

Unione delle Terre d'Argine, Comuni di Campogalliano,
Carpi, Novi di Modena e Soliera

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI PARTE
NORMATIVA 2023-2025
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

FASCICOLO 0001/0010/2022/000006

Sottoscrizione sostituita da assenso dichiarato esplicitamente il 28 dicembre 2023

Il giorno **28 dicembre 2023** alle ore 10.30 in videoconferenza tramite l'applicativo Google Meet ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica intercomunale dell'**Unione Terre d'Argine** e dei **Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera** e le rappresentanze sindacali sottoindicate.

Premesso che:

- in data **19 dicembre 2023**, in videoconferenza tramite l'applicativo Google Meet, è stata dichiarata la sottoscrizione della preintesa del presente CCI;
- gli organi di revisione dei cinque enti hanno certificato le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria e hanno attestato che i costi della preintesa sono compatibili con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- il presidente della delegazione trattante è stato autorizzato a sottoscrivere il contratto in via definitiva con deliberazioni di Giunta: **Comune di Campogalliano n. 141 del 22.12.2023, Comune di Carpi n. 274 del 27.12.2023, Comune di Novi di Modena n. 134 del 21.12.2023, Comune di Soliera n. 132 del 21.12.2023, Unione delle Terre d'Argine n. 126 del 27.12.2023;**

nel corso della riunione le parti dichiarano di sottoscrivere il Contratto collettivo integrativo del personale dipendente, come segue:

Delegazione di parte pubblica		
Presidente	Cristoforetti Daniele, Direttore generale dell'Unione delle Terre d'Argine	Sottoscrive
Delegazione di parte sindacale		
Rappresentanza sindacale unitaria Unione	Bega Gabriele	Sottoscrive
	Benatti Chiara	Assente
	Bortolotti Matteo	Sottoscrive
	De Rosa Assunta	Assente
	Fontana Marianna	Assente
	Gasparini Rita	Sottoscrive
	Lauriola Maria	Assente
	Maccarone Roberta	Assente
	Novellini Ester	Sottoscrive
	Poltronieri Luciana	Assente
	Silvestri Claudia	Sottoscrive
Rappresentanza sindacale unitaria Campogalliano	Contini Carlo	Assente
	Cammareri Maria	Assente
	Cigarini Luisa	Assente
	Grisanti Gessica	Sottoscrive
Rappresentanza sindacale unitaria Carpi	Anderlini Fabio	Sottoscrive
	Diacci Daniele	Assente
	Forghieri Rita	Sottoscrive
	Imbeni Caterina	Sottoscrive
	Malvezzi Stefania	Assente
	Manfredi Caterina	Assente
	Pellacani Elisa	Assente
	Russo Giuseppe	Assente
	Sanseverino Katia	Assente
	Semellini Odoardo	Sottoscrive
	Zambelli Gabriele	Assente
Zangrilli Carlo	Sottoscrive	
Rappresentanza sindacale unitaria Novi di Modena	Russo Giuseppe	Sottoscrive
	Vittoria Maria	Assente
Rappresentanza sindacale unitaria	Catellani Daniele	Assente
	De Rosa Marilena	Assente

Soliera	Zoboli Daniele	Sottoscrive
FP-CGIL	Tallarida Jessica	Sottoscrive
	Arletti Mauro	Assente
	Cucconi Sandra	Sottoscrive
	Di Giacomo Eusapia	Assente
CISL-FP	Manzini Mirko	Sottoscrive
UIL-FPL	Bazzoni Rossano	Sottoscrive
UIL-FPL	Bernardini Lorena	*Tramite mail dichiara di sottoscrivere
CSA Regioni e autonomie locali		Assente

La riunione termina alle ore 10.54

Unione delle Terre d'Argine, Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera

(Provincia di Modena)

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI PARTE NORMATIVA 2023-2025 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE DELLE TERRE D'ARGINE E DEI COMUNI DI CAMPOGALLIANO, CARPI, NOVI DI MODENA E SOLIERA

TITOLO I NORME COMUNI **CAPO I PARTE GENERALE**

Art. 1 Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso altri soggetti - e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il contratto si applica per le **NORME COMUNI** ai lavoratori dell'Unione delle Terre d'Argine e dei Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera, le **PARTI SPECIFICHE** si applicano agli enti espressamente indicati.

Art. 2 Decorrenza e durata

1. Il presente contratto produce i suoi effetti normativi ed economici dal giorno successivo alla data di sottoscrizione dello stesso, fatte salve eventuali diverse decorrenze stabilite per determinati istituti.
2. Gli effetti normativi ed economici di cui al comma 1 hanno efficacia triennale e, in ogni caso, restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi,
3. I criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022, la cui sessione contrattuale dovrà essere attivata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, in applicazione del comma 4 del citato art.8.
4. Il presente contratto, ai sensi del comma 2, conserva la propria efficacia giuridica e gli effetti conseguenti fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.

Art. 3 Monitoraggio sull'applicazione del contratto

[art. 8, comma 8, CCNL 16.11.2022]

1. Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative degli Enti.
2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative.
3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 4 del CCI 05.06.2019.

Art. 4 Destinazione e utilizzo del fondo

[art. 7, comma 4, lettera a), CCNL 16.11.2022]

1. I criteri relativi alla ripartizione delle risorse del Fondo costituito dall'ente tra le diverse modalità di utilizzo sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva integrativa di parte economica, annuale o pluriennale singolarmente per ogni ente.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 6 del CCI 05.06.2019.

CAPO II DISPOSIZIONI DI TIPO NORMATIVO

Art. 5 Misure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

[art. 7, comma 4, lettera m), CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettera m), del CCNL 16.11.2022, sono definiti le seguenti linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

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

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 25 del CCI 05.06.2019.

Art. 6 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

[art. 7, comma 4, lettera n), CCNL 16.11.2022]

1. Il contingente del numero di rapporti a tempo parziale è elevato al 30% della dotazione di ogni area contrattuale, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione dei titolari di incarico di EQ. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 26 del CCI 05.06.2019.

Art. 7 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

[art. 7, comma 4, lettera s), CCNL 16.11.2022]

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL 01.04.1999, può essere elevato, fermi restando i limiti massimi di legge, a fronte di documentate esigenze di servizio, e, previo accordo, comunque per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

2. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 27 del CCI 05.06.2019.

Art. 8 Buoni pasto

[art. 7, comma 4, lettera aa), CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione dell'art. 13 del CCNL 09.05.2006, le parti, in relazione all'esigenza di garantire la continuità dell'erogazione dei servizi, convengono di attribuire il buono pasto al termine del turno (che in ogni caso non può essere inferiore alle sette ore) con fruizione di una pausa di 30 minuti all'inizio o alla fine del turno:

- a) al personale dell'Area della Polizia locale di cui al Titolo IX – Sezione per la polizia locale del CCNL 16/11/2022, esclusivamente nei casi in cui non sia stato possibile fruire della pausa ai sensi dell'articolo 34, comma 5, del CCNL 16.11.2022 in relazione agli articoli 2, comma 3, e 17 del d.lgs. 66/2003;
- b) al personale adibito a interventi di protezione civile;
- c) al personale chiamato a svolgere funzioni di vigilanza agli accessi della Sede comunale centrale, di sera, dopo il turno pomeridiano, al fine di consentire la fruibilità delle sale da parte dei componenti degli organi elettivi/istituzionali.

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

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

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 24 del CCI 05.06.2019.

Art. 9 Facoltà per il personale turnista di recuperare il lavoro prestato in festivo infrasettimanale

[art. 7, comma 4, lettera ac), CCNL 16.11.2022]

1 Il personale turnista che abbia prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, ha la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett. d), del CCNL 19 novembre 2022.

2. Il personale deve dichiarare di avvalersi di tale facoltà entro il mese di giugno e di dicembre di ogni anno. La scelta ha valore rispettivamente dal 1° luglio e dal 1° gennaio successivo. In sede di prima applicazione la scelta deve essere fatta entro 30 giorni dalla stipula del CCI.

Art. 10 Riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore

[art. 7, comma 4, lettera ad), CCNL 16.11.2022]

1. In continuità con le disposizioni dell'accordo prot. 40428 di protocollo del 1° ottobre 2004 del Comune di Carpi, al personale turnista della polizia locale che assicura la copertura dell'arco orario minimo di continuità dei servizi in alternanza giornaliera e/o settimanale può beneficiare della riduzione dell'orario di lavoro fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.

2. La riduzione a 35 ore spetta al personale che nella settimana lavorativa svolga almeno 36 ore effettivamente lavorate (ordinarie o straordinarie).

3. Per ogni settimana nella quale ricorrono le condizioni di cui al comma 2 viene accantonata un'ora che viene recuperata dagli operatori a ore o a giornate intere, compatibilmente con le esigenze di servizio.

4. Sono fatti salvi gli effetti dei seguenti accordi:

A. Personale ausiliario servizi educativi (Accordo Comune Carpi prot. 10822 del 4 marzo 2005)

B. Personale URP, Servizi informativi, Portinerie (Accordo Comune Carpi prot. 33801 del 18 luglio 2005);

C. Personale non docente servizi educativi (Accordo Unione delle Terre d'Argine prot. 5732 del 13 giugno 2008);

D. Autisti scuolabus (Accordo Unione delle Terre d'Argine prot. 1553 del 15 febbraio 2008).

5. E' esclusa qualsiasi forma di monetizzazione delle suddette ore di recupero.

CAPO III DISPOSIZIONI A CONTENUTO ECONOMICO

Art. 11 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

[art. 7, comma 4, lettera b), CCNL 16.11.2022]

1. I premi correlati alla performance sono erogati sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'ente.

2. I premi correlati alla performance sono corrisposti al personale a tempo indeterminato in funzione della valutazione individuale e, in caso di costituzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, sono rapportati al periodo di servizio nell'anno stesso.

3. Il personale assunto con contratto a tempo determinato ha diritto alla corresponsione dei premi correlati alla performance qualora la durata del rapporto di lavoro sia pari o superiore a sei mesi nell'anno solare. I premi vengono corrisposti rapportati ai giorni di servizio prestati nell'anno di riferimento.

4. Qualora nel corso della stessa annualità un dipendente effettui un periodo in servizio con incarico di Elevata qualificazione e un periodo senza il conferimento di tale tipologia di incarico, allo stesso sarà riconosciuta la retribuzione di risultato parametrata ai 365mi del periodo in cui ha ricoperto l'incarico sulla base della valutazione conseguita a tale specifico fine, e i premi per la performance per il restante periodo lavorato sempre sulla base dei 365mi del periodo di anno residuo sulla base della valutazione individuale conseguita come dipendente non incaricato.

5. Per il personale con contratto a tempo parziale i compensi sono rapportati alla percentuale di part-time.

6. Non sono valutabili ai fini delle performance individuale e organizzativa e pertanto non beneficiano di detti compensi i dipendenti a tempo indeterminato che hanno prestato effettivo servizio per meno di 52 giorni lavorativi nell'anno (per personale a tempo pieno con orario su 6 giorni settimanali, riproporzionato nel caso di part-time verticale o orario su cinque giorni settimanali).

7. I compensi per la performance individuale e organizzativa sono altresì parametrati alla presenza in servizio; in particolare non sono valutabili ai fini della performance, i periodi di assenza dal servizio a qualunque titolo, ad eccezione delle seguenti tipologie:

- a) ferie;
- b) congedi di maternità, paternità e parentali interamente retribuiti di cui all'articolo 45 del CCNL 16.11.2022;
- c) infortunio sul lavoro di cui all'articolo 49 del CCNL 16.11.2022;
- d) malattia per gravi patologie richiedenti terapie salvavita di cui all'articolo 50 del CCNL 16.11.2022;
- e) permessi retribuiti di cui agli articoli 40, 41, 43 e 44 del CCNL 16.11.2022 e articolo 33 del CCNL 21.05.2018;
- f) permessi sindacali per l'espletamento dell'incarico di RSU.

8. La deduzione è di un dodicesimo dei premi spettanti per ogni 26 giorni lavorativi di assenza, anche non continuativi (per personale a tempo pieno con orario su 6 giorni settimanali, riproporzionato nel caso di part time verticale o orario su cinque giorni settimanali). La frazione inferiore a 26 giorni non dà luogo a decurtazione.

9. Ai lavoratori che fruiscono dei distacchi sindacali di cui all'art.5 del CCNL quadro del 07.08.1998 viene erogato il premio base correlato relativo all'Area giuridica di inquadramento, ai sensi dell'art. 39 del CCNL 22.01.2004.

10. Il personale somministrato è destinatario dei premi relativi alla performance secondo la medesima disciplina del personale a tempo determinato a valere sulle risorse relative al contratto di affidamento del servizio di somministrazione in essere.

11. Il presente articolo disapplica e sostituisce le corrispondenti disposizioni contenute nei CCI economici degli enti e l'articolo 12 del CCI 05.06.2019.

Art. 12 Correlazione tra premi per la performance e le forme speciali di incentivazione
[art. 7, comma 4, lettera b), CCNL 16.11.2022]

1. Il premio dovuto al dipendente per la performance individuale e/o organizzativa, che risulti altresì beneficiario di ulteriori compensi previsti da specifiche disposizioni di legge in misura superiore al valore economico medio dei premi per la performance, sarà soggetto ad un abbattimento seguendo le indicazioni riportate nella seguente tabella. In caso di abbattimento del premio correlato alla performance il Dirigente dovrà attestare per iscritto tale condizione e la relativa motivazione. Le somme non attribuite per la performance, confluiranno nella quota del fondo destinato alla performance, a beneficio degli altri dipendenti.

2. La decurtazione viene effettuata secondo la seguente metodologia:

P_m = premio medio lordo di fine anno

I = sommatoria dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge corrisposti nell'anno di riferimento

- $I < 1,5 P_m$ nessuna decurtazione del premio annuale
- $1,5 P_m \leq I < 2,0 P_m$ decurtazione del 7,5% premio annuale
- $2,0 P_m \leq I < 2,5 P_m$ decurtazione del 10,0% premio annuale
- $2,5 P_m \leq I < 3,0 P_m$ decurtazione del 15,0% premio annuale
- $3,0 P_m \leq I < 3,5 P_m$ decurtazione del 25,0% premio annuale
- $3,5 P_m \leq I < 4,0 P_m$ decurtazione del 37,5% premio annuale
- $4,0 P_m \leq I < 4,5 P_m$ decurtazione del 50,0% premio annuale
- $4,5 P_m \leq I < 5,0 P_m$ decurtazione del 62,5% premio annuale
- $5,0 P_m \leq I < 5,5 P_m$ decurtazione del 75,0% premio annuale

- $5,5 P_m \leq I < 6,0 P_m$ decurtazione del 87,5% premio annuale
- $I > 6,0 P_m$ decurtazione del 90,0% premio annuale

3. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 23 del CCI 05.06.2019.

Art. 13 Progressioni orizzontali

[art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 16.11.2022]

1. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL.

2. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area, compatibilmente con e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del contratto collettivo integrativo.

3. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di apposite graduatorie formulate in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione di seguito indicati.

4. Possono partecipare alla selezione volta al riconoscimento del differenziale stipendiale i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

a) tre anni di servizio a tempo indeterminato;

b) assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi **tre anni**, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

c) assenza, negli ultimi **due** anni, di comminazione di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, 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 procedimento disciplinare. Se, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

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

a) **peso attribuito: 65% media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite** o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità.

La media delle tre valutazioni è normalizzata sulla base della votazione media del triennio del Settore di appartenenza rispetto alle votazione media del triennio di tutto l'Ente secondo la formula $VM_{settN}:VD_{settN}=VM_{ente}:X$

VM_{settN} è la valutazione media nel triennio del Settore di appartenenza del dipendente valutato

VD_{settN} è la valutazione media nel triennio del dipendente del Settore

VM_{ente} è la valutazione media nel triennio dell'ente

X è la valutazione media nel triennio del dipendente normalizzata rispetto alla media di ente.

Se dalla normalizzazione si ricava una valutazione individuale superiore a 100, questa viene ricondotta a 100.

Il punteggio è attribuito in proporzione alla valutazione media normalizzata di cui sopra, al netto di una franchigia di 60 punti, considerato che al di sotto di tale punteggio la valutazione è considerata non sufficiente a dimostrare il minimo livello di merito alla progressione.

- b) **peso attribuito: 35% esperienza professionale**, da intendersi l'esperienza maturata nell'Area e nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. L'esperienza viene conteggiata ad anni interi con arrotondamento matematico all'unità. Il punteggio è attribuito con la seguente formula: $\log_{35}(e) \cdot (e) = \text{punteggio}$ dove "e" sono gli anni interi di esperienza maturati.
6. Viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo di almeno 6 anni.
7. In caso di parimerito sono applicate le seguenti priorità nell'ordine:
- a) maggior periodo di mancato riconoscimento di progressioni economiche;
 - b) maggiore età anagrafica;
 - c) maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo di cui al comma 5, lettera a) (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite)
8. Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziare per le nuove progressioni economiche, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.
9. Le risorse stanziare vengono suddivise nelle aree di inquadramento in proporzione al costo teorico per la progressione degli aventi diritto a partecipare alla selezione, tenendo conto anche delle maggiorazioni previste dagli articoli 92, 96 e 102 del CCNL 16.11.2022. Gli eventuali resti vengono assegnati nell'ordine all'area o alle aree che hanno ottenuto meno progressioni in proporzione agli aventi diritto e poi a quelle che hanno la cifra decimale più elevata.
10. Il personale interessato è quello in servizio effettivo nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e che abbia maturato, a tale data, i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente, pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza maturata presso altre amministrazioni.
11. Una volta definito il budget annuale destinato alle progressioni orizzontali in sede di contrattazione integrativa di tipo economico, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti, non inferiore a 15 giorni, per fare istanza di partecipazione e contestuale aggiornamento del proprio fascicolo personale.
12. Scaduto detto termine, il Settore servizi al personale redige le relative graduatorie, sulla base dei criteri di valutazione sopra concordati.
13. Le graduatorie formate ad esito della valutazione comparativa, distinte per ogni Area, vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso pubblicato sulla intranet con modalità tali da garantire la riservatezza dei dipendenti ed è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame entro dieci giorni dalla pubblicazione. A pena di inammissibilità la istanza di riesame deve indicare specificatamente gli errori o le omissioni nella valutazione individuale.
14. Il dirigente del Settore servizi al personale decide sull'istanza di riesame entro dieci giorni dal ricevimento della medesima.
15. Le graduatorie hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.
16. Il presente articolo disapplica e sostituisce le corrispondenti previsioni contenute nel Regolamento per le progressioni economiche allegato ai CCI economici dell'anno 2020 degli enti.

Art. 14 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge
[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 16.11.2022]

1. Salvo espressa diversa disposizione del presente articolo, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva, possono essere oggetto di contrattazione integrativa a livello di ente.
2. Per quanto riguarda l'incentivo di cui all'articolo 1, comma 1091, della legge 145/2018, si conferma il CCI del 30 dicembre 2019 agli atti al prot. 0073460 del 30 dicembre 2019.
3. Per quanto riguarda l'incentivo di cui all'articolo 113 del d.lgs. 50/2016, si confermano le disposizioni contenute nei seguenti CCI:
 - A. Unione delle Terre d'Argine, CCI sottoscritto il 4 aprile 2018, agli atti al n. 0018450 di protocollo del 10 aprile 2018;
 - B. Comune di Campogalliano, CCI sottoscritto il 4 aprile 2018, agli atti al n. 0018455 di protocollo del 10 aprile 2018 e CCI sottoscritto il 12 novembre 2020, agli atti al n. 58458 di protocollo del 20 novembre 2020;
 - C. Comune di Carpi, CCI sottoscritto il 4 aprile 2018, agli atti al n. 0018452 di protocollo del 10 aprile 2018;
 - D. Comune di Novi di Modena, CCI sottoscritto il 4 aprile 2018, agli atti al n. 0018280 di protocollo del 9 aprile 2018;
 - E. Comune di Soliera, CCI sottoscritto il 4 aprile 2018, agli atti al n. 0018279 di protocollo del 9 aprile 2018 e CCI sottoscritto il 12 novembre 2020, agli atti al n. 58471 di protocollo del 20 novembre 2020.

Art. 15 Differenziazione del premio individuale

[art. 7, comma 4, lettera ae), CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, ai fini della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettera b) del medesimo CCNL, la maggiorazione ivi prevista viene definita nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi di performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente nell'anno di riferimento, con una valutazione minima del 90%.
2. Negli Enti con la Dirigenza la maggiorazione di cui al comma 1, è attribuita in via sperimentale ad una quota percentuale non superiore del 10% del personale che, in ogni Settore, è stato oggetto di valutazione nell'anno di riferimento, eventualmente arrotondato all'unità superiore laddove la percentuale esprima un valore decimale.
3. Negli Enti privi della Dirigenza la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita in via sperimentale ad una quota percentuale non superiore al 10% del personale in servizio, eventualmente arrotondato all'unità superiore laddove la percentuale esprima un valore decimale.
4. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita da ogni singolo Dirigente secondo i seguenti criteri:
 - a) rispetto delle tempistiche assegnate, anche in considerazione delle variazioni intervenute in base alle esigenze di servizio;
 - b) effettivo miglioramento della performance resa, valutata a confronto con quella degli anni precedenti;
 - c) adattamento ai contesti organizzativi in continua evoluzione e cambiamento.
5. Gli stessi criteri sono utilizzati negli Enti privi della Dirigenza dal Collegio di valutazione.
6. In caso di ulteriore parità non sarà possibile procedere all'assegnazione della maggiorazione del premio.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 13 del CCI 05.06.2019.

TITOLO II NORME SPECIFICHE DELL'UNIONE DELLE TERRE D'ARGINE CAPO I PARTE GENERALE

Art. 16 Indennità condizioni di lavoro

[Art. 7, comma 4, lettera d), CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, è prevista una "indennità condizioni di lavoro", riferita alle condizioni di effettiva prestazione del servizio che comportano rischio, disagio o maneggio di valori. L'indennità può essere riconosciuta solo in presenza delle prestazioni

effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o aree professionali.

2. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio.

3. Per l'attribuzione dell'indennità, deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni:

- a) lo svolgimento di prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi come risultanti dalle categorie di rischio contenute nel Documento di valutazione dei rischi (DVR);
- b) la persistenza di oggettive situazioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti 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, come di seguito specificato:

Fattispecie	euro/giorno
A1) Sollevamento di carichi nei servizi per l'infanzia 0-3	1,00
A2) Utilizzo di attrezzature manuali e meccaniche e strumenti da taglio nelle cucine	1,00
A3) Utilizzo di agenti chimici	1,00
A4) Conduzione di automezzi per trasporto persone (scuolabus)	1,00
B1) Attività per la continuità dei processi educativi del personale educativo dei servizi per l'infanzia 0-3	1,00
B2) Attività di diretto contatto con l'utenza nei servizi socio-sanitari nel caso di personale anche incaricato del case management	3,50
B3) Attività di diretto contatto con l'utenza nei servizi socio sanitari da parte di personale diverso da quello di cui al punto B2	2,50

4. L'indennità è unica e, nel caso di presenza contestuale di più condizioni di lavoro di cui al comma 3, è determinata dalla somma degli importi parziali.

5. L'indennità è corrisposta per le sole giornate di effettiva presenza in servizio nonché esposizione alle condizioni di lavoro in oggetto, sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente o suo delegato, al quale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, compete la valutazione e attestazione dell'effettivo ricorrere dei presupposti e delle condizioni che danno diritto alla corresponsione.

6. L'indennità è corrisposta mensilmente.

7. L'efficacia della disciplina del nuovo istituto, in sostituzione di quella previgente, decorre dal 1° gennaio 2024.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 18 del CCI 05.06.2019.

Art. 17 Indennità per specifiche responsabilità

[Art. 7, comma 4, lettera f), CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è prevista una "indennità per specifiche responsabilità", finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da parte del personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di Elevata qualificazione.

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

prestazioni rese.

3. Le tipologie di specifiche responsabilità che si individuano sono riferite alla responsabilità di procedimento o di progetto, in relazione all'Area di inquadramento prevista dall'ordinamento professionale, secondo quanto di seguito indicato:

Fattispecie	euro/anno	
	min.	max
Area dei funzionari ed EQ		
Fn1) Coordinamento pedagogico di almeno un gruppo di personale educativo pari a 20 unità, ruolo di preposto per le strutture assegnate	1500	1500
Fn2) Responsabile di struttura organizzativa di 3° livello caratterizzata per particolare complessità territoriale, di procedimenti e di personale assegnati	1000	2500
Fn3) Responsabilità di unità di progetto formalmente costituita derivante da finanziamenti esterni (Atuss, Pnrr, finanziamenti europei, ecc.) che richieda logiche di gestione intersettoriale e/o di coinvolgimento di soggetti esterni	1000	2500
Fn4) Responsabilità derivante da specifiche nomine formali in qualità di preposto ai sensi delle norme sulla sicurezza	500	500
Fn5) Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi. La nomina del dirigente è vagliata dalla direzione al fine di un coordinamento dell'ente.	300	1000
Area degli istruttori		
Is1) Responsabilità di unità di progetto formalmente costituita derivante da finanziamenti esterni (Atuss, Pnrr, finanziamenti europei, ecc.) che richieda logiche di gestione intersettoriale e/o di coinvolgimento di soggetti esterni	750	1500
Is2) Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi. La nomina del dirigente è vagliata dalla direzione al fine di un coordinamento dell'ente.	300	1000
Area degli operatori esperti		
Oe1) Responsabile di servizi ausiliari di particolare criticità e/o intensità	1000	1500

4. Per le fattispecie nelle quali è previsto un parametro minimo e massimo la concreta individuazione della indennità spettante terrà in particolare conto dei seguenti ambiti:

- a) complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità;
- b) entità ed articolazione del gruppo di lavoro o della squadra coordinata
- c) livello di autonomia.

5. L'importo lordo annuo dell'indennità, in ogni caso, è corrispondentemente riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché in funzione dell'effettivo periodo di servizio prestato e/o indennizzato qualora inferiore all'anno.

6. La concreta individuazione dei beneficiari dell'indennità e determinazione dell'importo spettante è effettuata da ciascun Dirigente, entro le misure minima e massima di cui al precedente comma 3, nel rispetto del CCNL vigente, del presente contratto e delle eventuali ulteriori previsioni del CCI,

annuale o pluriennale, di parte economica, e, in ogni caso, entro i limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate annualmente destinate dall'ente al corrispondente utilizzo, in base ai criteri di ripartizione stabiliti dalla Direzione generale.

7. L'indennità è attribuita nominativamente, con indicazione dell'importo spettante e di una durata determinata e corrispondente a quella dell'incarico di responsabilità cui è correlata, comunque non superiore a due anni,

8. L'indennità è corrisposta mensilmente ed è parametrata altresì alla presenza in servizio, pertanto non spetta per i periodi in cui il dipendente è assente per le tipologie di assenza non computabili ai fini del calcolo della performance.

9. E' esclusa la possibilità di cumulo tra le diverse tipologie di indennità di specifiche responsabilità per un medesimo dipendente. Nel caso in cui il medesimo dipendente ricada in fattispecie differenti spetta l'indennità di importo maggiore.

10. La presente disciplina si applica dal 1° gennaio 2024 e da tale data cessa la corresponsione delle indennità fissate da precedenti CCI.

11. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 14 del CCI 05.06.2019 e le disposizioni dei precedenti CCI sulla medesima materia, fatto salvo quanto previsto dal comma 10.

CAPO II POLIZIA LOCALE

Art. 18 Performance polizia locale

[art. 7, comma 4, lettera b), CCNL 16.11.2022]

1. Con riferimento alle disposizioni relative al sistema premiale e, in particolare alle destinazioni di quote specifiche di risorse destinate alla performance, fino a diverso accordo, le parti convengono la destinazione di una quota non inferiore a 65.000,00 euro del fondo delle risorse decentrate dell'Unione ai progetti speciali relativi al Corpo di Polizia locale regolati ai sensi dell'articolo 8 del Regolamento sistema di monitoraggio, misurazione e valutazione delle prestazioni attualmente vigente. Tali somme sono aggiuntive rispetto a quelle assegnate ai settori secondo il calcolo del riparto della quota del "Fondo Produttività di Settore".

2. Nel caso in cui venisse adottato un nuovo regolamento la parte datoriale si impegna a mantenere una disposizione con analoghi effetti.

3. Le somme di cui al comma 1 sono erogate al personale indicato in progetto che abbia conseguito una valutazione individuale secondo la disciplina in vigore almeno sufficiente.

Art. 19 Utilizzo dei proventi derivanti dalle violazioni del codice della strada

[art. 7, comma 4, lettera b), CCNL 16.11.2022]

1. Le parti nell'accordo decentrato annuale di ripartizione delle risorse del fondo definiscono i criteri di destinazione delle risorse di cui agli appositi articoli del Codice della strada nel limite e nel rispetto delle normative. Le risorse sono destinate, tramite appositi progetti presenti nel PIAO e richiamati all'art. 18 del presente contratto, alle finalità di potenziamento dei servizi di controllo per la sicurezza urbana e la sicurezza stradale, nonché ai progetti di servizio notturni e di prevenzione delle violazioni.

Art. 20 Indennità di servizio esterno

[Art. 7, comma 4, lettera e), CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione dell'art. 100 del CCNL 16.11.2022, è prevista una "indennità di servizio esterno", che compete al personale di Polizia Locale che in via continuativa svolge servizi esterni di vigilanza, intesi come attività che si svolgono ordinariamente all'esterno, con la sola eccezione degli eventuali adempimenti strettamente conseguenti.

2. La concreta individuazione dei soggetti che ricadono nella previsione del comma 1 è effettuata dal Comandante del Corpo di Polizia Locale.

3. L'indennità è corrisposta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno per almeno la metà dell'orario di lavoro.

4. L'attestazione del numero di giornate in cui compete l'indennità è rilasciata dal Comandante o altro soggetto da lui delegato.

5. La misura dell'indennità giornaliera, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di Polizia Locale nel territorio dell'Unione delle Terre d'Argine, è così determinata:

- a) servizio esterno diurno € 2,50
- b) servizio esterno diurno motomontato € 3,50
- c) servizio esterno serale € 15,00
- d) servizio esterno notturno € 15,00
- e) servizio esterno festivo € 15,00

6. L'efficacia della disciplina di cui al presente articolo decorre dal 1° gennaio 2024.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 21 del CCI 05.06.2019.

Art. 21 Indennità di funzione

[Art. 7, comma 4, lettera w), CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022, è prevista una "indennità di funzione", che spetta al personale dell'Area degli Istruttori e dell'Area dei Funzionari ed EQ, non titolare di incarico di EQ, appartenente al Servizio di Polizia Locale, incaricato in via continuativa di compiti di responsabilità, così determinata:

A) Istruttori, in ragione della maggiore responsabilità dovuta al coordinamento delle pattuglie in orari/giorni in cui c'è scarsità di risorse disponibili e della necessità di collegamento con altre forze di polizia:

1. Personale con incarico di responsabilità della Centrale operativa fino a 20 turni serali/notturni/festivi annuali: **euro 300,00**
2. Personale con incarico di responsabilità della Centrale operativa per non meno di 21 turni serali/notturni/festivi annuali e fino a 30: **euro 450,00**
3. Personale con incarico di responsabilità della Centrale operativa per non meno di 31 turni serali/festivi/notturni annuali: **euro 600,00**

B) Funzionari

1. Personale con grado di ispettore o superiore che svolga le seguenti attività:
 - A. coadiuva il Responsabile, titolare di EQ, dell'Unità cui appartiene;
 - B. in assenza anche temporanea od impedimento dell'EQ, si occupa dell'organizzazione ed il coordinamento del personale assegnato, attraverso la predisposizione dei relativi turni di servizio, tramite la procedura informatica di gestione Turni;
 - C. vigila sulla corretta esecuzione degli interventi, interni ed esterni, procede alla verifica circa la regolarità dell'istruttoria dei procedimenti e degli atti relativi (relazioni, annotazioni di Polizia Giudiziaria, sequestri, verbali, accertamenti urgenti ecc.);
 - D. nelle materie di specifica competenza, durante l'arco del turno giornaliero, presta attività di diretto supporto specialistico ai coordinamenti Territoriali di Carpi, Campogalliano, Novi di Modena e Soliera, se del caso intervenendo direttamente occupandosi del controllo e della legittimità degli atti predisposti;
 - E. durante le turnazioni, svolge le funzioni di responsabile prestando la loro competenza e professionalità nei casi d'emergenze e criticità in tutto il territorio dell'Unione Terre d'Argine;
 - F. procede alla verifica del personale in servizio ed all'assegnazione dei compiti durante il turno in cui svolgono le funzioni di responsabile; **euro 900,00;**
2. Personale che svolge le attività di cui al precedente caso e a cui si aggiunge la responsabilità della Centrale operativa fino a 20 turni serali/notturni/festivi annuali, **euro 1.200,00;**
3. Personale che svolge le attività di cui al precedente caso e a cui si aggiunge la responsabilità della Centrale operativa non meno di 21 turni serali/notturni/festivi annuali e fino a 30, **euro 1.350,00;**
4. Personale che svolge le attività di cui al precedente caso e a cui si aggiunge la responsabilità della Centrale operativa per non meno di 31 turni serali/festivi/notturni annuali, **euro 1.500,00.**

2. L'indennità è attribuita nominativamente, con indicazione di una durata determinata e

corrispondente a quella della funzione di responsabilità assegnata cui è correlata, mediante atto espresso del Comandante del Corpo di Polizia Locale. Il Comandante del Corpo di Polizia Locale verifica il permanere degli anzidetti presupposti e condizioni e, in caso negativo, provvede alla revoca dell'indennità con atto espresso.

3. L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

4. L'indennità è corrisposta mensilmente.

5. L'importo lordo annuo dell'indennità, in ogni caso, è corrispondentemente riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché in funzione dell'effettivo periodo di servizio prestato e/o indennizzato qualora inferiore all'anno.

6. L'efficacia della disciplina del nuovo istituto, di cui al presente articolo, in sostituzione di quella previgente, decorre dal 1° gennaio 2024. Dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità per particolari responsabilità, attribuite al personale del Corpo di Polizia Locale, disciplinate nel CCDI dell'Unione delle Terre d'Argine sottoscritto in data 22.07.2013.

7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 20 del CCI 05.06.2019

TITOLO III Disposizioni transitorie e finali

Art. 22 Ulteriori disapplicazioni

1. Dal 1° gennaio 2024 cessano di applicarsi al personale dell'Unione delle Terre d'Argine tutte le disposizioni dei CCI che prevedevano che una parte dei premi legati alla performance venisse erogata tramite gli "standard qualitativi".

Art. 23 Rinvio a ulteriore fase di contrattazione

1. Le parti si impegnano alla tempestiva stipulazione delle parti specifiche relative al personale dipendente dei Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera.

2. Le parti si riservano altresì la possibilità di regolare in una successiva fase contrattuale gli istituti comuni a tutti gli enti non regolati dal presente contratto.

Nota a Verbale di CISL-FP e UIL-FPL

Si sottolinea la necessità e l'intenzione, condivisa anche dall'amministrazione al tavolo di trattativa, di discutere ad inizio 2024 l'inserimento dell'articolo relativo al welfare integrativo.