripetitivi, che si caratterizzano per l'instaurazione di relazione e rapporti interorganici e intersoggettivi	Da 21 a 30
Livello di autonomia	Modesto, i procedimenti sono governati prevalentemente dal responsabile	Da 0 a 10
	Discreto, scaturente da prassi consolidata	Da 11 a 20
	Elevato,	Da 21 a 30
Complessità dell'incarico (da valutarsi sul numero di processi/procedimenti, grado di rilevanza all'esterno/all'interno, eventuale gestione di risorse umane e finanziarie)	Adeguate	Da 0 a 15



	Rilevante	Da 16 a 30
	Elevato	Da 31 a 40

7. Si individuano gli importi applicando la griglia sottostante, proporzionando l'importo massimo al punteggio ottenuto all'interno della fascia

Categoria di punteggio	Importo massimo
Da 40 a 50	1.100
Da 51 a 79	2.000
Da 80 a 100	3.000

8. L'indennità non può essere riconosciuta al personale tecnico che percepisce gli incentivi tecnici nel ruolo di RUP.

Art 18 - Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Le Parti concordano di disciplinare le Progressioni economiche all'interno delle aree come da Regolamento allegato al presente Contratto.

Art 19 - Progressioni verticali

1. Le Parti concordano di disciplinare le Progressioni economiche all'interno delle aree come da Regolamento allegato al presente Contratto.

Art. 20 - Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi;
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, è il 20% del valore medio pro-capite dei premi attribuita al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1;
3. La contrattazione integrativa definisce, altresì, preventivamente una limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
4. La misura della maggiorazione è rivolta ad una limitata quota di dipendenti non superiore al 30%, arrotondata all'unità successiva; detta maggiorazione verrà riconosciuta equamente tra gli aventi diritto
5. In caso di parità si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - a) Non avere mai conseguito la maggiorazione;
 - b) Della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
 - c) Anzianità di servizio presso l'Ente.



Art. 21- Fruizione dei permessi

1. Ferie- Ferie solidali (Art. 38 CCNL 16.11.2022 e 30 del CCNL 21.5.2018)

L'Istituto delle ferie resta confermato come fruibile a giorni interi.

Il Ccnl ribadisce il principio della irrinunciabilità e non monetizzabilità delle ferie.

Confermati:

- a) il numero delle ferie spettanti rispetto ai giorni lavorativi settimanali e la riduzione di due giorni di ferie per i primi tre anni di servizio.
- b) i termini di fruizione delle ferie
- c) il diritto, se richiesto, ad almeno 2 settimane continuative nel periodo 1 giugno – 30 settembre
- d) sospensione delle ferie già in godimento per lutto di famiglia, oltre a quelle già previste per ricovero ospedaliero o malattia superiore a 3 giorni.

Rimane la possibilità di Ferie e Riposi Solidali, su base volontaria e a titolo gratuito, di cedere in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute, le 4 giornate di riposo per festività soppresse oltre a quelle eccedenti le 4 settimane annuali di cui il lavoratore deve necessariamente fruire.

2. Particolari motivi personali o famigliari (Art. 41 Ccnl 2022)

Al dipendente sono concesse, a domanda, compatibilmente con le esigenze di servizio, n.18 ore annue di permesso retribuito per particolari motivi personali o famigliari, senza specifica documentazione e/o giustificazione.

Inoltre:

- la durata del permesso non può essere inferiore ad un'ora;
- il permesso può essere frazionato a minuti per la parte successiva alla prima ora.

Le Parti rinviando, per il resto, alla disciplina di cui all'art. 41, CCNL 16.11.2022.

3. Concorsi/Esami (Art. 40, comma 1 alinea 1 Ccnl 2022)

Confermati n. 8 giorni annuali, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove.

4. Lutto (Art. 40, comma 1 alinea 2 Ccnl 2022)

Confermati 3 giorni massimi per evento da fruire, anche non consecutivi, entro 7 giorni dalla data del decesso. Sono riconosciuti al coniuge, ai parenti entro il II grado, agli affini entro il I grado, al convivente di fatto di cui all'articolo 1, commi 36 e 50 della legge 76/2016.

5. Matrimonio (Art. 40, comma 2 Ccnl 2022)

Confermati i 15 giorni consecutivi, da fruire entro 45 giorni dalla data del matrimonio.

6. Legge 104/1992 Art 33, comma 1 Ccnl 2018

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, chi fruisce di permessi ex art.33 comma 3 della L.104/92 comunica all'inizio di ogni mese una programmazione mensile dei giorni di cui intende assentarsi.



In caso di necessità e urgenze comunica l'assenza nelle 24 ore precedenti o il giorno stesso non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

7. Altri permessi previsti da specifiche leggi Art.33, comma 4 Ccnl 2018

Al fine di garantire la funzionalità degli uffici e la migliore organizzazione dell'attività amministrativa, coloro che hanno diritto a fruire di permessi per donazione del sangue e Midollo Osseo ,di "permessi per grave infermità di parente" (art 4, c.1 L.53/2000), di congedi per cure per dipendente invalido, comunicano l'assenza con un preavviso di 3 giorni, salvo il caso di comprovata urgenza, in cui la domanda può essere presentata nelle 24 ore precedenti o il giorno stesso non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

8. Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche o diagnostica (Art. 44 ccnl 2022)

Vengono riconosciuti specifici permessi per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, fruibili sia a ore che a giorni nella misura massima di 18 ore annuali.

Tali permessi sono assimilati alle assenze per malattia ai fini del comparto e del regime economico, sono incompatibili con l'utilizzo nella stessa giornata di altre tipologie di permessi fruibili ad ore previsti dalla legge, dal vigente Ccnl, dal presente CCDI nonché i riposi compensativi accantonati in banca ore e non.

L'assenza deve essere comunicata con un preavviso di 3 giorni, salvo il caso di comprovata urgenza, in cui la domanda può essere presentata nelle 24 ore precedenti o il giorno stesso non oltre l'inizio dell'orario di lavoro.

Per di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale le ore di permesso vengono riproporzionate.

9. Permessi brevi a recupero (Art. 42 Ccnl 2022)

Le ore non lavorate a causa di permessi brevi a recupero, per un massimo di 36 ore annue, autorizzate dal dirigente/ responsabile, devono essere recuperate entro il mese successivo pena la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, purché questo sia costituito da almeno 4 ore consecutive, e vanno richiesti entro 1 ora dall'inizio della giornata lavorativa.

10. Permessi per personale a tempo determinato (Art.61 Ccnl 2022)

Si confermano i 15 giorni annuali di permessi non retribuiti per motivate esigenze, il permesso retribuito per matrimonio, i permessi per i donatori di sangue e midollo osseo nonché i permessi per grave infermità di parente, per tutti i dipendenti a tempo determinato.

Nel caso di rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi continuativi, comprensivi delle eventuali proroghe, sono riconosciuti inoltre:

-i permessi per motivi personali o familiari- lutto – esami o concorsi – visite specialistiche – esami e prestazioni diagnostiche, nei termini e nelle modalità del personale a tempo indeterminato, ovviamente riproporzionati in relazione alla durata temporale del contratto sottoscritto.



- i permessi di studio concessi nella misura massima individuale di 150 ore, riproporzionata alla durata temporale, nell'anno solare di riferimento del contratto stipulato.

11. Congedi per le donne vittime di violenza (Art. 43 Ccni 2022)

Per le dipendenti vittime di violenza e inserite nei percorsi di protezione certificati ai sensi dell'art. 24, d.lgs. 85/2015, si applica quanto previsto dall'art. 43 CCNL 16.11.2022. Le Parti, nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale, si impegnano a valorizzare l'introduzione di misure ulteriori a favore delle donne vittime di violenza.

Art. 22 - Servizio mensa e buoni pasto

1. La normativa contrattuale vigente in materia di servizio mensa e dei buoni pasto per i dipendenti è regolamentata dall'art. 35 CCNL 16.11.2022.
2. L'Amministrazione si impegna a introdurre il buono pasto elettronico, del valore nominale di € 7,00 fruibile presso gli esercizi convenzionati con la Società che ha emesso il buono elettronico.

Il dipendente matura il buono pasto elettronico a condizione che rientri in servizio effettuando le regolari timbrature

- in orario di lavoro con rientro pomeridiano o serale, con una pausa non inferiore a 30 minuti e una prestazione lavorativa successiva al rientro non inferiore a ore 1 e 30 minuti;
- prestazioni di lavoro straordinario;
- lavoratori che effettuano prestazioni in caso di emergenza neve, protezione civile, servizio elettorale o altri eventi eccezionali anche senza interruzione tra il normale orario di lavoro e la prestazione straordinaria;

Art. 23 - Salute e Sicurezza

1. Negli incontri con le OO.SS., l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.



Art. 24 - Previdenza complementare

1. Si individua la possibilità di attivare iniziative formative in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

Art. 25 - Welfare integrativo

1. In ossequio all'art. 82, CCNL 16.11.2022, L'Ente si impegna a valutare la possibilità, in accordo con le OO.SS., di attivare politiche di welfare integrativo oltre a quelle già adottate.

Art. 26 – Identità alias

1. Le parti recepiscono quanto previsto dall'art. 28 CCNL 16.11.2022 e ne valorizzano i contenuti, al fine di tutelare il benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici transgender, per creare ambienti di lavoro inclusivi e attenti alla autodeterminazione della persona anche nei contesti lavorativi.
2. Le Parti si impegnano a valutare congiuntamente le azioni per dare piena attuazione all'art. 28, CCNL 16.11.2022.

Art. 27 - Sistema valutazione della performance e produttività

1. Per quanto riguarda il sistema di valutazione della performance e la produttività si rimanda ad apposito regolamento adottato dall'Ente, in seguito all'approvazione del medesimo atto da parte dell'Unione dei Comuni del Frignano e al recepimento dello stesso da parte del Comune di Montecreto.

Art. 28 – Elevate Qualificazioni

1. Per quanto riguarda gli incarichi di Elevata Qualificazione si rimanda al Regolamento per la disciplina dell'Area delle Elevate Qualificazioni, adottato dall'Ente, in conformità a quanto previsto dal CCNL 16.11.2022, in seguito all'approvazione del medesimo atto da parte dell'Unione dei Comuni del Frignano e al recepimento dello stesso da parte del Comune di Montecreto.