

COMUNE DI SANT'ILARIO D'ENZA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
NON DIRIGENTE – PERIODO 2023-2025**

Il giorno 15 del mese di dicembre 2023, la delegazione di parte pubblica, le RSU aziendali e i rappresentanti delle OOSS territoriali firmatarie del CCNL di categoria,

Danno atto

- di quanto stabilito dall'art. 8, comma 6, del CCNL 21/5/2018 laddove in particolare si prevede 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 non previsti;
- con la stipula del presente contratto, le clausole e gli istituti ivi contenuti sostituiscono e superano tutte le clausole contenute in altri accordi decentrati precedenti, fatto salvo l'eventuale espresso richiamo;

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 della prevenzione di conflitti o controversie;

Stipulano i seguenti istituti della contrattazione integrativa:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

2. Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, dalle clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro per le Funzioni Locali 2019/2021 e per quanto non disapplicato, dalle disposizioni dei precedenti CCNL per le Funzioni Locali.

Art. 2 Ambito di applicazione - Durata –Revisione del CCDI

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Sant'Ilario d'Enza con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato utilizzato anche a tempo parziale, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro qualora contribuisca al raggiungimento di obiettivi di performance o svolga attività per le quali sono previste specifiche indennità. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
2. Ha durata triennale dal 01/01/2023 – 31/12/2025 e conserva, comunque, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI.
3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La Parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le Parti di cui al precedente comma 1 si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale interpretazione condivisa si applica alla clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI e, comunque, per l'intera durata della sua validità.

5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 4 – Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è disciplinato dal Titolo II del CCNL 2019/2021 ed è finalizzato ad una partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Le relazioni sindacali si articolano nei modelli relazionali previsti dagli articoli 4 e seguenti del CCNL 2019/2021.

2. Le parti si impegnano a garantire la convocazione della delegazione trattante entro 15 giorni lavorativi ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza. Le parti concordano, altresì, di utilizzare, per quanto possibile, la metodologia della calendarizzazione degli incontri.

3. La convocazione è effettuata via e-mail agli indirizzi di posta elettronica preventivamente comunicati.

4. Durante ogni riunione, sarà redatto un verbale sintetico sottoscritto dai partecipanti.

Art. 5 – bacheca sindacale

1. L'Ente, in attesa di trovare soluzioni regolamentate, autorizza le RSU all'invio di informativa sindacale all'indirizzo mail di ogni lavoratore dell'Ente in aggiunta all'utilizzo della bacheca tradizionale.

TITOLO II

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Art. 6 - Quantificazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 2019/2021, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- rispetto del principio di differenziazione;
- distribuzione delle risorse finanziarie sulla base del principio della corrispettività; pertanto non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese (art. 7 del D.lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D.lgs. 150/2009);
- le competenze fisse sono proporzionali al regime orario del dipendente; per i dipendenti a tempo determinato, i compensi sono altresì proporzionali alla durata del rapporto di lavoro.

3. Gli incontri di contrattazione sulla destinazione delle risorse avvengono, di norma, entro il primo trimestre di ciascun anno o entro i due mesi successivi all'approvazione del bilancio di previsione, qualora quest'ultimo venga approvato dopo il 31 dicembre.

4. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti, viene predisposta annualmente dall'Amministrazione e presentata alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU in sede di delegazione trattante.

5. Una volta raggiunta la preintesa, all'esito del negoziato tra Organizzazioni Sindacali, RSU e delegazione trattante di parte pubblica, la stessa viene sottoscritta dalle parti negoziali e

sottoposta alla Giunta Comunale che, dopo aver acquisito il parere dell'Organo di revisione economico- finanziaria, delibera in merito all'autorizzazione della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Art. 7 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 2019/2021

1. Le parti convengono sui seguenti criteri generali:

- ✓ le risorse sono distribuite ai fini della valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance, secondo logiche meritocratiche;
- ✓ i sistemi incentivanti sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- ✓ la premialità è sempre da ricondursi ad elementi di valutazione osservabili e misurabili attraverso rendicontazioni informatiche, qualora disponibili e attraverso l'osservazione di comportamenti posti in essere dal lavoratore, che devono produrre un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto per le proprie funzioni istituzionali, nonché il miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione e dei servizi erogati;
- ✓ il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza dei risultati attesi entro il primo trimestre di ciascun anno anche sotto forma di pre obiettivi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazioni dei risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; possibilità di contraddittorio;
- ✓ eventuali problematiche di natura organizzativa o carenza di risorse destinate al raggiungimento degli obiettivi, indipendenti da cause ascrivibili al lavoratore, che impediscano il pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati, saranno oggetto di tempestiva valutazione da parte del relativo responsabile. Alla luce della valutazione effettuata da parte del responsabile, si dovranno adottare gli eventuali correttivi necessari affinché il mancato raggiungimento degli obiettivi, per ragioni indipendenti da cause ascrivibili al lavoratore, non produca effetti negativi rispetto alla valutazione individuale e al riconoscimento del premio incentivante.

2. Le risorse complessive, destinate al trattamento accessorio collegato alla performance del personale dipendente, sono suddivise, annualmente, in budget di settore che vengono assegnati ai rispettivi Responsabili di Settore. Ogni budget è calcolato in base al numero di unità di personale assegnato a ciascun Settore, tenendo in considerazione anche i posti risultanti vacanti la cui copertura è prevista nel programma del fabbisogno, parametrato per categoria di inquadramento (come da tabella che segue) e riproporzionato al tempo lavoro (full time-part-time):

Area	Parametro
Operatori	1,00
Operatori esperti	1,20
Istruttori	1,40
Funzionari	1,60

3. In sede di definizione del valore del piano di lavoro relativo alla performance individuale di ogni dipendente, il responsabile competente potrà discostarsi, rispetto al parametro di riferimento (media matematica della distribuzione calcolata sul personale a lui assegnato) di più o meno 20 % tra il minimo ed il massimo valore di un piano di lavoro all'interno dello stesso settore, fermo restando l'importo delle risorse complessivamente assegnate. La percentuale suindicata (20%) potrà essere superata solo nel caso in cui, a fronte dell'assenza imprevista di un dipendente, i relativi obiettivi vengano assegnati ad altro dipendente.

4. Le parti danno atto che il premio correlato alla performance individuale e organizzativa viene erogato sulla base del regolamento approvato dall'Amministrazione.

5. Il premio è erogato:

- ✓ al personale a tempo indeterminato, che abbia prestato servizio nell'Ente per almeno 4 mesi (120 giorni) e che abbia raggiunto gli obiettivi assegnati con il piano di lavoro, in maniera proporzionale alla presenza in servizio. Per i dipendenti che si trasferiscono per mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 165/2001, il contratto di cessione dovrà disciplinare le modalità di erogazione del premio di produttività;
- ✓ al personale con contratto a tempo determinato, compreso il personale assunto con contratto di formazione e lavoro, che abbia un contratto di durata pari o superiore a dodici (12) mesi e, nel caso di personale educativo scolastico a tempo pieno, purché abbia un contratto almeno per un anno scolastico;
- ✓ al personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 47 del CCNL in data 14 settembre 2000 così come modificato dall'art. 30 del CCNL in data 22 gennaio 2004.

6. Non si dà corso alla erogazione della retribuzione accessoria sopra indicata, per i dipendenti che, nel corso dell'anno, siano stati assenti per un periodo superiore a 180 giorni. Ai fini del calcolo della presenza in servizio, verranno considerate tutte le assenze effettuate, a qualunque titolo, nell'anno di riferimento, ad eccezione delle assenze per ferie e festività soppresse e di quelle per il recupero delle prestazioni di lavoro straordinario, nonché per i periodi di astensione obbligatoria relativa alla maternità, infortunio sul lavoro, terapie salvavita, limitatamente ai soli giorni di effettuazione del trattamento e permessi legge 104/1992.

5. Considerato che il principio alla base della ripartizione del premio di produttività è che quest'ultimo venga assegnato al personale che effettivamente è stato presente in servizio per un periodo di tempo sufficiente a poter valutare la sua prestazione e a contribuire ai risultati del settore, ogni Responsabile di settore, in occasione della verifica dell'andamento degli obiettivi, entro il 31 luglio di ciascun anno e a fronte di un periodo di assenza inferiore a 180 giorni, comunica all'Ufficio personale l'eventuale riduzione della quota del piano di lavoro in base alle assenze effettuate.

4. Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, il rateo di produttività è proporzionato al regime orario adottato.

Art. 8 – Personale comandato o distaccato

1. Il personale dell'Amministrazione comandato o distaccato presso Enti, Amministrazioni, Aziende, concorre ai premi e compensi, compresa la progressione all'interno dell'area, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 9 – Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 2019/2021)

1. La misura della maggiorazione è determinata nel **30% del valore medio pro-capite** dei premi attribuiti al personale che ha conseguito una valutazione positiva sulla base del sistema di valutazione della performance.

2. Per il triennio del presente contratto, la maggiorazione è attribuita al 6%, con arrotondamento all'unità superiore, tra il personale dell'Ente interessato dal processo di valutazione, a condizione che la valutazione dello stesso risulti superiore a 97 punti. In caso di ex equo, si definiscono, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- non aver conseguito la maggiorazione negli ultimi 3 anni;
- anzianità di servizio presso l'Ente.

Titolo III – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'AREA

Art. 10 – Criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica (art. 14 CCNL 2019/2021)

1. Il presente articolo disciplina le procedure per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019/2021. L'attribuzione dei differenziali stipendiali si configura come progressione economica di cui all'art. 52, comma 1 bis, del D.lgs. 165/2001.

2. L'attribuzione delle progressioni di cui al presente articolo si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo che sono destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

3. L'Amministrazione riconosce la progressione economica in base ai seguenti criteri generali:

- ✓ secondo principi di selettività, ad una quota limitata di dipendenti
- ✓ in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e delle qualità culturali;
- ✓ in relazione ai risultati ottenuti con riferimento alla performance organizzativa e individuale, come da valutazioni annuali del personale dipendente;
- ✓ in relazione al contributo reso dal personale che opera in diversi ambiti e luoghi di lavoro e volto al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
- ✓ sulla base della valorizzazione del ruolo dei differenti lavoratori.

4. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo che prevede l'attivazione dell'istituto.

5. Partecipa alle selezioni per la progressione economica il personale in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, assunto con contratto a tempo indeterminato anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti. In quest'ultimo caso, la valutazione compete al Responsabile dell'Ente di appartenenza, secondo la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il medesimo Ente.

6. I requisiti generali necessari per l'ammissione alla procedura selettiva, sono i seguenti:

A. avere una anzianità di servizio, nella posizione economica immediatamente inferiore, di almeno n. 4 anni. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata, con le seguenti specificazioni:

- ✓ Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.
- ✓ Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
- ✓ Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato o nei casi di trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di formazione lavoro, che quindi non interrompono il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.

B. 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;

C. anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi continuativi presso l'Ente alla scadenza dell'avviso di selezione;

D. non aver superato 180 giorni di assenza dal servizio nell'anno precedente (equivalente a 150 giorni di assenza dal servizio per chi lavora su 5 giorni) la data di scadenza dell'avviso di selezione.

Ai fini del conteggio, non sono considerate assenze dal servizio:

- le ferie e i riposi compensativi e recuperi;
- l'assenza per infortunio per causa di servizio;
- l'assenza per permessi sindacali;
- i congedi obbligatori di cui alla Legge 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
- i permessi di cui alla legge 104/92;
- assenze per donazione di sangue, midollo o protezione civile
- assenze per la partecipazione alle prove concorsuali o alle prove d' esame
- giornate per le testimonianze in procedimenti civili e penali
- assenze per malattie per le quali sono previste cure salvavita

Per i dipendenti con prestazione lavorativa a part time verticale, le giornate di assenza saranno proporzionate alle giornate di effettiva presenza in servizio;

E. aver conseguito una valutazione della prestazione lavorativa, nel triennio precedente l'anno di attribuzione, con un punteggio finale medio non inferiore a ottanta centesimi del massimo assegnabile.

7. La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:

MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI conseguite (o comunque le ultime tre valutazioni disponibili). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riparametrato come da tabella A. Nel caso in cui non sia possibile procedere alla media delle n. 3 valutazioni, il dipendente è escluso dalla procedura;

ESPERIENZA PROFESSIONALE Viene assegnato un peso all'esperienza, valutata positivamente, acquisita nell'area dopo l'ultima progressione.

Per la valutazione dell'esperienza professionale, si attribuisce il seguente punteggio:

Area operatori

Fino a 4 anni punti 10

Da 4 a 6 anni punti 13

Da 6 a 8 anni punti 17

Da 8 anni a 10 anni punti 21

Da 10 a 12 anni punti 23

Oltre 12 anni punti 25

Area operatori specializzati

Fino a 4 anni punti 8

Da 4 a 6 anni punti 11

Da 6 a 8 anni punti 13

Da 8 anni a 10 anni punti 15

Da 10 a 12 anni punti 17

Oltre 12 anni punti 20

Area istruttori

Fino a 4 anni punti 7

Da 4 a 7 anni punti 9

Da 7 a 10 anni punti 11

Da 10 anni a 12 anni punti 13

Oltre 12 anni punti 15

Area funzionari

Fino a 4 anni punti 2

Da 4 a 7 anni punti 4

Da 7 a 10 anni punti 6

Da 10 anni a 12 anni punti 8

Oltre 12 anni punti 10

CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI Con questa definizione si intende titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari, ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso, attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura. Viene assegnato 1 punto per ciascun titolo fino ad un massimo di 4 punti e valutati una sola volta.

Tabella A

Area	Valore massimo punti requisito esperienza professionale	Valore riparametrato della valutazione performance	Valore capacità culturali e professionali	Totale
Operatori	25	71	4	100
Operatori specializzati	20	76	4	100
Istruttori	15	81	4	100
Funzionari e elevata qualificazione	10	86	4	100

8. Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri di cui al precedente comma 7. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.

9. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente;
- al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nell'Ente;
- al dipendente più anziano di età;

10. Compatibilmente con le risorse disponibili, la progressione economica può interessare anche più Aree. In fase di contrattazione decentrata integrativa annuale, si individuerà un apposito importo da destinarsi alle progressioni economiche diviso per Area.

**Titolo IV – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI
ATTRIBUZIONE
DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 2018)

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette attività.

3. Sono considerate **attività a rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi dell'Ente e che sono connesse ad eventi esterni, fortuiti e non governabili e gestibili dal datore di lavoro attraverso l'adozione di procedure lavorative sicure o dei dispositivi di protezione individuale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

TIPO DI ATTIVITA' A RISCHIO	IMPORTO INDENNITA'
A. Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi	Euro 1,25 a giornata
B. Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, anche non permanenti	Euro 1,25 a giornata
C. Esposizione a rischio per lo svolgimento di attività con mezzi (meccanici, elettrici, a motore etc., complessi o a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a	Euro 1,25 a giornata

determinare lesioni	
---------------------	--

4. Le parti stabiliscono che l'indennità di cui al precedente punto 2 è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli/rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, è effettuata dai Responsabili di settore.

5. **Il disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

TIPO DI ATTIVITA'	IMPORTO INDENNITA'
A. Attività connesse a particolare articolazione dell'orario di lavoro, escluso il turno. La condizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di lavoro con analogo ruolo/mansioni	Euro 1,25 a giornata
B. Attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica ecc.) per esigenze di funzionalità dei servizi. L'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di lavoro con analogo ruolo/mansioni	Euro 1,25 a giornata
C. Attività legate alla gestione della neve e delle calamità naturali (dal 1° novembre al 31 marzo dell'anno successivo)	€ 5,00 a giornata € 2,00 per disponibilità diurna (fino alle ore 20)
D. Esposizione a situazioni di disagio connesse	Euro 1,25 a giornata

alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità e criticità	
E. Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare disagio per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (es. necrofori), dotazione di telefono cellulare aziendale con obbligo di risposta	Euro 2,00 a giornata

6. Le parti stabiliscono che l'indennità di cui al precedente punto 5 è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese e l'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, è effettuata dai Responsabili di settore.

7. Ai dipendenti adibiti in maniera continuativa a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agente e sub agente contabile", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma, è attribuita l'indennità riferita al maneggio valori, commisurata all'entità delle somme che vengono maneggiate nell'annualità di riferimento. Non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano il maneggio di valori di cassa.

8. Le parti, in ogni caso, prendono atto del progressivo superamento delle tradizionali abitudini di pagamento attraverso denaro contante e, di riflesso, della sempre maggior diffusione degli strumenti di pagamento elettronici.

9. L'indennità viene corrisposta nella misura di seguito indicata:

Valori maneggiati

ENTITA' SOMME MANEGGIATE	IMPORTO INDENNITA'
Fino a Euro 10.000	Euro 1,25 per giorno lavorativo

Da Euro 10.000,01 a Euro 20.000	Euro 1,50 per giorno lavorativo
Oltre Euro 20.000,01	Euro 1,75 per giorno lavorativo

9. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio e al disagio neve, nella misura del 20 %. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.

Art. 12 – Criteri generali per l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità di cui al presente articolo possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di elevata qualificazione, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, il cui importo è definito al successivo comma 10.

2. L'individuazione e l'attribuzione della responsabilità in argomento deve essere distinta rispetto al compenso legato al risultato della performance.

3. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 2019/2021, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti Responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità, da parte del competente Responsabile di settore, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di competenza, deve essere scritto e adeguatamente motivato, trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

4. Le risorse che, annualmente, in sede di contrattazione decentrata vengono destinate alle specifiche responsabilità di cui al precedente comma 1, sono distribuite tra i settori a seguito di accordo definito in sede di comitato di direzione. Ogni Responsabile può attribuire incarichi, in base ai criteri definiti, nel limite del budget assegnatogli dal Comitato di direzione. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei Responsabili di Settore

in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare, in via preliminare, la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal presente contratto decentrato integrativo.

5. Gli incarichi:

- ✓ come stabilito nel precedente comma 3, sono conferiti con provvedimento del Responsabile di settore;
- ✓ hanno durata annuale;
- ✓ possono essere revocati prima del termine indicato nel provvedimento per mutate esigenze organizzative o per il venir meno delle condizioni che ne avevano determinato il conferimento;
- ✓ hanno un valore economico variabile, compreso tra il minimo di € 400,00 e il massimo di € 2000,00, commisurato in base ai contenuti espressi nell'atto di incarico ed esplicitati ai sensi del precedente comma 3.

6. In caso di part time verticale, l'indennità sarà proporzionata all'effettivo orario di lavoro.

7. L'importo dell'indennità è decurtato nel caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71, comma 1, del DL 112/2008.

8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria maternità o paternità, ai sensi del D.lgs. 151/2001.

9. A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si elencano le attività che possono comportare specifiche responsabilità:

- ✓ tenuta del protocollo informatico e gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- ✓ attività legate all'attuazione del GDPR 2016/679 e riservatezza dei dati personali;
- ✓ vicesegretario comunale;
- ✓ esercizio di compiti legati alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe, nonché ufficiale elettorale;
- ✓ responsabile del tributo con delega formale;
- ✓ svolgimento di attività di informazione e comunicazione;
- ✓ compiti di coordinamento di altro personale;

- ✓ punto di riferimento tecnico, amministrativo, contabile in procedimenti complessi;
- ✓ attribuzione formale di procedimenti complessi e a conduzione fasica;
- ✓ incarichi temporanei legati ai progetti PNRR;
- ✓ esercizio di funzioni di RUP ai sensi del Codice dei contratti;
- ✓ gestione mezzi o attrezzature speciali
- ✓ sostituzione del Responsabile di settore in caso di assenza, formalmente attribuita con decreto del sindaco;
- ✓ responsabilità di servizio o di struttura organizzativa deputata a funzione di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;
- ✓ attribuzione di responsabilità con esercizio di elevata autonomia;
- ✓ redazione ed invio di dati statistici, tenuta contatti o relazioni significative con altre Amministrazioni pubbliche.

10. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono misurate sulla base della seguente tabella:

Euro 2000,00	Euro 1600,00	Euro 1200,00	Euro 800,00	Euro 400,00
Oltre 5 attività	Almeno 5 attività	Almeno 4 attività	Almeno 3 attività	Almeno 2 attività

11. L'indennità di cui al presente articolo viene erogata, di norma, annualmente. E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del Responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

12. Nel caso in cui si proceda alla attribuzione delle responsabilità di cui al presente articolo prima che si concluda la contrattazione annuale sulla destinazione delle risorse, non si potrà superare, complessivamente, il budget contrattato l'anno precedente per la medesima finalità.

13. Annualmente, l'Ufficio personale trasmetterà alle OOSS e alle RSU l'elenco dei dipendenti a cui sono state affidate le specifiche responsabilità di cui al presente articolo.

**Titolo V – CRITERI GENERALI PER L’ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI
ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI
LEGGE**

**Art. 13 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h,
CCNL 2018)**

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato dei funzionari di elevata qualificazione e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
- b) le ipotesi di sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
- c) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio (l’art. 32, c. 40, del D.L. n. 269/2003 prevede che per l’attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i comuni possono utilizzare i diritti ed oneri, per la parte incrementata, per progetti finalizzati da svolgere oltre l’orario di lavoro ordinario);
- d) gli incentivi per l’attività di recupero dell’evasione fiscale relativa all’ICI;
- e) liquidazione delle spese a favore dell’ente impositore in processi tributari. (L’art. 15 del D. Lgs. n. 546/1992 prevede che per gli enti assistiti dai propri funzionari “si applicano le disposizioni per la liquidazione del compenso spettante agli avvocati, con la riduzione del venti per cento dell’importo complessivo ivi previsto”).

3. Le parti convengono di adottare un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

INCENTIVI DI LEGGE	ABBATTIMENTO INDENNITA’ DI RISULTATO
Fino a € 3.000 euro	5%
Da 3.001 a 5.000	10%
Da 5.001 a 7.000 euro	20%
Oltre i 7.000 euro	25%

4. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

5. Le somme non erogate costituiscono economie e sono trattate secondo la disciplina contrattuale prevista.

Art. 14 – Correlazione tra il premio di produttività del personale non titolare di posizione organizzativa e particolari compensi

1. Le fattispecie riportate al precedente articolo 13 si applicano anche al personale non titolare di posizione organizzativa con riferimento al premio di produttività.

TITOLO VI CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 15 - Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

1. Con il *welfare* integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i *benefit* rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.

2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle OOSS e/o della RSU, potranno essere attivate forme di *welfare* aziendale.

Titolo VII
DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 16 – Risorse destinate al pagamento della reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 25 maggio 2018. Le parti concordano di non elevare l'indennità prevista dal comma 1 del medesimo articolo. Le parti concordano, altresì, di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018.
2. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di cui al presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento della reperibilità e i relativi oneri sono a carico del fondo risorse decentrate.
3. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
4. E' istituito il servizio di reperibilità per la polizia mortuaria.

Art. 17 - Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 2019/2021)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1^a aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Responsabile del Settore titolare dell'incarico di elevata qualificazione, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.
4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

5. A domanda del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato in modo compatibile alle esigenze di servizio.

Art. 18 – Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che l'ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi su richiesta del dipendente, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, al di fuori del contingente, per un tempo predefinito stabilito (tempo determinato), nella misura di un ulteriore 10%, nei seguenti casi:

- a. dipendenti che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del D.Lgs. n. 81/2015;
- b. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
- d. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi;
- e. genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

Art. 19 - Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, insegnanti scuole comunali, servizi in turno, ecc.).

2. La flessibilità oraria è improntata ai seguenti criteri generali:

- ✓ la possibilità di entrata posticipata rispetto all'orario di inizio servizio del mattino;
- ✓ la possibilità di uscita anticipata o posticipata rispetto all'orario di fine servizio;
- ✓ fasce orarie centrali, antimeridiane e, per le giornate previste, di rientro pomeridiano, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione di cui al comma 1 è recuperato nell'ambito dei due mesi di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile di settore.

4. I criteri generali di cui al precedente punto 2 vengono concretamente applicati in base ad un regolamento di organizzazione approvato dall'Ente.

5. Sono fatti salvi gli ulteriori casi previsti dall'art. 36, comma 4, del CCNL 2019/2021, con i limiti in esso indicati, per i quali sarà possibile fruire di ulteriori forme di flessibilità da valutare a cura del Responsabile di settore interessato.

Art. 21 - Orario multiperiodale (art. 31 CCNL 2019/2021)

1. Le parti prendono atto che la disciplina dell'orario multiperiodale resta invariata rispetto a quanto già in atto e disciplinato con il regolamento comunale per la gestione dell'orario di lavoro.

2. Le parti danno atto, altresì, che al momento della sottoscrizione del presente accordo, non sussistono esigenze particolari tali da dover comportare il superamento del periodo di 13 settimane.

Art. 22 – Servizio mensa – buoni pasto (art. 35 CCNL 2019/2021)

1. Il Comune di Sant'Ilario d'Enza fornisce il servizio mensa attraverso il convenzionamento con esercizi pubblici presenti sul territorio. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio e l'importo riconosciuto al dipendente ammonta a € 6,00, in linea con quanto disposto da specifiche disposizioni di legge, con particolare riferimento al DL 95/2012 che fissa in euro 7 il valore massimo del buono pasto.

2. L'erogazione del servizio sostitutivo della mensa dovrà avvenire con le seguenti modalità:

a) spetta al dipendente a tempo pieno che effettua almeno un rientro con una pausa pasto di almeno mezz'ora;

b) spetta altresì al dipendente a part-time che per ragioni di servizio sia costretto ad effettuare almeno un rientro giornaliero.

3. Il servizio mensa laddove garantito e fruito quale servizio di ristorazione interno alle strutture dell'Ente rimane a disciplina invariata.

4. Ai sensi dell'articolo 35, comma 10, del CCNL 2019/2021, vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di mezz'ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno:

- addetti allo sgombero della neve e addetti ai servizi bibliotecari, a condizione che vengano svolte almeno nn. 7 ore di lavoro.

Titolo VIII – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

(EQ)

Art. 23 - Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 2019/2021)

1. Le parti danno reciprocamente atto che, in sede di prima applicazione, non viene fatto ricorso alla possibilità di incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione e alla contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019/2021 e che, qualora dovesse insorgere tale esigenza, sarà attivata apposita sessione negoziale.

Art. 23bis - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (art. 7, comma 4, lett. v, CCNL 2019/2021)

1. Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota, determinata dall'Ente, non inferiore al 21,5% delle somme

complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

2. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita Sezione del PIAO e al loro raggiungimento in corso d'anno o nel corso del triennio.

3. Il modello di determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è sviluppato dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegato, tra l'altro:

- agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura di appartenenza, nonché di Ente, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

4. Per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 2019/2021 ossia nel caso di esercizio di funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare, al dipendente, già titolare di incarico di elevata qualificazione, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta una ulteriore quota stabilita dall'Ente nella misura che va dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di elevata qualificazione oggetto dell'interim, rapportato al periodo di durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite nell'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione al titolare da individuare.

Titolo IX – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 24 – Formazione e aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo.

2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
- assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto, in proposito, dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.

4. Il Comune promuove direttamente o in collaborazione con altri Enti i percorsi formativi e di aggiornamento, anche con metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista.

5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

6. Il piano della formazione sarà oggetto di specifica informazione sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2019/2021.

Art. 25 - Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m, CCNL 2019/2021

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Ente s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello psichico e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Ente assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui ai precedenti commi.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante **dei lavoratori** per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 26 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema organizzativo.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) percorsi di formazione e riqualificazione sull'uso delle tecnologie informatiche;
- b) utilizzo di applicativi informatici che consentano un maggiore efficientamento dei servizi;
- c) nei limiti delle disponibilità di bilancio, aggiornamento delle dotazioni tecnologiche, ivi compresa la sostituzione dell'hardware obsoleto e la ricerca di software gestionali idonei a facilitare lo svolgimento delle mansioni dei lavoratori.

Art. 27 - Disposizioni transitorie e finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

La parte pubblica

Anna Maria Pelosi

Fausto Davoli

Maria Angela Leni

Claudia Strozzi

La parte sindacale

RSU Zanetti Alberto

Iman Al Kadri

Rosita Incerti

Antonella Romanazzi

FP CGIL Jukka Reverberi

CISL FP Rakel Wiliana Vignali

Nota a verbale

Le parti si impegnano, reciprocamente, ad avviare, relativamente al servizio mensa, un confronto sul passaggio dal sistema del convenzionamento con esercizi pubblici al buono pasto sostitutivo.