

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO 2024/2026  
AGGIORNAMENTO 2025**

**Bologna, 29 dicembre 2025**

**La delegazione trattante di parte pubblica composta da:**

Manuela Lucia Mei, Andrea Orlando, Cristiano Annovi, Lea Maresca

**La delegazione trattante di parte sindacale composta da:**

RSU - FP CGIL - CISL-FP – UIL FPL – CSA RAL

Vista la Deliberazione di Giunta regionale n. 2219 del 22 dicembre 2025 con cui si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del Comparto Funzioni Locali – Anno 2025;

Visto il “Fondo unico delle risorse decentrate per il personale del comparto e per il personale dirigente per l’anno 2025” costituito con deliberazione di Giunta regionale n. 2217 del 22 dicembre 2025;

Visti l’art. 7, comma 4 che definisce le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa e l’art. 8 che fissa tempi e procedure di contrattazione del CCNL comparto funzioni locali 2019/2021;

il giorno **29 dicembre 2025**

**sottoscrivono**

il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del comparto per il triennio 2024/2026. Aggiornamento 2025.

**Sommario**

<b>ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA .....</b>	<b>4</b>
<b>ART. 2 - RISORSE IMPIEGABILI NELLE ANNUALITA’ 2025-2026.....</b>	<b>4</b>
<b>ART. 3 – FINALITÀ DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LE ANNUALITA’ 2025/2026 .....</b>	<b>5</b>
<b>ART. 4 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE .....</b>	<b>5</b>
<b>ART. 5 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE AREE .....</b>	<b>7</b>
<b>ART. 6 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ .....</b>	<b>13</b>
<b>ART. 7 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO .....</b>	<b>17</b>
<b>ART. 8 – REPERIBILITÀ E SERVIZI DI PRONTO INTERVENTO .....</b>	<b>19</b>
<b>ART. 9 – INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE E COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI .....</b>	<b>20</b>
<b>ART. 10 – RIEQUILIBRIO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.....</b>	<b>20</b>
<b>ART. 11 – RISORSE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO DEL PERSONALE CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO .....</b>	<b>20</b>
<b>ART. 12 – CONCILIAZIONE .....</b>	<b>21</b>
<b>ART. 13 - WELFARE AZIENDALE .....</b>	<b>24</b>
<b>ART. 15 - RISORSE NON UTILIZZATE NELL’ANNO DI COMPETENZA.....</b>	<b>26</b>
<b>ART. 16 - BUONI PASTO ELETTRONICI.....</b>	<b>26</b>
<b>ART. 17 – RISORSE AGGIUNTIVE .....</b>	<b>26</b>
<b>ART. 19 - DISPOSIZIONE FINALE .....</b>	<b>26</b>
<b>DICHIARAZIONE CONGIUNTA.....</b>	<b>26</b>

<b>Allegato 1 - Punteggi e parametro retributivo correlato .....</b>	<b>29</b>
<b>Allegato 2 - Tabella con i relativi codici di assenza con l'indicazione della tipologia .....</b>	<b>56</b>
<b>Allegato 3 – Periodi di assenza non utili ai fini della valutazione dell'esperienza professionale .....</b>	<b>60</b>
<b>NOTA A VERBALE SGB .....</b>	<b>61</b>
<b>NOTA A VERBALE CISL FP.....</b>	<b>62</b>
<b>NOTA A VERBALE UIL FPL .....</b>	<b>63</b>
<b>NOTE A VERBALE FP CGIL CCDI 2025/2027 .....</b>	<b>64</b>

## ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale dipendente della Regione Emilia-Romagna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ad esclusione del personale con qualifica dirigenziale.
2. Il presente CCDI si applica al periodo temporale 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2026 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.
3. Il presente CCDI si applica altresì agli enti che, sulla base di convenzioni con la Regione, applicano il contratto decentrato e le discipline sul rapporto di lavoro della Regione Emilia – Romagna a condizione di consultare preventivamente le rappresentanze sindacali dei singoli enti. Le spese sostenute dagli enti sono a carico del proprio fondo.

## ART. 2 - RISORSE IMPIEGABILI NELLE ANNUALITA' 2025-2026

1. Per garantire la progressività e la continuità degli istituti, le parti concordano che le risorse impiegabili per la contrattazione decentrata per ciascun anno, comprensive dei residui di parte stabile del fondo rilevati nell'esercizio precedente applicati alla parte variabile dell'esercizio in corso e dei residui di parte stabile programmati e applicati alla parte variabile dell'esercizio successivo, sono le seguenti:

RISORSE DISPONIBILI	2025	2026
PARTE STABILE DI COMPETENZA	37.133.190,56	36.907.943,20
PARTE VARIABILE DI COMPETENZA	1.510.186,70	1.404.822,08
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE APPLICATE AL VARIABILE	3.232.596,70	2.119.577,82
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>41.875.973,96</b>	<b>40.432.343,10</b>
Residui di parte stabile destinati all'esercizio successivo	2.119.577,82	209,66
<b>TOTALE RISORSE IMPIEGABILI NELL'ESERCIZIO</b>	<b>39.756.396,14</b>	<b>40.432.133,44</b>

2. Fatto salvo quanto disposto al punto 3, le parti concordano di destinare le risorse impiegabili in ciascun esercizio come illustrato negli articoli che seguono.
3. Le parti danno atto che le risorse per gli esercizi 2025/2026 previste nella tabella di cui al punto 1 non ricomprendono le risorse aggiuntive previste dal CCNL 2022/2024. Le risorse stabili e variabili verranno integrate dall'esercizio 2026 con quanto disposto dal CCNL 2022/2024 in sede di costituzione del fondo risorse decentrate a seguito dell'entrata in vigore del nuovo contratto di lavoro.
4. Con l'approvazione del bilancio di previsione 2026/2028 saranno rese disponibili in applicazione dell'art. 14, comma 1-bis del DL 25/2025 ulteriori risorse su ciascuna annualità a titolo di incremento del fondo di parte stabile dal 2025 pari ad euro 5.000.000 annui. Le risorse saranno disponibili dall'esercizio 2026.

### ART. 3 – FINALITÀ DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LE ANNUALITÀ 2025/2026

- La ripartizione delle risorse del fondo sulle diverse finalità delle annualità 2025/2026 è quella riportata nella seguente tabella:

Finalità	Finalità 2025	Finalità 2026
<b>Totale Elevate Qualificazioni (ex PO): posizione + risultato (A)</b>	<b>8.431.184,03</b>	<b>8.333.184,03</b>
Indennità In assorbimento (ex 8°qf)	21.026,64	18.334,98
Indennità di comparto compresa quota a carico bilancio	1.824.481,98	1.800.561,86
Differenziali stipendiali CCNL 2019/2021 (dal 2023) compreso ex peo	10.398.703,49	10.677.052,57
<b>Totale Finalità di parte stabile (B)</b>	<b>12.244.212,11</b>	<b>12.495.949,41</b>
Indennità di turno e maggiorazioni, reperibilità	394.000,00	394.000,00
Indennità condizioni di lavoro	290.000,00	290.000,00
Indennità di specifiche responsabilità	2.871.000,00	3.519.000,00
Premi correlati alla performance (art. 80, comma 2, lett a) e lett b))	13.526.000,00	13.400.000,00
Welfare Aziendale	2.000.000,00	2.000.000,00
Altre voci	-	-
<b>Totale Finalità di parte variabile ( C)</b>	<b>19.081.000,00</b>	<b>19.603.000,00</b>
<b>Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio (A+B+C)</b>	<b>39.756.396,14</b>	<b>40.432.133,44</b>
Totale risorse disponibili	41.875.973,96	40.432.343,10
<b>Totale risorse non impiegate nell'esercizio destinate all'esercizio successivo</b>	<b>2.119.577,82</b>	<b>209,66</b>

- Ai sensi dell'art. 80, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2019/2021, dall'esercizio 2026 le risorse assegnate alle finalità sono integrabili con risorse aggiuntive, residui di parte stabile e risorse non impiegate negli esercizi precedenti previa contrattazione decentrata.

### ART. 4 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

- Per ciascun anno dal 2025 al 2026 per i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettere a) e b) CCNL 2019/2021 sono destinate le risorse previste nella tabella di cui all'art. 3, comma 1 del presente CCDI.
- Gli importi pro capite annui lordi dei premi per gli anni 2025/2026 sono riportati nella seguente tabella:

Area Contrattuale	2025	2026
Operatori e Operatori esperti	4.156,92	4.156,92
Istruttori	4.342,00	4.342,00
Funzionari senza incarico EQ	4.749,22	4.749,22

Gli importi pro capite per ciascuna area contrattuale sono incrementati, per il solo esercizio 2025, di 150 euro a titolo di una tantum per le attività svolte per garantire un avvio ordinato della XII legislatura;

- Gli importi pro-capite di cui al punto 2 sono ripartiti secondo le percentuali, indicate nella tabella A e nella tabella B, rispettivamente per la performance organizzativa e per la performance individuale:

**Tabella A**

Performance Organizzativa	Peso %		
	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti e Operatori
Performance organizzativa	30%	30%	30%

La performance organizzativa è costituita dalla performance di Ente, composta da obiettivi strategici e operativi flaggati nei Piani degli Obiettivi come performance organizzativa.

L'erogazione del premio avviene in base al punteggio della componente organizzativa, all'area contrattuale, ai giorni di presenza del dipendente ed è rapportato al part-time.

**Tabella B**

Performance Individuale	Peso %		
	Funzionari	Istruttori	Operatori esperti e Operatori
Competenze e Comportamenti organizzativi	70%	70%	70%
Totale	70%	70%	70%

L'erogazione del premio avviene in base al punteggio della componente individuale della scheda di valutazione, all'area contrattuale, ai giorni di presenza ed è rapportato al part-time.

4. Il premio ai singoli collaboratori viene erogato in due tempi:

- viene versato un acconto legato alla performance organizzativa, al termine del monitoraggio intermedio dei piani degli obiettivi, nel mese di settembre. La quota pro-capite per area contrattuale dell'acconto corrisponde al 15% della quota totale di performance (organizzativa e individuale) a valere sulla performance organizzativa, riproporzionata alle presenze del dipendente con riferimento ai primi 6 mesi dell'anno ed è condizionata al positivo avanzamento delle attività, così come monitorate in sede di Piano degli obiettivi, con una percentuale minima di realizzazione del 52,50% misurata al 31 luglio (corrisponde al 90% annuale, riproporzionato ai primi 7 mesi dell'anno). L'acconto viene corrisposto in via precauzionale solo ai dipendenti che abbiano prestato almeno 30 giorni di servizio effettivo nel primo semestre dell'anno;
- viene versato il saldo nell'anno successivo (saldo performance organizzativa + performance individuale), nel mese di aprile, dopo la consuntivazione dei piani degli obiettivi al 31 dicembre di ogni anno e a conclusione del processo di valutazione.

5. La correlazione tra i risultati raggiunti e il premio di performance organizzativa è espressa nella Tabella riportata di seguito:

Grado medio di raggiungimento degli obiettivi (%)	Parametro retributivo performance organizzativa (%)
Da 100 a 90	100
Da 89 a 80	90
Da 79 a 60	80
Da 59 a 40	60
Inferiore a 40	0

6. La correlazione tra il punteggio di valutazione individuale<sup>1</sup> e l'importo del premio legato alla performance individuale è espressa nel seguente modo:

<sup>1</sup> Il punteggio di valutazione è riferito alla componente individuale arrotondato a un decimale.

- per i punteggi da 100 a 76: il valore del parametro retributivo è pari a 100%;
- per i punteggi da 75,9 a 30,1: il valore del parametro retributivo segue quanto previsto in [Tabella 1, Allegato 1](#). Per ogni punteggio conseguibile il parametro retributivo a partire da 75,9 è stato determinato facendo il logaritmo in base 10 del punteggio di valutazione moltiplicato per 50 e arrotondato a due decimali;
- per i punteggi da 30,0 a 0,0: il valore del parametro retributivo è pari a 0%.

7. La quota massima annuale totale pro-capite per Area contrattuale dell'anno di riferimento, relativa alla performance organizzativa e individuale, viene inoltre riproporzionata in base ai giorni pagabili (corrispondenti ai giorni di servizio al netto degli eventuali giorni di assenza decurtati) e all'eventuale % part-time. I calcoli sono effettuati considerando i giorni di calendario e mesi convenzionali di 30 giorni.

Le assenze, in base all'effetto che hanno sull'importo del premio, vengono distinte in tre tipologie:

- a) Le assenze che non decurtano,
- b) Le assenze che decurtano,
- c) Le assenze che decurtano l'importo del premio solo al superamento dei giorni di franchigia, pari a 20 giorni annuali complessivi, riproporzionati al periodo di servizio nel caso sia inferiore all'anno.

In Allegato 2, si riporta la tabella con i relativi codici di assenza con l'indicazione della tipologia, fatte salve le modifiche dovute a successivi interventi normativi.

8. Dall'esercizio 2025 il premio di cui ai commi precedenti si compensa con gli incentivi per la progettazione e con i compensi professionali per gli avvocati disciplinati secondo quanto disposto all'art. 9 del presente CCDI con le seguenti modalità:

- a. per incentivi e compensi di importo fino a 5.000 €: non operano riduzioni;
- b. per incentivi e compensi di importo superiore a 5.000 €: il premio viene ridotto dell'importo pari al 10% della quota dell'incentivo eccedente i 5.000 €.

La riduzione avviene sulla base del pagamento degli incentivi e compensi per cassa.

## **ART. 5 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti annualmente nel limite del numero individuato per ciascuna area dalla contrattazione decentrata, nel rispetto delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.
3. Le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (ad es. a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

### **A. REQUISITI DI PARTECIPAZIONE**

Concorrono alla selezione i dipendenti che:

- a) sono in ruolo presso la Regione Emilia-Romagna, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, nell'area contrattuale alla data in cui decorre la progressione economica;
- b) al giorno precedente la data di decorrenza della progressione, abbiano maturato tre anni di anzianità di servizio<sup>2</sup> continuativi<sup>3</sup>, anche a tempo determinato<sup>4</sup>, nella medesima area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale), presso la Regione Emilia-Romagna o il Commissario straordinario per la ricostruzione sisma o, nel caso di passaggio da altra pubblica amministrazione a seguito di trasferimento di funzioni, nell'Amministrazione di provenienza.
- c) negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- d) non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione<sup>5</sup>, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del processo di selezione, 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 dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Sono esclusi dagli aventi diritto i dipendenti che alla data di decorrenza della progressione sono:

- in aspettativa ai sensi dell'art. 19 L.R. 43/2001;
- in aspettativa per altri incarichi ai sensi degli artt. 90, 108 e 110 del D.lgs. 267/2000;
- in aspettativa per incarichi ai sensi dell'art. 23-bis del Dlgs 165/2001;
- che hanno come media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, andando indietro per un massimo di 3 ulteriori anni, un punteggio pari o inferiore a 30 punti<sup>6</sup>.

Le parti concordano, in una logica di semplificazione e di celerità del procedimento, di non prevedere la presentazione di una domanda di partecipazione da parte degli aventi diritto, che saranno coinvolti nella selezione d'ufficio – previa verifica del possesso dei requisiti di ammissione. È fatta salva la possibilità per ciascuno degli aventi diritto di rinunciare alla selezione.

## B. PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale come di seguito indicato:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Operatori (ex cat. A)	60	40	100
Operatori esperti (ex cat. B)	60	40	100
Istruttori (ex cat. C)	60	40	100
Funzionari ed E.Q. (ex cat. D)	60	40	100

<sup>2</sup> Corrispondono a n. 1095 gg (= 365 x 3).

<sup>3</sup> I tre anni di anzianità di servizio continuativi sono conteggiati a partire dal 31/12 dell'anno precedente la data di decorrenza della progressione e la finestra temporale esaminata è solo quella del triennio precedente la data di decorrenza della progressione.

<sup>4</sup> Tempo determinato= CFL, art. 63 Statuto e T.D. RER e T.D. Commissario straordinario per la Ricostruzione Sisma.

<sup>5</sup> La data di riferimento a partire dalla quale si procede alla verifica del biennio coincide con la data di pubblicazione dell'avviso di selezione.

<sup>6</sup> Le valutazioni prese in considerazione sono quelle conseguite in Regione Emilia-Romagna o presso il Commissario straordinario per la ricostruzione sisma, anche a tempo determinato, all'interno dell'Area contrattuale di appartenenza alla data di decorrenza delle progressioni. Per il personale in comando la valutazione è quella trasmessa dall'ente presso cui ha prestato servizio.



I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della Progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

### C. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, andando indietro per un massimo di 3 ulteriori anni, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Le valutazioni sono da intendersi riproporzionate al periodo dell'anno oggetto di valutazione.

Le valutazioni prese in considerazione sono quelle conseguite in Regione Emilia-Romagna o presso il commissario straordinario per la ricostruzione sisma, anche a tempo determinato, all'interno dell'Area contrattuale di appartenenza alla data di decorrenza delle progressioni. Per il personale in comando la valutazione è quella trasmessa dall'ente presso cui ha prestato servizio.

Per le valutazioni effettuate sulla base del nuovo sistema di valutazione, in vigore dal 2023, viene utilizzato il punteggio della valutazione della componente individuale in centesimi.

Per le valutazioni effettuate sulla base del vecchio sistema di valutazione, fino all'anno 2022, viene utilizzato il punteggio finale derivante dalla scheda di valutazione della performance.

In particolare, per i funzionari con incarico di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative) la valutazione, effettuata con il vecchio Sistema di Valutazione in vigore fino al 2022, sarà considerata secondo la seguente corrispondenza:

Valutazione EQ	Traduzione punteggio in centesimi
A	100
B	90
C	60
D	0

La valutazione individuale effettuata dal dirigente competente, per ciascuno degli anni del triennio, con riferimento ai soli aventi diritto alla progressione e secondo un'articolazione per Area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale) e Direzione, sarà oggetto di **riparametrazione** al fine di assicurare maggiore uniformità nell'ambito del processo di valutazione adottato presso le Direzioni.

La riparametrazione opera per ciascuna valutazione individuale degli aventi diritto e per ciascun anno di valutazione come segue:

- viene calcolata per ogni Area contrattuale la media, ponderata per periodo, di tutte le valutazioni dell'ente (ME);
- viene calcolata per ogni Area contrattuale la media, ponderata per periodo, di tutte le valutazioni di ogni Settore (MS);
- viene calcolata la media delle valutazioni di ogni Direzione (MDx) come media delle medie dei Settori afferenti nell'anno alla Direzione ( $MDx = \text{Media } MSx$ );
- la valutazione finale individuale (VFi) è ottenuta applicando ad ogni valutazione reale individuale (VRi) dei partecipanti di ogni Direzione la formula:  $VFi = VRi * (ME/MDx)$ .

La riparametrazione verrà effettuata d'ufficio dalla struttura competente.

La media viene calcolata e riproporzionata anche nel caso in cui il gruppo degli aventi diritto su cui si calcola la media (Area contrattuale/Direzione) sia composto da un solo dipendente.

Completata la eventuale riparametrazione di ciascuna valutazione annuale, si provvederà a calcolare la media triennale delle valutazioni individuali finali (MIV) applicando la seguente formula<sup>7</sup>:

$$\text{MIV: } [VFi(\text{anno1})+VFi(\text{anno2})+VFi(\text{Anno3})]/3$$

Ai fini della formulazione della graduatoria il punteggio è ponderato nel modo seguente: il valore della media triennale delle valutazioni individuali finali (MIV), che risulterà più elevato, è uguagliato al massimo dei punti assegnabili per la valutazione nella rispettiva Area contrattuale, precisamente

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)
Operatori (ex cat. A)	60
Operatori esperti (ex cat. B)	60
Istruttori (ex cat. C)	60
Funzionari ed E.Q. (ex cat. D)	60

e gli altri punteggi ottenuti saranno riparametrati in modo proporzionale.

Se un dipendente è sottoposto a più di una valutazione per aver cambiato struttura nel corso dell'anno, il punteggio concorre a formare la media separatamente per i diversi periodi, e il valore finale è costituito dalla media pesata sui periodi. Ciascuno dei periodi verrà riparametrato secondo la modalità sopraindicata.

Nei casi di mancanza di valutazione nel periodo preso in considerazione (triennio e ulteriori 3 anni) per assenza dovuta alla fruizione di alcuni istituti considerati ad altri fini come servizio effettivo (grave patologia e maternità) verrà assunta la media effettiva della Direzione di riferimento dell'Area contrattuale di appartenenza.

Nei casi di mancanza di valutazione dei dipendenti del Commissario straordinario per la ricostruzione sisma e dei dipendenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 63 dello statuto verrà assunta la media dell'Ente in riferimento all'Area contrattuale di appartenenza e al relativo anno.

Per i dipendenti in comando/distacco presso altri Enti, in occasione della comunicazione dell'esito della valutazione, l'Ente di assegnazione invierà anche il punteggio assegnato al dipendente in rapporto al massimo punteggio assegnabile nel sistema di valutazione dell'Ente stesso. In mancanza di valutazione per un intero anno si applica quanto stabilito per i dipendenti regionali. In caso di mancata trasmissione da parte dell'Ente del punteggio relativo alla valutazione delle prestazioni, al dipendente in comando/distacco verrà chiesta un'autodichiarazione sostitutiva che sarà comunque verificata in termini di legge.

Il personale in comando/distacco presso altri Enti è considerato, per il calcolo della media, alla stregua di una direzione generale e ogni struttura di comando/distacco come settore autonomo. Le strutture speciali sono considerate come settori e l'insieme delle strutture speciali della Giunta e quello delle strutture della Assemblea Legislativa sono considerate alla stregua di una direzione generale.

#### **D. ESPERIENZA PROFESSIONALE**

Si intende l'anzianità maturata nella stessa area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nell'amministrazione regionale o presso il Commissario straordinario per la ricostruzione sisma, o

---

<sup>7</sup> In caso di mancanza di valutazione al dipendente verrà assegnato punteggio zero per il corrispondente periodo.

nel caso di passaggio da altra Pubblica Amministrazione, nell'ultima amministrazione di provenienza, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, al netto di quanto già considerato come requisito di partecipazione, esclusi i periodi non computabili<sup>8</sup>, fino a un massimo di 5 anni calcolati a ritroso in ordine cronologico fino all'ultima progressione economica nell'area contrattuale (categoria per il periodo precedente al nuovo ordinamento professionale).

L'esperienza maturata è valutabile sino al giorno antecedente la data di decorrenza delle progressioni, secondo il seguente criterio di attribuzione di punteggio:

- punti 1<sup>9</sup> - per ogni giorno lavorativo effettivamente prestato al netto di quanto già considerato come requisito di partecipazione, esclusi i periodi non computabili nell'anzianità di servizio.

Ai fini della formulazione della graduatoria il punteggio, complessivamente considerato, è ponderato nel modo seguente:

- per ciascun passaggio il punteggio che risulterà più elevato è uguagliato al massimo dei punti conseguibili nella rispettiva Area e precisamente:

Area	Esperienza professionale (non superiore a 40)
Operatori (ex cat. A)	40
Operatori esperti (ex cat. B)	40
Istruttori (ex cat. C)	40
Funzionari ed E.Q. (ex cat. D)	40

e gli altri punteggi ottenuti saranno riparametrati in modo proporzionale.

Dal punteggio complessivo dell'esperienza professionale sono detratti 0,5 punti per ogni sanzione disciplinare di tipo "multa" comminata con provvedimento dell'UPD negli ultimi 2 anni<sup>10</sup>.

#### E. Ulteriore criterio: Formazione

1. A decorrere dalle progressioni economiche riferite all'anno 2027, è introdotto un ulteriore criterio di selezione volto a valorizzare le competenze e la partecipazione del personale alle attività formative, in coerenza con quanto previsto dall'art. 14, comma 2, lett. d), punto 3, del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.
2. Ai dipendenti che, nell'anno antecedente la decorrenza delle progressioni, abbiano conseguito il target minimo di ore di formazione previsto dal Piano di formazione dell'Ente, coerente con il piano formativo individuale, sono attribuiti 2 punti ai fini della formulazione della graduatoria.
3. A decorrere dal medesimo anno, il punteggio massimo attribuibile all'esperienza professionale è rideterminato in 38 punti, restando invariato quello relativo alla valutazione della performance (60 punti).
4. Il criterio della formazione si applica a partire dalle progressioni relative **all'anno 2027**, in relazione **agli obiettivi formativi dell'esercizio 2026**, con possibilità di incremento del peso negli anni successivi.

**Tabella riepilogativa dei criteri e relativi pesi**

Criterio	Fino alle progressioni 2026	Dalle progressioni 2027
----------	-----------------------------	-------------------------

<sup>8</sup> Si rinvia all'Allegato 3 per l'elenco dei periodi di assenza non computabili ai fini dell'esperienza professionale, fatto salvo l'eventuale aggiornamento dello stesso a seguito di modifiche normative o di integrazioni successive.

<sup>9</sup> Gli anni si considerano tutti di 365 giorni.

<sup>10</sup> La data di riferimento a partire dalla quale si procede alla verifica degli ultimi due anni coincide con la data di pubblicazione dell'avviso di selezione.

Valutazione della performance	60	60
Esperienza professionale	40	38
Formazione (target minimo ore di formazione)	–	2
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

#### F. FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA E CRITERI DI PRIORITÀ

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. C e D.

A decorrere dall'anno **2027**, il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti **lettere C, D ed E**.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni<sup>11</sup>, in Regione Emilia-Romagna o nell'ultima Amministrazione di provenienza, è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello totale ottenuto (massimo 3%)<sup>12</sup> come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni	3%

La progressione economica è attribuita d'ufficio ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area contrattuale in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche siano attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicherà come criterio di spareggio la maggior anzianità anagrafica.

L'amministrazione pubblicherà sulla intranet aziendale notizia dell'esito delle progressioni economiche che varrà a tutti gli effetti come comunicazione agli interessati, eccetto che per i dipendenti assegnati temporaneamente (comandi/ distacchi) ad altri Enti ai quali l'assegnazione del relativo differenziale verrà comunicata, ove possibile, via e-mail all'indirizzo di posta elettronica regionale.

#### G. CONTINGENTI PER GLI ESERCIZI 2025/2026

Alla luce delle risorse disponibili nel fondo per le risorse decentrate e verificata la sostenibilità finanziaria nel biennio di riferimento, i contingenti di differenziali economici da riconoscere sulla base della disciplina di cui al presente articolo sono fissati come segue:

Area contrattuale	Contingente 2025	Contingente 2026
Operatori Esperti (EX B)	35	45
Istruttori (Ex C)	230	301
Funzionari ed EQ (Ex D)	462	505

Il numero di contingenti finanziati nell'esercizio 2026 potrà essere incrementato o decrementato in sede di contrattazione decentrata 2026, nel limite del 50% degli aventi diritto, sulla base degli andamenti

<sup>11</sup> Si fa riferimento alla data di decorrenza dell'ultima progressione o, per i dipendenti che non ne hanno mai fatta alcuna, alla data di assunzione a tempo indeterminato nell'Amministrazione regionale o nell'Amministrazione di provenienza.

<sup>12</sup> Facoltà art. 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022

occupazionali, del numero di aventi diritto e delle maggiori risorse rese disponibili a seguito di cessazioni dal servizio e delle progressioni tra le aree 2024/2025 previste dagli artt. 13 e 15 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 nei limiti finanziari di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021.

## **ART. 6 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori (Cat. A), Operatori Esperti (Cat. B), Istruttori (Cat. C) e Funzionari ed EQ (Cat D), che non risulti titolare di incarico di EQ, può essere riconosciuta, sulla base dei criteri fissati dal presente CCDI, una indennità di importo nei limiti del presente accordo.

### **6.1 Tipologie di compiti comportanti specifiche responsabilità**

Le tipologie di compiti il cui esercizio continuativo e prevalente comporta l'attribuzione di specifiche responsabilità, da svolgersi in autonomia organizzativa e operativa, sono:

#### *a) Compiti connessi alla digitalizzazione dei processi*

- i. compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD);
- ii. compiti affidati al personale addetto alla tenuta del protocollo informatico, alla gestione dei flussi documentali e alla gestione degli archivi, al caricamento e/o validazione di banche dati certificanti;
- iii. compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

#### *b) Compiti connessi alla organizzazione del lavoro*

- i. compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- ii. compiti di assistenza a Tavoli, Organismi istituzionali;
- iii. compiti di segreteria di direzione, di settore e di ufficio territoriale;

#### *c) Compiti connessi ai servizi di comunicazione interna ed esterna e relazione con il pubblico interno ed esterno*

- i. compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- ii. compiti affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- iii. compiti affidati ai collaboratori che svolgono attività di sportello, anche digitale, con orari di apertura resi noti al pubblico interno ed esterno;

#### *d) Compiti procedurali*

- i. compiti che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione, ecc...), compresi i compiti istruttori sui processi di pubblicazione dei bandi, per l'ammissibilità delle istanze di finanziamento e liquidazione degli stessi;
- ii. compiti derivanti dall'esercizio di funzioni di responsabile di procedimento;
- iii. compiti istruttori su procedimenti o fasi procedurali;
- iv. compiti derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

#### *e) Compiti affidati al personale addetto ai servizi di protezione civile, difesa del suolo e in campo ambientale*

- i. compiti continuativi di sorveglianza, monitoraggio e gestione del sistema informativo di protezione civile e disponibilità per il pronto intervento relativo alla gestione dell'emergenza con prevalente attività sul territorio;

- ii. compiti in materia di procedimenti istruttori per il rilascio di certificazioni e autorizzazioni in materia di protezione civile, difesa del suolo, ambientale, urbanistica e trasporti.

## 6.2 Condizioni di attribuzione, importi e limiti alla cumulabilità

Le specifiche responsabilità devono essere attribuite per l'intero esercizio, fatto salvo quanto disposto al punto 6.5. Ai fini del riconoscimento economico i compiti comportanti specifiche responsabilità dovranno essere esercitati in modo continuativo e prevalente per un periodo non inferiore a sei mesi.

Gli importi unitari annui sono differenziati in relazione al livello di complessità dei compiti assegnati, coerentemente all'Area di inquadramento.

Per l'anno 2026, al fine di sostenere la valorizzazione delle esperienze e delle attività in un periodo di fisiologico assestamento derivante dalla riorganizzazione, l'articolazione per livelli di complessità è rideterminata come segue:

Livello di complessità	Importo	Aree assegnatarie
<b>Bassa</b>	da 400 a 550 €	Funzionari ed EQ Istruttori Operatori e Operatori esperti
<b>Media</b>	da 600 a 1.350 €	Funzionari ed EQ Istruttori Operatori e Operatori esperti
<b>Medio-Alta</b>	da 1.400 a 1.700 €	Funzionari ed EQ Istruttori Operatori e Operatori esperti ( <i>nuova fascia per operatori</i> )
<b>Alta</b>	da 1.750 a 3.500 €	Funzionari ed EQ ( <i>limite massimo rivisto</i> ) Istruttori

L'importo all'interno di ciascun livello di complessità può essere attribuito con incrementi da 50 €.

In ogni settore, l'assegnazione di specifiche responsabilità deve coinvolgere annualmente almeno il 70% del personale delle aree, escluse le posizioni di elevata qualificazione. La percentuale deve essere rapportata al totale del personale in organico al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento, escluse le posizioni di elevata qualificazione, ed incluso il personale con rapporto di lavoro flessibile.

Al personale addetto in modo continuativo al presidio di sportelli di front office aperti al pubblico interno ed esterno, alle attività di segreteria di direzione, settore o ufficio territoriale e ai compiti di cui al punto e.i) è riconosciuto un ulteriore importo annuo a titolo di specifica responsabilità di 850 € nei limiti di cumulo di cui all'art. 7.3.

Al personale disponibile a rendere fino ad un massimo di nove settimane all'anno di reperibilità comprensiva dei giorni di sabato e domenica è riconosciuto un ulteriore importo a titolo di specifica responsabilità annuo di 400 € nei limiti di cumulo di cui all'art. 7.3.

Fatto salvo quanto previsto ai due capoversi precedenti, non è possibile attribuire più di una specifica responsabilità per ciascun dipendente. Il totale delle specifiche di cui ai punti precedenti non può comunque superare il tetto contrattuale di 3.000 € annui lordi per il personale inquadrato nelle Aree degli Operatori, Operatori Esperti e Istruttori e di 4.000 € annui lordi per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

In sede di contrattazione decentrata, e comunque entro l'estate 2026, l'articolazione per fasce potrà essere rideterminata.

### 6.3 Risorse assegnate al presente istituto e riparto tra direzioni/agenzie e settori

Per ogni anno le risorse assegnate alle specifiche responsabilità, nell'ambito della destinazione delle risorse del fondo del salario accessorio, verranno ripartite tra le direzioni/agenzie e i settori dell'ente sulla base dell'organico assegnato, compresi i fabbisogni professionali vacanti, al 1° gennaio di ogni anno, compreso il personale a tempo determinato e comandato in entrata ed esclusi i dirigenti e i titolari di incarico di EQ

Al fine di garantire copertura ai costi per l'attribuzione delle specifiche responsabilità aggiuntive previste per il personale che svolge servizi di reperibilità e al personale addetto in modo continuativo a funzioni di front office le risorse assegnate alle direzioni e alle agenzie è integrato con le seguenti risorse aggiuntive:

DG/Agenzie	Totale risorse 2025	Totale risorse 2026
AGREA	5.100,00	5.100,00
INTERCENT-ER	0,00	0,00
AG STPC	228.450,00	350.000,00
AG SISMA 2012	0,00	0,00
DG Assemblea	33.819,00	33.819,00
DG ACP	29.750,00	29.750,00
DG CPSW	850,00	850,00
DG REII	16.150,00	16.150,00
DG CRLI	9.350,00	9.350,00
DG CTA	4.768,00	4.768,00
DG FIN	13.600,00	13.600,00
GABINETTO (Ordinarie)	0,00	0,00
<b>Totale risorse aggiuntive</b>	<b>341.837,00</b>	<b>463.387,00</b>

Il riparto del budget a livello di Direzione/Agenzia non può subire modifiche in corso d'anno fatti salvi eventuali adeguamenti in caso di provvedimenti di riorganizzazione interna che comportino il trasferimento di organici e funzioni tra strutture dell'ente.

### 6.4 Procedura per l'attribuzione delle specifiche responsabilità

L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve avvenire, con determinazione del direttore generale, su proposta dei responsabili di settore, entro il termine di approvazione dei Piani degli Obiettivi.

Il provvedimento di attribuzione delle specifiche responsabilità deve individuare per ogni incaricato e per ogni responsabilità attribuita:

- Il Settore di riferimento
- Il dipendente
- La tipologia di specifica responsabilità tra quelle definite al punto 6.1
- La descrizione delle attività o dei processi presidiati per cui è attribuita la responsabilità
- L'importo dell'indennità riconosciuta all'interno della griglia di cui al punto 6.2
- La data di inizio della responsabilità attribuita
- La data di fine della responsabilità attribuita.

I provvedimenti di attribuzione, integrazione e revoca devono essere notificati ai dipendenti coinvolti e trasmessi al Settore Sviluppo delle Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio della Direzione Generale competente in materia di personale.

In assenza di preventiva determinazione del Direttore di attribuzione e/o integrazione, adottata nel rispetto dei tempi indicati nel presente articolo, non è possibile attribuire, a consuntivo, alcun compenso per specifiche responsabilità.

Gli atti di attribuzione delle specifiche responsabilità e gli atti di integrazione o modifica di cui al successivo punto 6.5 sono resi pubblici sulla intranet regionale.

### **6.5 Variazioni, revoca e decadenza**

È possibile modificare o integrare le specifiche responsabilità assegnate entro il 31 agosto di ciascun anno sempre nel rispetto del budget assegnato. Non è possibile modificare l'importo già attribuito ad un dipendente. Le modifiche o le integrazioni devono essere comunicate al Settore Sviluppo delle Risorse umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio, prima dell'adozione della determina dirigenziale di modifica o integrazione, che provvederà a inserire i dati sulla piattaforma Integra.

Le specifiche responsabilità assegnate possono essere revocate con provvedimento motivato del direttore, su richiesta del responsabile di settore per il personale a questo assegnato e previo contraddittorio del responsabile stesso con l'incaricato.

Le specifiche responsabilità decadono nelle seguenti ipotesi:

- cambio di struttura;
- assunzione di incarico di EQ;
- assenza, a qualsiasi titolo, per un periodo superiore alla metà del periodo di attribuzione.

In caso di riorganizzazione con trasferimento di organici e funzioni tra settori dell'ente, le specifiche responsabilità riconosciute sono mantenute a condizione che la funzione esercitata sia trasferita contestualmente all'organico. Del mantenimento dell'attribuzione deve darne atto il responsabile del settore che ha assorbito il personale e le relative funzioni dandone comunicazione al Settore Sviluppo delle Risorse umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio.

Per il solo 2025, in caso di progressione verticale ordinaria o speciale del dipendente titolare di una specifica responsabilità, quest'ultima viene mantenuta a condizione che il dipendente continui a svolgere la funzione (o attività) assegnata presso lo stesso Settore di attribuzione.

### **6.6 Pagamento della indennità**

L'effettivo svolgimento dei compiti con assunzione di specifiche responsabilità è attestato a consuntivo, entro il 15 gennaio successivo a quello di attribuzione, dai Direttori generali competenti sentiti i Responsabili di settore con comunicazione formale al Settore Sviluppo delle Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio della Direzione Generale competente in materia di personale.

Il pagamento delle specifiche responsabilità verrà effettuato entro il mese di febbraio dell'esercizio successivo.

Gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità sono proporzionati al periodo di attribuzione della specifica responsabilità e per i dipendenti a tempo parziale, alla percentuale della prestazione lavorativa contrattualmente definita; inoltre sono ridotti per i giorni di assenza che comportano la decurtazione dello stipendio base.

Le quote che il direttore non assegna espressamente ai propri settori, le quote non utilizzate dai settori e gli importi individuali oggetto di riduzioni per decadenza in corso d'anno, per part-time etc costituiscono economie aggiuntive del fondo e confluiscono nelle economie annuali del fondo da utilizzarsi in sede di contrattazione decentrata nell'esercizio successivo.

### **6.7 Monitoraggio**

Al fine di verificare l'impatto dei cambiamenti avviati con questo nuovo modello di gestione, le parti concordano:

- di completare entro il termine di individuazione delle specifiche responsabilità 2026, con gli esiti della attribuzione delle specifiche responsabilità dal 2023 al 2025, la banca dati per tipizzare e qualificare i diversi livelli di responsabilità assunte dal personale del comparto al fine di semplificare le attività



di attribuzione future e omogeneizzare i comportamenti a fronte di medesime tipologie di responsabilità in strutture diverse;

- di trasmettere all'Organismo paritetico per l'innovazione gli esiti del monitoraggio annuale sull'applicazione dell'istituto al fine di attivare, ove dovessero emergere anomalie applicative, procedure che permettano di superare le criticità;
- di trasmettere alla RSU e al tavolo negoziale il monitoraggio annuale dell'istituto al fine di permettere di valutare:
  - gli eventuali mancati utilizzi di risorse assegnate da parte dei singoli settori;
  - l'analisi per struttura, area (ex categoria) e profilo sull'applicazione dell'istituto;
  - la presenza dell'eventuale contenzioso per struttura, area (ex categoria) e profilo.

## ART. 7 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. Il compenso per le condizioni di lavoro elencate nell'art. 70-bis, comma 1 lettere a), b) e c), viene corrisposto sulla base dei criteri di cui al punto 2 e nei limiti delle risorse disponibili riportate nella tabella finalità. Dall'esercizio 2020 l'indennità condizioni di lavoro viene riconosciuta anche ai dipendenti della categoria D.

2. Sono riconosciute le seguenti tipologie di indennità:

**A) attività disagiate.** Le attività disagiate possono essere:

- **continuative**, cioè quelle in cui il lavoratore deve ricoprire la posizione e svolgerne la mansione in modo prevalente e/o continuativo rispetto ad altre mansioni che potrebbero caratterizzare il profilo professionale. Nella tabella 1 vengono riportate le posizioni incentivabili, la descrizione e l'indennità giornaliera.

**Tabella 1**

Cod	Posizioni incentivabili	Descrizione	€/g
1a	Personale del Settore fitosanitario	È riconosciuto ai collaboratori assegnati al Settore fitosanitario che sono addetti in via continuativa al controllo dei vegetali e con compiti che comportano abitualmente contatto o manipolazione di agenti chimici o biologici, compreso il personale addetto ai laboratori e il personale operante presso il Porto di Ravenna facente capo al medesimo Settore.	3,90
1b	Addetti di stamperia	È riconosciuto agli addetti di stamperia, in via continuativa o prevalente	3,90
1e	Autisti e addetti ai garage ed ai parchi macchine	È riconosciuto agli autisti e addetti ai garage ed ai parchi macchine con compiti di conduzione autoveicoli e/o navetta in via prevalente e/o continuativa	3,90
1g	Addetti alla posta	È riconosciuto agli addetti alla posta, la cui attività comporta l'esercizio in modo prevalente e/o continuativo di trasporto con impiego di automezzi o altri veicoli	3,90
1h	Addetti ai magazzini	È riconosciuto agli addetti ai magazzini, che effettuano operazioni accessorie di carico e scarico merci	3,90
1o	Personale vivaista	Questa tipologia è riservata esclusivamente al personale trasferito ex ARF	3,90
2d	Referenti di palazzo	È riconosciuto al personale individuato come referente di palazzo responsabile degli interventi in caso di emergenze nelle sedi regionali	3,90
2e	Commessi e addetti all'accoglienza	È riconosciuto ai commessi e al personale che garantisce l'accoglienza presso le sedi regionali	3,90
2g	Addetti al primo soccorso	È riconosciuto agli addetti ai servizi di emergenza, al primo soccorso, ai defibrillatori e alla assistenza ai disabili in caso di emergenza. Il personale è tenuto a partecipare alle prove d'evacuazione e all'evacuazione effettiva in caso d'emergenza	1,00

Il personale rientrante nelle posizioni incentivabili di cui alla tabella 1 viene individuato preventivamente entro i termini di attribuzione e modifica delle specifiche responsabilità.

L'indennità viene corrisposta per le sole giornate di effettiva presenza del dipendente in servizio, con esclusione delle giornate prestate in modalità di lavoro agile non in sede, e rapportata al part-time.

Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute anche in presenza di attività conseguenti a dichiarazioni di stato d'emergenza. Le risorse impiegate a tale fine sono a carico delle risorse aggiuntive previste dalle dichiarazioni dello stato d'emergenza.

- **giornaliere**, cioè quelle in cui il lavoratore è chiamato a svolgere l'attività disagiata legata ad eventi non continuativi. Nella tabella 2 vengono riportate le posizioni incentivabili e la relativa indennità.

**Tabella 2**

Cod	Posizioni incentivabili	Indennità Giornaliera Euro
Dn1	Resocontisti, commessi, addetti alla strumentazione dell'aula consiliare e personale di supporto, in correlazione alle giornate di seduta consiliare. L'indennità è riconosciuta per la giornata antecedente alla seduta e per la giornata in cui si svolge la seduta a condizione che il lavoratore sia presente sul posto di lavoro	10,5
Dn3	Addetti alle sedute delle commissioni assembleari, compresa la conferenza dei capigruppo e agli eventi istituzionali. L'indennità è riconosciuta per la sola giornata in cui si svolge la seduta della commissione o l'evento e a condizione che il lavoratore sia presente.	7,00
2y	Personale che ha svolto, nel corso di calamità, interventi di emergenza (in genere assegnato alle strutture che operano in campo ambientale, di difesa del suolo o di protezione civile). L'indennità è riconosciuta per 2 giornate, anche non continuative, a seguito della chiamata anche al fine di garantire il riordino organizzativo e territoriale post emergenza.	10,5
2w	Personale che svolge attività ispettive sul territorio o attività di agente accertatore individuati con provvedimento dirigenziale. L'indennità è riconosciuta per ogni giornata di lavoro che prevede almeno un intervento sul territorio regionale per svolgere attività ispettive e/o di accertamento.	7,00
2f	Personale distolto dalla normale attività per far fronte ad esigenze imprevedibili, provocate anche da eventi di natura calamitosa, e ad esigenze di rappresentanza istituzionale (Gonfalone)	10,00

Il personale rientrante nelle posizioni incentivabili di cui alla tabella 2 deve essere individuato preventivamente entro i termini di attribuzione e modifica delle specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute anche in presenza di attività conseguenti a dichiarazioni di stato d'emergenza. Le risorse impiegate a tale fine sono a carico delle risorse aggiuntive previste dalle dichiarazioni dello stato d'emergenza.

**B) attività a rischio:** sono assorbite dalle attività disagiate di cui alla lettera A).

**C) attività impicanti il maneggio di valori:** per le attività impicanti il maneggio di valori viene corrisposta un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Il valore dell'indennità giornaliera viene stabilito come segue:

**Tab.3**

Valore medio mensile dei valori maneggiati	Indennità giornaliera
> 2.582,28	1,00
> 10.329,14	1,98
> 25.822,84	2,98

L'indennità per le attività impicanti maneggio valori compete per le sole giornate di effettiva presenza del dipendente in servizio. Sono pertanto escluse le giornate di assenza a qualunque titolo effettuate.

3. Sono applicate a tutte le indennità di cui al presente articolo i seguenti **divieti di cumulo**:
- Le indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo continuativo, escluso il 2g, non si possono cumulare tra di loro.
  - L'indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo continuativo e giornaliero si possono cumulare e il cumulo non può superare l'importo massimo giornaliero di 15 euro.
  - L'indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo **continuativo** e le specifiche responsabilità di cui all'art. 6 si possono cumulare fino ad un massimo di 3500 € .
  - La parte eccedente il limite di cumulo è ridotta sulla voce indennità condizioni di lavoro e, in caso di incapienza, sul cumulo di specifiche.
  - L'indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo **giornaliero** si possono cumulare e il cumulo non può superare l'importo massimo giornaliero di 15 euro.

## **ART. 8 – REPERIBILITÀ E SERVIZI DI PRONTO INTERVENTO**

1. Per i servizi di pronto intervento è istituito il servizio di reperibilità. Il servizio di reperibilità è su base volontaria.
2. Il servizio di reperibilità è remunerato con la somma di € 13 per 12 ore al giorno. L'importo è riproporzionato in caso di giornata con orario inferiore a 12 ore. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dalla contrattazione decentrata. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. L'indennità di reperibilità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
4. Ciascun dipendente disponibile, e sulla base di una programmazione periodica e comunque almeno semestrale, può essere messo in reperibilità per un max di 9 settimane all'anno e con turni di 7 gg. I turni di 7 giorni non possono ripetersi nello stesso mese.
5. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
6. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
7. In caso di chiamata, gli orari di lavoro prestati nella giornata vengono retribuiti come lavoro straordinario sulla base della disciplina in materia di orari di lavoro in vigore dal 1° gennaio 2023 e dichiarati con apposito codice di riconoscimento sullo sportello self-service.
8. L'eventuale svolgimento della reperibilità ex art. 24 CCNL 2016-2018 potrà essere effettuato solo al di fuori della fascia 7.30-19.30 delle giornate dal lunedì al venerdì compresi, nonché il sabato e la domenica fatte salve diverse disposizioni previste dalle discipline regionali e contrattuali.
9. Durante gli orari di lavoro il dipendente in turno è tenuto, se contattato, a chiamare il dirigente di riferimento per attivare le procedure di emergenza e non è tenuto a rientrare in ufficio.
10. Il servizio di cui all'art. 8 è indipendente dal regime di lavoro ordinario o smart working.
11. L'indennità di reperibilità non è cumulabile con l'indennità di turno.

## **ART. 9 – INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE E COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI**

1. Ai dipendenti regionali del comparto, compresi i titolari di incarico di elevata qualificazione, sono riconosciuti gli incentivi per le funzioni tecniche secondo i criteri generali e le modalità per l'attribuzione degli stessi contenuti nel Regolamento Regionale 08 novembre 2019, n. 6 "DISCIPLINA PER LA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE PREVISTI DALL'ARTICOLO 113 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 50 DEL 2016" e successive modificazioni e/o integrazioni;
2. Agli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente, dipendenti regionali del comparto, compresi i titolari di incarico di elevata qualificazione, sono riconosciuti i compensi professionali secondo i criteri generali contenuti nel "Regolamento per la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente" di cui all'Allegato 1 alla DGR n. 2137 del 20 dicembre 2017 e successive modificazioni e integrazioni.
3. L'accesso alle posizioni di cui al comma 2 sarà regolato dalla disciplina della mobilità interna.

## **ART. 10 – RIEQUILIBRIO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. Il processo di riequilibrio finanziario attuato con il CCDI 2021/2023 completa il processo di riordino dei fondi conseguente al rinnovo del CCNL 2016/2018 e delle risorse aggiuntive di cui al comma 800 della legge di bilancio 2018. Oltre a quanto fissato con il presente articolo, ulteriori risorse per l'area delle posizioni di elevata qualificazione, potranno essere stanziare in sede di contrattazione e con riduzioni del fondo della dirigenza o con nuove risorse finanziate dal bilancio regionale qualora previste dal CCNL 2019/2021.
2. Dall'esercizio 2022:
  - a. I residui generati dal fondo delle EQ (ex PO) saranno impiegati per la sola indennità di risultato delle EQ (ex PO);
  - b. i residui generati dal fondo del comparto saranno impiegati per il solo comparto escluse le EQ (ex PO).

## **ART. 11 – RISORSE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO DEL PERSONALE CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. Le parti danno atto che le risorse consolidate per il riconoscimento delle retribuzioni di posizione e risultato<sup>13</sup> del personale con incarico di elevata qualificazione assumono nel biennio 2025/2026 la consistenza prevista nella tabella Finalità di cui all'art. 3, comma 1 del presente CCDI<sup>14</sup>.
2. Ai titolari di incarico di elevata qualificazione spetta la retribuzione di risultato cui viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di elevata qualificazione.
3. La retribuzione di risultato, per il caso di valutazione massima, è stabilita nella misura proporzionale del 25% della retribuzione di posizione attribuita a ciascuna fascia di posizione di elevata qualificazione, per la quota d'anno di svolgimento del relativo incarico e ridotta sulla base delle assenze che comportano una decurtazione dello stipendio. A tal fine per le posizioni di elevata qualificazione con delega si prende in considerazione la fascia retributiva di base (cioè, l'importo della posizione ad esclusione di quello aggiuntivo previsto per la delega). Le eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, non utilizzate nell'anno di riferimento, sono distribuite come retribuzione di risultato in misura proporzionale a quanto già calcolato come retribuzione di risultato.

---

<sup>13</sup> Art. 7, comma 4, lett. v) CCNL 2019/2021

<sup>14</sup> Art. 67, comma 1 CCNL 2016/2018 e art. 17 CCNL 2019/2021

La retribuzione di risultato per ciascun incaricato di Elevata Qualificazione è incrementata, per il solo esercizio 2025, di 150 € annuali a titolo di una tantum per le attività svolte per garantire un avvio ordinato della XII legislatura.

4. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato trova applicazione il vigente sistema di valutazione.
5. La retribuzione di risultato viene erogata l'anno successivo a quello di competenza, nel mese di aprile, dopo la consuntivazione dei piani degli obiettivi al 31 dicembre di ogni anno e a conclusione del processo di valutazione, sulla base del punteggio totale (componente organizzativa e individuale) della scheda di valutazione della performance. Il punteggio totale è dato dalle componenti e relativi pesi riportati nella tabella di seguito indicata. L'importo è riproporzionato alla durata dell'incarico.

Performance	Peso %
<b>Componente organizzativa</b>	
Performance organizzativa	30%
<b>Componente individuale</b>	
Obiettivo individuale	15%
Competenze e Comportamenti organizzativi	55%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Per il 2025 la performance organizzativa è costituita dalla performance di Ente, composta da obiettivi strategici e operativi flaggati nei Piani degli Obiettivi come performance organizzativa.

6. La correlazione tra il punteggio di valutazione individuale e l'importo del premio è espressa in [Tabella 2](#), Allegato 1. Il parametro retributivo è diverso per ogni punteggio conseguibile. Per ogni punteggio conseguibile il parametro retributivo a partire da 100 è stato determinato facendo il logaritmo in base 10 del punteggio di valutazione moltiplicato per 50 e arrotondato a due decimali. Il valore minimo del parametro retributivo è pari a 0% per i punteggi dal 0,0 al 30,0.
7. Le assenze che influenzano la retribuzione di risultato sono solo quelle non retribuite, cioè quelle che non comportano erogazione della retribuzione fissa, fatta eccezione per lo sciopero. Qualora un'assenza decurti solo in parte la retribuzione fissa, nello stesso modo inciderà sulla retribuzione di risultato.
8. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico ad interim ad un titolare di incarico di Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito al medesimo lavoratore un ulteriore importo pari al 10% - come stabilito nella disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione - della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. L'importo è erogato sulla base degli esiti della valutazione ed è proporzionato alla durata dell'incarico.
9. Dall'esercizio 2025 la retribuzione di risultato delle EQ si compensa con gli incentivi per la progettazione e con i compensi professionali per gli avvocati disciplinati secondo quanto disposto all'art. 9 del presente CCDI con le seguenti modalità:
  - a. per incentivi di importo fino a 5.000 €: non operano riduzioni;
  - b. per incentivi di importo superiore a 5.000 €: la retribuzione di risultato viene ridotta dell'importo pari al 10% della parte dell'incentivo eccedente i 5.000 €.

La riduzione della retribuzione di risultato avviene sulla base del pagamento degli incentivi per cassa. L'ammontare delle riduzioni è distribuito ai funzionari EQ in proporzione alla retribuzione di risultato attribuita. Si precisa che le disposizioni di cui al presente comma si applicano altresì nel caso in cui il titolare dell'incarico di Elevata Qualificazione sia dirigente al momento della compensazione.

## ART. 12 – CONCILIAZIONE

### A. Ambito di applicazione

Possono essere oggetto della procedura di conciliazione in sede sindacale descritta nel presente accordo le controversie di lavoro individuali o plurime, insorte tra la Regione Emilia-Romagna e i propri collaboratori di categoria non dirigenziale, nell'ambito dei processi di valutazione dei risultati dei contributi individuali e delle competenze dei collaboratori stessi come disciplinate nelle norme pattizie vigenti nell'ordinamento regionale e nei relativi atti applicativi.

## **B. Attivazione della procedura**

- a) Il/la collaboratore/collaboratrice, legittimato ad agire in giudizio, attiva la procedura di conciliazione in sede sindacale mediante richiesta scritta che può essere presentata anche direttamente da una organizzazione sindacale, su mandato scritto del collaboratore/collaboratrice stesso.
- b) La richiesta di avvio può essere presentata anche congiuntamente da più collaboratori/collaboratrici direttamente da una organizzazione sindacale, su mandato scritto dei collaboratori/collaboratrici da allegare alla richiesta. In caso di richiesta plurima, le procedure vengono comunque trattate separatamente.

La richiesta, da redigersi secondo il modello messo a disposizione dall'Amministrazione regionale, va presentata entro trenta giorni dalla data di comunicazione della scheda di valutazione, esclusivamente per via informatica tramite la piattaforma digitale resa disponibile dell'amministrazione che provvederà a rilasciare apposita ricevuta e protocollo.

La richiesta deve contenere:

- le generalità del/i ricorrente/i;
- una esposizione circostanziata delle ragioni di fatto e di diritto addotte a sostegno della richiesta;
- la designazione del rappresentante sindacale che è chiamato ad assisterlo/i durante il tentativo di conciliazione; il/i collaboratore/collaboratori la/le collaboratrice/collaboratrici può/possono designare, oltre al rappresentante sindacale che deve sempre essere designato, anche un procuratore o un legale di fiducia, con funzioni di assistenza giuridica nell'ambito della procedura, ove ritenuto opportuno in ragione della natura e complessità della controversia;
- l'indirizzo di posta elettronica a cui devono essere inviate le comunicazioni inerenti la procedura.

In caso di richiesta presentata direttamente da una organizzazione sindacale, in allegato o in calce alla medesima deve essere presente il mandato sottoscritto del/i collaboratore/i della/delle collaboratrice/i interessato/a .

## **C. Il Mediatore**

Il tentativo di conciliazione è esperito da un Mediatore, indipendente rispetto ad entrambe le parti, iscritto all'Organismo di conciliazione di cui al punto C.

Il Dirigente competente in materia di conciliazioni, nomina con proprio atto il Mediatore o i Mediatori designato/i dall'Organismo di conciliazione, appena quest'ultimo riceve l'incarico.

Il Mediatore designato non deve avere avuto rapporti di servizio a qualunque titolo, incarichi professionali, incarichi politici o di collaborazione retribuita, nei cinque anni antecedenti alla data dell'atto di nomina, con la Regione Emilia-Romagna o con una confederazione o organizzazione sindacale rappresentativa del comparto Regioni e Autonomie locali. Il Mediatore ha inoltre l'obbligo di astenersi dal presiedere procedure di conciliazione allorché, nei confronti del collaboratore/collaboratrice che l'ha promossa o del rappresentante sindacale designato o del dirigente che rappresenta l'Amministrazione o del dirigente valutatore, si trovi in una delle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 51 del Codice di Procedura Civile. Nel caso che la situazione di incompatibilità del Mediatore riguardi il dirigente che rappresenta la Regione, si provvede alla sostituzione di quest'ultimo. Nel caso che la situazione di incompatibilità del Mediatore riguardi il rappresentante sindacale, si provvede alla sostituzione di quest'ultimo. Negli altri due casi, il Mediatore astenutosi verrà sostituito da un altro, secondo le modalità di cui al comma 2.

Al verificarsi di una delle medesime situazioni di incompatibilità, è inoltre facoltà di ognuno dei dirigenti sopra citati ricusare il Mediatore, con atto adeguatamente motivato. Un secondo rifiuto da parte del collaboratore/collaboratrice che ha promosso il tentativo di conciliazione comporta la rinuncia alla procedura di conciliazione. In caso di ricusazione del Mediatore, si procede come nel caso di astensione di quest'ultimo.

Il dirigente competente in materia di conciliazioni individua il funzionario con i compiti di Segreteria del Mediatore; per le controversie insorte nell'ambito dell'organico assembleare il funzionario con compiti di segreteria è individuato in accordo con la direzione generale dell' *"Assemblea legislativa"*.

L'Amministrazione regionale, davanti al Mediatore, è rappresentata da uno dei dirigenti che hanno il potere di transigere e conciliare le liti in materia di lavoro, designati dalla Giunta regionale.

Il dirigente con potere di transigere e conciliare le liti di cui al punto precedente è autorizzato a proporre, in accordo con il mediatore, proposte conciliative sulla base di elementi oggettivi emersi durante il tentativo di conciliazione.

I dirigenti con poteri di transigere verranno scelti tra coloro che hanno competenze in materia valutazione e gestione del personale sottoposti ad adeguata formazione che garantisca un comportamento terzo rispetto le parti in lite.

#### **D. Procedimento di scelta dell'Organismo di conciliazione**

La direzione generale competente in materia di personale della Giunta regionale acquisisce il servizio di mediazione, individuando un Organismo di conciliazione, tra quelli iscritti nel Registro del Ministero della Giustizia, nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e buona amministrazione, secondo le disposizioni del Codice dei contratti pubblici.

#### **E. Tentativo di conciliazione**

Il funzionario incaricato dei compiti di segreteria provvede a fissare, entro quindici giorni dall'adozione dell'atto di nomina del Mediatore, la prima seduta, convocando, su indicazioni dello stesso Mediatore, le parti.

Il Mediatore deve acquisire la testimonianza del soggetto valutatore che ha effettuato la valutazione oggetto di contestazione. Il segretario convoca pertanto quest'ultimo soggetto davanti al Mediatore per la seduta di avvio del tentativo di conciliazione.

Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, secondo quanto deciso dal Mediatore, anche tramite più riunioni o incontri separati, e deve concludersi entro trenta giorni dalla data della prima seduta. Il Mediatore si adopera affinché le parti raggiungano un accordo amichevole di definizione della controversia ed è privo, in ogni caso, del potere di rendere giudizi o decisioni vincolanti per le parti medesime.

Qualora, anche prima della scadenza del termine di cui al comma 3, il Mediatore constati che è impossibile arrivare a una conciliazione, redige un processo verbale in cui si dà atto dell'esito negativo del tentativo.

Se la procedura ha esito positivo, viene redatto un processo verbale che certifica l'accordo intervenuto tra le parti.

I verbali di cui ai commi 4 e 5 devono essere sottoscritti sia dal Mediatore sia dalle parti. Il segretario deve autenticare le firme apposte in calce al verbale.

#### **F. Garanzia per il/la collaboratore/collaboratrice**

Il/La collaboratore/collaboratrice può adire l'autorità giudiziaria, anche prima dell'esaurirsi della conciliazione in sede sindacale, oltre che in caso di esito negativo di quest'ultima; l'azione giudiziaria

estingue la procedura di conciliazione.

Inoltre, con la presentazione della richiesta di tentativo facoltativo di conciliazione alla Direzione Territoriale del Lavoro in sede amministrativa si estingue la procedura di conciliazione in sede sindacale.

#### **G. Adempimenti successivi alla conciliazione**

Nel caso di esito positivo della procedura di conciliazione, le parti sono tenute a dare esecuzione, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, all'accordo di conciliazione, che ha valore di composizione della lite in sede sindacale ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 410 e 411 c.p.c.

La Segreteria del Mediatore, ai fini di cui al comma 1, provvede a trasmettere il verbale di conciliazione ai dirigenti competenti per l'attuazione.

### **ART. 13 - WELFARE AZIENDALE**

Dall'esercizio 2025 l'amministrazione destina al presente istituto euro 2.000.000 per finanziare le azioni di cui all'art. 82 del CCNL Funzioni locali 2019/2021 di cui:

- a) 1 milione di euro già destinati nel CCDI 2024/2026 vigente
- b) 1 milione di euro a titolo di risorse aggiuntive di cui all'art. 14, comma 1-bis del DL 25/2025

Una quota non superiore a 100.000 euro annuali di cui alla lettera a) è destinata al sostegno delle famiglie dei dipendenti deceduti prima del collocamento in quiescenza. Le modalità di gestione di questa quota sono descritte nel CCDI per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale per il personale del comparto per il triennio 2019-2021 sottoscritto definitivamente il 21 agosto 2019, all'art. 6 "Utilizzo del fondo per le famiglie dei lavoratori deceduti" la cui validità e modalità applicative sono qui confermate. L'importo individuale del premio assicurativo della polizza TCM (fringe benefit) incide per un massimo di 30 euro/anno.

Il presente accordo definisce le modalità di assegnazione delle somme disponibili in buoni spesa digitali al netto delle risorse già destinate al sostegno delle famiglie dei dipendenti deceduti di cui ai punti precedenti.

Le risorse disponibili per buoni spesa digitali sono pari a 1.900.000 euro saranno assegnate come segue:

- 900.000 € relative alla lettera a), al netto di quanto erogato per la polizza TCM, con le modalità di cui al paragrafo 2.
- 1.000.000 € relative alla lettera b) con le modalità di cui al paragrafo 5;

#### **1. I BENEFICIARI**

I beneficiari dei buoni spesa del welfare aziendale (beneficiari BWA) sono individuati nel personale del comparto dipendente della Regione a tempo determinato e indeterminato in servizio in ciascun esercizio per un minimo di 180 giornate di calendario.

Al fine di individuare i beneficiari si precisa che:

- È incluso tra i beneficiari il personale regionale in distacco presso altri Enti a cui si applica la normativa in materia di trattamento accessorio della Regione Emilia-Romagna;
- Dal calcolo delle giornate di calendario per accedere ai benefici del WA devono essere esclusi i periodi lavorativi:
  - o in aspettativa non retribuita;
  - o in aspettativa retribuita e non retribuita per assumere incarichi retribuiti presso altri enti ai sensi dell'art. 23-bis del D.lgs. 165/2001, per dottorati di ricerca e attività di studio;
  - o per assumere incarichi dirigenziali in Regione ai sensi dell'art. 19 della LR 43/2001 e dell'art. 63 dello statuto;
  - o in part time superiore o uguale al 50% per lo svolgimento di altra attività lavorativa;



- in comando presso altri Enti anche nel caso in cui l'ente, per sua scelta, intenda applicare la medesima disciplina regionale.
- Ai fini del calcolo delle 180 giornate al personale in part-time le giornate di calendario in servizio sono riproporzionate in ragione della percentuale di part-time.

L'importo attribuito a titolo di BWA non è commisurato né riproporzionato al periodo di lavoro effettivo prestato nell'anno solare di riferimento.

## **2. MODALITA' DI EROGAZIONE DEL WA**

Per sostenere il reddito delle famiglie, ai beneficiari WA sono destinati buoni spesa, in formato elettronico (buono spesa digitale). Il buono dà diritto di acquisto diretto di beni e servizi all'interno della rete degli esercizi convenzionati.

Il valore dei buoni spesa è fissato dall'esercizio 2025 in 200,00 euro, a tutti i beneficiari WA senza alcuna necessità di attestazione ISEE e senza alcuna necessità di presentare domanda.

A seguito di richiesta in via telematica tramite la piattaforma predisposta dall'amministrazione regionale, l'importo relativo ai buoni spesa attribuito è differenziato come di seguito specificato:

- a) 338,00 euro a tutti i beneficiari WA che auto-dichiarano il possesso di una attestazione ISEE Ordinario o Standard<sup>15</sup> inferiore o uguale a 35.000 euro, valida al momento della domanda;
- b) 538,00 euro a tutti i beneficiari WA che auto-dichiarano il possesso di una attestazione ISEE Ordinario o Standard<sup>16</sup> inferiore o uguale a 25.000 euro, valida al momento della domanda.

Qualora il numero di richieste relative ai punti a) e b) eccedano le risorse disponibili, gli importi di cui ai punti a) e b) saranno ridotti in egual misura di una quota pro-capite in base al numero di richiedenti fino al rispetto dei limiti di spesa.

Qualora il numero di richieste relative ai punti a) e b) risultino inferiori alle risorse disponibili, gli importi di cui ai punti a) e b) saranno incrementati in egual misura di una quota pro-capite in base al numero di richiedenti fino al rispetto dei limiti di spesa.

I termini che saranno fissati per la presentazione delle richieste in via telematica sono inderogabili.

A seguito della sottoscrizione del presente contratto, dovrà essere attivata la programmazione dell'acquisto dei buoni spesa, l'informazione preventiva ai lavoratori per permettere a tutti, con ampio anticipo, l'acquisizione dell'attestazione ISEE se necessaria e, successivamente, le ulteriori procedure.

## **3. REIMPIEGO DI SOMME NON UTILIZZATE**

Le somme non utilizzate per la polizza TCM, per i costi di gestione e per l'erogazione dei buoni di cui al punto 2 saranno ripartite tra tutti i beneficiari che hanno presentato istanza relativa ai punti 2.a) e 2.b).

Gli importi di cui ai punti 2.a) e 2.b) non potranno in alcun caso superare i 965,00 euro.

## **4. CONTROLLI SULLE AUTODICHIARAZIONI ISEE**

Sulle dichiarazioni in materia di ISEE saranno svolti controlli a campione, in ottemperanza a quanto prescritto dal DPR 445/2000, *tramite* INPS.

---

<sup>15</sup> ISEE Ordinario o standard 2025: utilizzabili per la generalità delle prestazioni sociali agevolate, prestazioni o servizi sociali assistenziali la cui erogazione dipende dalla situazione economica del nucleo richiedente, compresi i servizi di pubblica utilità a condizioni agevolate.

<sup>16</sup> ISEE Ordinario o standard 2025: utilizzabili per la generalità delle prestazioni sociali agevolate, prestazioni o servizi sociali assistenziali la cui erogazione dipende dalla situazione economica del nucleo richiedente, compresi i servizi di pubblica utilità a condizioni agevolate.

I controlli verteranno sulla veridicità dell'appartenenza alla fascia ISEE autocertificata. L'attestazione isee dovrà essere posseduta alla data di presentazione della domanda.

In caso di anomalie riscontrate, il beneficio non verrà erogato o, se già erogato, verrà trattenuto l'importo corrispondente da cedolino.

## **5. INCREMENTO VALORE BUONI SPESA PER IL BIENNIO 2025 E 2026**

Il valore dei buoni spesa di cui al paragrafo 2 è incrementato per il biennio 2025 e 2026 dell'importo individuale di € 283 utilizzando le risorse aggiuntive di 1.000.000 finanziate ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis del DL 25/2025;

## **ART. 15 - RISORSE NON UTILIZZATE NELL'ANNO DI COMPETENZA**

1. Le parti concordano che le risorse già destinate e non utilizzate nell'anno di competenza saranno destinate prioritariamente per far fronte agli oneri straordinari della retribuzione accessoria.
2. Ai fini del presente articolo devono intendersi, a titolo non esaustivo, come oneri straordinari della retribuzione accessoria:
  - a. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da procedure di conciliazione sindacale ad esclusione delle EQ;
  - b. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da procedure di conciliazione giudiziale e stragiudiziale ad esclusione delle EQ;
  - c. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da sentenze di condanna ad esclusione delle EQ.
3. Le risorse stabili non utilizzate nel corso dell'esercizio sono portate in aumento delle disponibilità per la contrattazione dell'esercizio successivo.

## **ART. 16 - BUONI PASTO ELETTRONICI**

1. In considerazione del più vantaggioso trattamento fiscale del buono pasto elettronico rispetto a quello cartaceo, l'Amministrazione regionale conferma l'utilizzo dei buoni pasto elettronici attivata nel corso dell'esercizio 2021.

## **ART. 17 – RISORSE AGGIUNTIVE**

1. Le risorse aggiuntive assegnate dallo stato e/o dall'unione europea e/o autorizzate dalla Corte dei conti oltre ai limiti del fondo di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, saranno impiegate con le stesse modalità di cui al presente contratto decentrato e nel rispetto della disciplina in materia di posizioni di elevata qualificazione.
2. Le risorse del fondo non impiegate in quanto sostituite da risorse statali, e/o dall'unione europea e/o autorizzate dalla Corte dei conti confluiscono annualmente nei residui da destinare alla contrattazione relativa agli esercizi successivi.

## **ART. 19 - DISPOSIZIONE FINALE**

1. Entro il 30 maggio di ciascun anno le parti convengono di verificare la consistenza dei residui dell'esercizio in corso e dell'esercizio precedente al fine di contrattare l'adeguamento delle finalità per l'anno in corso e l'utilizzo per l'anno precedente, ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2016/2018.

## **DICHIARAZIONE CONGIUNTA**

A seguito della conclusione del ciclo della performance 2025, le parti condividono l'esigenza di avviare da febbraio 2026 un confronto per verificare l'impatto dei nuovi istituti al fine di permetterne l'aggiornamento per l'avvio del ciclo della performance 2026.

In particolare, ritenendo prioritari gli obiettivi di valorizzazione delle competenze ed esperienze delle risorse umane dell'ente, dovranno essere affrontati i seguenti punti:

- Monitorare SMIVAP adottato nell'esercizio 2023 per renderlo coerente con il nuovo modello di performance management previsto nel PIAO 2026;
- Aggiornare nel secondo trimestre 2026 gli inquadramenti nel nuovo sistema professionale al fine di prendere atto dei cambiamenti introdotti da marzo 2026 dal processo di riorganizzazione;
- Approvare il CCDI 2026/2028 entro l'estate 2026 al fine di impiegare le risorse residue dell'esercizio 2025, le risorse aggiuntive stanziare dal nuovo contratto di lavoro 2022/2024 e le risorse stanziare ai sensi dell'art. 14, comma 1-bis nel bilancio di previsione 2026/2028;

L'amministrazione si impegna ad attivare tavoli di confronto nei primi mesi del 2026 sui seguenti temi:

- Riorganizzazione 2026
- Polizza sanitaria;
- Regolamento Incentivi;
- Revisione sistema indennitario;
- Assicurazioni legate alle responsabilità dei dipendenti;
- Formazione;
- Trattamento di trasferta;
- Coworking e razionalizzazione degli spazi lavorativi, con quantificazione dei risparmi da destinare al fondo per il salario accessorio;
- Monitoraggio ordinamento professionale
- Buoni pasto in smart working e sperimentazione della settimana breve
- Programmazione informatizzata delle ferie
- Riattivazione del tavolo tecnico sull'agenzia per la sicurezza territoriale e protezione civile

***Per la Regione Emilia-Romagna***

Direttore generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni	FIRMATO
Direttore generale assemblea legislativa regionale	FIRMATO
Responsabile settore sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio	FIRMATO
Responsabile settore funzionamento e gestione	FIRMATO

***Per le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2019-2021***

<b>FP CGIL</b>	FIRMATO
<b>CISL FP</b>	FIRMATO
<b>UIL FPL</b>	FIRMATO
<b>CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b>	

***Per la RSU***

FIRMATO	


**Bologna, 29 dicembre 2025**

## Allegato 1 - Punteggi e parametro retributivo correlato

Tabella 1 : comparto senza EQ

Punteggio componente individuale	Parametro retributivo %
Da 100,0 a 76,0	100,00
75,9	94,01
75,8	93,98
75,7	93,95
75,6	93,93
75,5	93,90
75,4	93,87
75,3	93,84
75,2	93,81
75,1	93,78
75,0	93,75
74,9	93,72
74,8	93,70
74,7	93,67
74,6	93,64
74,5	93,61
74,4	93,58
74,3	93,55
74,2	93,52
74,1	93,49
74,0	93,46
73,9	93,43
73,8	93,40
73,7	93,37
73,6	93,34
73,5	93,31
73,4	93,28
73,3	93,26
73,2	93,23
73,1	93,20
73,0	93,17
72,9	93,14
72,8	93,11
72,7	93,08
72,6	93,05
72,5	93,02
72,4	92,99
72,3	92,96
72,2	92,93
72,1	92,90

<b>Punteggio componente individuale</b>	<b>Parametro retributivo %</b>
72,0	92,87
71,9	92,84
71,8	92,81
71,7	92,78
71,6	92,75
71,5	92,72
71,4	92,68
71,3	92,65
71,2	92,62
71,1	92,59
71,0	92,56
70,9	92,53
70,8	92,50
70,7	92,47
70,6	92,44
70,5	92,41
70,4	92,38
70,3	92,35
70,2	92,32
70,1	92,29
70,0	92,25
69,9	92,22
69,8	92,19
69,7	92,16
69,6	92,13
69,5	92,10
69,4	92,07
69,3	92,04
69,2	92,01
69,1	91,97
69,0	91,94
68,9	91,91
68,8	91,88
68,7	91,85
68,6	91,82
68,5	91,78
68,4	91,75
68,3	91,72
68,2	91,69
68,1	91,66
68,0	91,63
67,9	91,59
67,8	91,56
67,7	91,53

<b>Punteggio componente individuale</b>	<b>Parametro retributivo %</b>
67,6	91,50
67,5	91,47
67,4	91,43
67,3	91,40
67,2	91,37
67,1	91,34
67,0	91,30
66,9	91,27
66,8	91,24
66,7	91,21
66,6	91,17
66,5	91,14
66,4	91,11
66,3	91,08
66,2	91,04
66,1	91,01
66,0	90,98
65,9	90,94
65,8	90,91
65,7	90,88
65,6	90,85
65,5	90,81
65,4	90,78
65,3	90,75
65,2	90,71
65,1	90,68
65,0	90,65
64,9	90,61
64,8	90,58
64,7	90,55
64,6	90,51
64,5	90,48
64,4	90,44
64,3	90,41
64,2	90,38
64,1	90,34
64,0	90,31
63,9	90,28
63,8	90,24
63,7	90,21
63,6	90,17
63,5	90,14
63,4	90,10
63,3	90,07

<b>Punteggio componente individuale</b>	<b>Parametro retributivo %</b>
63,2	90,04
63,1	90,00
63,0	89,97
62,9	89,93
62,8	89,90
62,7	89,86
62,6	89,83
62,5	89,79
62,4	89,76
62,3	89,72
62,2	89,69
62,1	89,65
62,0	89,62
61,9	89,58
61,8	89,55
61,7	89,51
61,6	89,48
61,5	89,44
61,4	89,41
61,3	89,37
61,2	89,34
61,1	89,30
61,0	89,27
60,9	89,23
60,8	89,20
60,7	89,16
60,6	89,12
60,5	89,09
60,4	89,05
60,3	89,02
60,2	88,98
60,1	88,94
60,0	88,91
59,9	88,87
59,8	88,84
59,7	88,80
59,6	88,76
59,5	88,73
59,4	88,69
59,3	88,65
59,2	88,62
59,1	88,58
59,0	88,54
58,9	88,51



<b>Punteggio componente individuale</b>	<b>Parametro retributivo %</b>
58,8	88,47
58,7	88,43
58,6	88,39
58,5	88,36
58,4	88,32
58,3	88,28
58,2	88,25
58,1	88,21
58,0	88,17
57,9	88,13
57,8	88,10
57,7	88,06
57,6	88,02
57,5	87,98
57,4	87,95
57,3	87,91
57,2	87,87
57,1	87,83
57,0	87,79
56,9	87,76
56,8	87,72
56,7	87,68
56,6	87,64
56,5	87,60
56,4	87,56
56,3	87,53
56,2	87,49
56,1	87,45
56,0	87,41
55,9	87,37
55,8	87,33
55,7	87,29
55,6	87,25
55,5	87,21
55,4	87,18
55,3	87,14
55,2	87,10
55,1	87,06
55,0	87,02
54,9	86,98
54,8	86,94
54,7	86,90
54,6	86,86
54,5	86,82

<b>Punteggio componente individuale</b>	<b>Parametro retributivo %</b>
54,4	86,78
54,3	86,74
54,2	86,70
54,1	86,66
54,0	86,62
53,9	86,58
53,8	86,54
53,7	86,50
53,6	86,46
53,5	86,42
53,4	86,38
53,3	86,34
53,2	86,30
53,1	86,25
53,0	86,21
52,9	86,17
52,8	86,13
52,7	86,09
52,6	86,05
52,5	86,01
52,4	85,97
52,3	85,93
52,2	85,88
52,1	85,84
52,0	85,80
51,9	85,76
51,8	85,72
51,7	85,67
51,6	85,63
51,5	85,59
51,4	85,55
51,3	85,51
51,2	85,46
51,1	85,42
51,0	85,38
50,9	85,34
50,8	85,29
50,7	85,25
50,6	85,21
50,5	85,16
50,4	85,12
50,3	85,08
50,2	85,04
50,1	84,99
50,0	84,95

<b>Punteggio componente individuale</b>	<b>Parametro retributivo %</b>
49,9	84,91
49,8	84,86
49,7	84,82
49,6	84,77
49,5	84,73
49,4	84,69
49,3	84,64
49,2	84,60
49,1	84,55
49,0	84,51
48,9	84,47
48,8	84,42
48,7	84,38
48,6	84,33
48,5	84,29
48,4	84,24
48,3	84,20
48,2	84,15
48,1	84,11
48,0	84,06
47,9	84,02
47,8	83,97
47,7	83,93
47,6	83,88
47,5	83,83
47,4	83,79
47,3	83,74
47,2	83,70
47,1	83,65
47,0	83,60
46,9	83,56
46,8	83,51
46,7	83,47
46,6	83,42
46,5	83,37
46,4	83,33
46,3	83,28
46,2	83,23
46,1	83,19
46,0	83,14
45,9	83,09
45,8	83,04
45,7	83,00
45,6	82,95

<b>Punteggio componente individuale</b>	<b>Parametro retributivo %</b>
45,5	82,90
45,4	82,85
45,3	82,80
45,2	82,76
45,1	82,71
45,0	82,66
44,9	82,61
44,8	82,56
44,7	82,52
44,6	82,47
44,5	82,42
44,4	82,37
44,3	82,32
44,2	82,27
44,1	82,22
44,0	82,17
43,9	82,12
43,8	82,07
43,7	82,02
43,6	81,97
43,5	81,92
43,4	81,87
43,3	81,82
43,2	81,77
43,1	81,72
43,0	81,67
42,9	81,62
42,8	81,57
42,7	81,52
42,6	81,47
42,5	81,42
42,4	81,37
42,3	81,32
42,2	81,27
42,1	81,21
42,0	81,16
41,9	81,11
41,8	81,06
41,7	81,01
41,6	80,95
41,5	80,90
41,4	80,85
41,3	80,80
41,2	80,74

<b>Punteggio componente individuale</b>	<b>Parametro retributivo %</b>
41,1	80,69
41,0	80,64
40,9	80,59
40,8	80,53
40,7	80,48
40,6	80,43
40,5	80,37
40,4	80,32
40,3	80,27
40,2	80,21
40,1	80,16
40,0	80,10
39,9	80,05
39,8	79,99
39,7	79,94
39,6	79,88
39,5	79,83
39,4	79,77
39,3	79,72
39,2	79,66
39,1	79,61
39,0	79,55
38,9	79,50
38,8	79,44
38,7	79,39
38,6	79,33
38,5	79,27
38,4	79,22
38,3	79,16
38,2	79,10
38,1	79,05
38,0	78,99
37,9	78,93
37,8	78,87
37,7	78,82
37,6	78,76
37,5	78,70
37,4	78,64
37,3	78,59
37,2	78,53
37,1	78,47
37,0	78,41
36,9	78,35
36,8	78,29

<b>Punteggio componente individuale</b>	<b>Parametro retributivo %</b>
36,7	78,23
36,6	78,17
36,5	78,11
36,4	78,06
36,3	78,00
36,2	77,94
36,1	77,88
36,0	77,82
35,9	77,75
35,8	77,69
35,7	77,63
35,6	77,57
35,5	77,51
35,4	77,45
35,3	77,39
35,2	77,33
35,1	77,27
35,0	77,20
34,9	77,14
34,8	77,08
34,7	77,02
34,6	76,95
34,5	76,89
34,4	76,83
34,3	76,76
34,2	76,70
34,1	76,64
34,0	76,57
33,9	76,51
33,8	76,45
33,7	76,38
33,6	76,32
33,5	76,25
33,4	76,19
33,3	76,12
33,2	76,06
33,1	75,99
33,0	75,93
32,9	75,86
32,8	75,79
32,7	75,73
32,6	75,66
32,5	75,59
32,4	75,53

<b>Punteggio componente individuale</b>	<b>Parametro retributivo %</b>
32,3	75,46
32,2	75,39
32,1	75,33
32,0	75,26
31,9	75,19
31,8	75,12
31,7	75,05
31,6	74,98
31,5	74,92
31,4	74,85
31,3	74,78
31,2	74,71
31,1	74,64
31,0	74,57
30,9	74,50
30,8	74,43
30,7	74,36
30,6	74,29
30,5	74,21
30,4	74,14
30,3	74,07
30,2	74,00
30,1	73,93
Da 30,0 a 0	0,00

**Tabella 2 : Elevate qualificazioni**

<b>Punteggio totale scheda valutazione</b>	<b>Parametro retributivo %</b>
100,0	100,00
99,9	99,98
99,8	99,96
99,7	99,93
99,6	99,91
99,5	99,89
99,4	99,87
99,3	99,85
99,2	99,83
99,1	99,80
99,0	99,78
98,9	99,76
98,8	99,74
98,7	99,72
98,6	99,69
98,5	99,67
98,4	99,65
98,3	99,63
98,2	99,61
98,1	99,58
98,0	99,56
97,9	99,54
97,8	99,52
97,7	99,49
97,6	99,47
97,5	99,45
97,4	99,43
97,3	99,41
97,2	99,38
97,1	99,36
97,0	99,34
96,9	99,32
96,8	99,29
96,7	99,27
96,6	99,25
96,5	99,23
96,4	99,20
96,3	99,18
96,2	99,16
96,1	99,14
96,0	99,11



95,9	99,09
95,8	99,07
95,7	99,05
95,6	99,02
95,5	99,00
95,4	98,98
95,3	98,95
95,2	98,93
95,1	98,91
95,0	98,89
94,9	98,86
94,8	98,84
94,7	98,82
94,6	98,79
94,5	98,77
94,4	98,75
94,3	98,73
94,2	98,70
94,1	98,68
94,0	98,66
93,9	98,63
93,8	98,61
93,7	98,59
93,6	98,56
93,5	98,54
93,4	98,52
93,3	98,49
93,2	98,47
93,1	98,45
93,0	98,42
92,9	98,40
92,8	98,38
92,7	98,35
92,6	98,33
92,5	98,31
92,4	98,28
92,3	98,26
92,2	98,24
92,1	98,21
92,0	98,19
91,9	98,17
91,8	98,14
91,7	98,12
91,6	98,09
91,5	98,07
91,4	98,05
91,3	98,02

91,2	98,00
91,1	97,98
91,0	97,95
90,9	97,93
90,8	97,90
90,7	97,88
90,6	97,86
90,5	97,83
90,4	97,81
90,3	97,78
90,2	97,76
90,1	97,74
90,0	97,71
89,9	97,69
89,8	97,66
89,7	97,64
89,6	97,62
89,5	97,59
89,4	97,57
89,3	97,54
89,2	97,52
89,1	97,49
89,0	97,47
88,9	97,45
88,8	97,42
88,7	97,40
88,6	97,37
88,5	97,35
88,4	97,32
88,3	97,30
88,2	97,27
88,1	97,25
88,0	97,22
87,9	97,20
87,8	97,17
87,7	97,15
87,6	97,13
87,5	97,10
87,4	97,08
87,3	97,05
87,2	97,03
87,1	97,00
87,0	96,98
86,9	96,95
86,8	96,93
86,7	96,90
86,6	96,88

86,5	96,85
86,4	96,83
86,3	96,80
86,2	96,78
86,1	96,75
86,0	96,72
85,9	96,70
85,8	96,67
85,7	96,65
85,6	96,62
85,5	96,60
85,4	96,57
85,3	96,55
85,2	96,52
85,1	96,50
85,0	96,47
84,9	96,45
84,8	96,42
84,7	96,39
84,6	96,37
84,5	96,34
84,4	96,32
84,3	96,29
84,2	96,27
84,1	96,24
84,0	96,21
83,9	96,19
83,8	96,16
83,7	96,14
83,6	96,11
83,5	96,08
83,4	96,06
83,3	96,03
83,2	96,01
83,1	95,98
83,0	95,95
82,9	95,93
82,8	95,90
82,7	95,88
82,6	95,85
82,5	95,82
82,4	95,80
82,3	95,77
82,2	95,74
82,1	95,72
82,0	95,69
81,9	95,66

81,8	95,64
81,7	95,61
81,6	95,58
81,5	95,56
81,4	95,53
81,3	95,50
81,2	95,48
81,1	95,45
81,0	95,42
80,9	95,40
80,8	95,37
80,7	95,34
80,6	95,32
80,5	95,29
80,4	95,26
80,3	95,24
80,2	95,21
80,1	95,18
80,0	95,15
79,9	95,13
79,8	95,10
79,7	95,07
79,6	95,05
79,5	95,02
79,4	94,99
79,3	94,96
79,2	94,94
79,1	94,91
79,0	94,88
78,9	94,85
78,8	94,83
78,7	94,80
78,6	94,77
78,5	94,74
78,4	94,72
78,3	94,69
78,2	94,66
78,1	94,63
78,0	94,60
77,9	94,58
77,8	94,55
77,7	94,52
77,6	94,49
77,5	94,47
77,4	94,44
77,3	94,41
77,2	94,38

77,1	94,35
77,0	94,32
76,9	94,30
76,8	94,27
76,7	94,24
76,6	94,21
76,5	94,18
76,4	94,15
76,3	94,13
76,2	94,10
76,1	94,07
76,0	94,04
75,9	94,01
75,8	93,98
75,7	93,95
75,6	93,93
75,5	93,90
75,4	93,87
75,3	93,84
75,2	93,81
75,1	93,78
75,0	93,75
74,9	93,72
74,8	93,70
74,7	93,67
74,6	93,64
74,5	93,61
74,4	93,58
74,3	93,55
74,2	93,52
74,1	93,49
74,0	93,46
73,9	93,43
73,8	93,40
73,7	93,37
73,6	93,34
73,5	93,31
73,4	93,28
73,3	93,26
73,2	93,23
73,1	93,20
73,0	93,17
72,9	93,14
72,8	93,11
72,7	93,08
72,6	93,05
72,5	93,02

72,4	92,99
72,3	92,96
72,2	92,93
72,1	92,90
72,0	92,87
71,9	92,84
71,8	92,81
71,7	92,78
71,6	92,75
71,5	92,72
71,4	92,68
71,3	92,65
71,2	92,62
71,1	92,59
71,0	92,56
70,9	92,53
70,8	92,50
70,7	92,47
70,6	92,44
70,5	92,41
70,4	92,38
70,3	92,35
70,2	92,32
70,1	92,29
70,0	92,25
69,9	92,22
69,8	92,19
69,7	92,16
69,6	92,13
69,5	92,10
69,4	92,07
69,3	92,04
69,2	92,01
69,1	91,97
69,0	91,94
68,9	91,91
68,8	91,88
68,7	91,85
68,6	91,82
68,5	91,78
68,4	91,75
68,3	91,72
68,2	91,69
68,1	91,66
68,0	91,63
67,9	91,59
67,8	91,56

67,7	91,53
67,6	91,50
67,5	91,47
67,4	91,43
67,3	91,40
67,2	91,37
67,1	91,34
67,0	91,30
66,9	91,27
66,8	91,24
66,7	91,21
66,6	91,17
66,5	91,14
66,4	91,11
66,3	91,08
66,2	91,04
66,1	91,01
66,0	90,98
65,9	90,94
65,8	90,91
65,7	90,88
65,6	90,85
65,5	90,81
65,4	90,78
65,3	90,75
65,2	90,71
65,1	90,68
65,0	90,65
64,9	90,61
64,8	90,58
64,7	90,55
64,6	90,51
64,5	90,48
64,4	90,44
64,3	90,41
64,2	90,38
64,1	90,34
64,0	90,31
63,9	90,28
63,8	90,24
63,7	90,21
63,6	90,17
63,5	90,14
63,4	90,10
63,3	90,07
63,2	90,04
63,1	90,00

63,0	89,97
62,9	89,93
62,8	89,90
62,7	89,86
62,6	89,83
62,5	89,79
62,4	89,76
62,3	89,72
62,2	89,69
62,1	89,65
62,0	89,62
61,9	89,58
61,8	89,55
61,7	89,51
61,6	89,48
61,5	89,44
61,4	89,41
61,3	89,37
61,2	89,34
61,1	89,30
61,0	89,27
60,9	89,23
60,8	89,20
60,7	89,16
60,6	89,12
60,5	89,09
60,4	89,05
60,3	89,02
60,2	88,98
60,1	88,94
60,0	88,91
59,9	88,87
59,8	88,84
59,7	88,80
59,6	88,76
59,5	88,73
59,4	88,69
59,3	88,65
59,2	88,62
59,1	88,58
59,0	88,54
58,9	88,51
58,8	88,47
58,7	88,43
58,6	88,39
58,5	88,36
58,4	88,32



58,3	88,28
58,2	88,25
58,1	88,21
58,0	88,17
57,9	88,13
57,8	88,10
57,7	88,06
57,6	88,02
57,5	87,98
57,4	87,95
57,3	87,91
57,2	87,87
57,1	87,83
57,0	87,79
56,9	87,76
56,8	87,72
56,7	87,68
56,6	87,64
56,5	87,60
56,4	87,56
56,3	87,53
56,2	87,49
56,1	87,45
56,0	87,41
55,9	87,37
55,8	87,33
55,7	87,29
55,6	87,25
55,5	87,21
55,4	87,18
55,3	87,14
55,2	87,10
55,1	87,06
55,0	87,02
54,9	86,98
54,8	86,94
54,7	86,90
54,6	86,86
54,5	86,82
54,4	86,78
54,3	86,74
54,2	86,70
54,1	86,66
54,0	86,62
53,9	86,58
53,8	86,54
53,7	86,50

53,6	86,46
53,5	86,42
53,4	86,38
53,3	86,34
53,2	86,30
53,1	86,25
53,0	86,21
52,9	86,17
52,8	86,13
52,7	86,09
52,6	86,05
52,5	86,01
52,4	85,97
52,3	85,93
52,2	85,88
52,1	85,84
52,0	85,80
51,9	85,76
51,8	85,72
51,7	85,67
51,6	85,63
51,5	85,59
51,4	85,55
51,3	85,51
51,2	85,46
51,1	85,42
51,0	85,38
50,9	85,34
50,8	85,29
50,7	85,25
50,6	85,21
50,5	85,16
50,4	85,12
50,3	85,08
50,2	85,04
50,1	84,99
50,0	84,95
49,9	84,91
49,8	84,86
49,7	84,82
49,6	84,77
49,5	84,73
49,4	84,69
49,3	84,64
49,2	84,60
49,1	84,55
49,0	84,51

48,9	84,47
48,8	84,42
48,7	84,38
48,6	84,33
48,5	84,29
48,4	84,24
48,3	84,20
48,2	84,15
48,1	84,11
48,0	84,06
47,9	84,02
47,8	83,97
47,7	83,93
47,6	83,88
47,5	83,83
47,4	83,79
47,3	83,74
47,2	83,70
47,1	83,65
47,0	83,60
46,9	83,56
46,8	83,51
46,7	83,47
46,6	83,42
46,5	83,37
46,4	83,33
46,3	83,28
46,2	83,23
46,1	83,19
46,0	83,14
45,9	83,09
45,8	83,04
45,7	83,00
45,6	82,95
45,5	82,90
45,4	82,85
45,3	82,80
45,2	82,76
45,1	82,71
45,0	82,66
44,9	82,61
44,8	82,56
44,7	82,52
44,6	82,47
44,5	82,42
44,4	82,37
44,3	82,32

44,2	82,27
44,1	82,22
44,0	82,17
43,9	82,12
43,8	82,07
43,7	82,02
43,6	81,97
43,5	81,92
43,4	81,87
43,3	81,82
43,2	81,77
43,1	81,72
43,0	81,67
42,9	81,62
42,8	81,57
42,7	81,52
42,6	81,47
42,5	81,42
42,4	81,37
42,3	81,32
42,2	81,27
42,1	81,21
42,0	81,16
41,9	81,11
41,8	81,06
41,7	81,01
41,6	80,95
41,5	80,90
41,4	80,85
41,3	80,80
41,2	80,74
41,1	80,69
41,0	80,64
40,9	80,59
40,8	80,53
40,7	80,48
40,6	80,43
40,5	80,37
40,4	80,32
40,3	80,27
40,2	80,21
40,1	80,16
40,0	80,10
39,9	80,05
39,8	79,99
39,7	79,94
39,6	79,88

39,5	79,83
39,4	79,77
39,3	79,72
39,2	79,66
39,1	79,61
39,0	79,55
38,9	79,50
38,8	79,44
38,7	79,39
38,6	79,33
38,5	79,27
38,4	79,22
38,3	79,16
38,2	79,10
38,1	79,05
38,0	78,99
37,9	78,93
37,8	78,87
37,7	78,82
37,6	78,76
37,5	78,70
37,4	78,64
37,3	78,59
37,2	78,53
37,1	78,47
37,0	78,41
36,9	78,35
36,8	78,29
36,7	78,23
36,6	78,17
36,5	78,11
36,4	78,06
36,3	78,00
36,2	77,94
36,1	77,88
36,0	77,82
35,9	77,75
35,8	77,69
35,7	77,63
35,6	77,57
35,5	77,51
35,4	77,45
35,3	77,39
35,2	77,33
35,1	77,27
35,0	77,20
34,9	77,14

34,8	77,08
34,7	77,02
34,6	76,95
34,5	76,89
34,4	76,83
34,3	76,76
34,2	76,70
34,1	76,64
34,0	76,57
33,9	76,51
33,8	76,45
33,7	76,38
33,6	76,32
33,5	76,25
33,4	76,19
33,3	76,12
33,2	76,06
33,1	75,99
33,0	75,93
32,9	75,86
32,8	75,79
32,7	75,73
32,6	75,66
32,5	75,59
32,4	75,53
32,3	75,46
32,2	75,39
32,1	75,33
32,0	75,26
31,9	75,19
31,8	75,12
31,7	75,05
31,6	74,98
31,5	74,92
31,4	74,85
31,3	74,78
31,2	74,71
31,1	74,64
31,0	74,57
30,9	74,50
30,8	74,43
30,7	74,36
30,6	74,29
30,5	74,21
30,4	74,14
30,3	74,07
30,2	74,00

30,1	73,93
30,0	73,86

## Allegato 2 - Tabella con i relativi codici di assenza con l'indicazione della tipologia

<b>Codice Assenza</b>	<b>Descrizione</b>	<b>TIPO (P=Presenza; F=decurta al superamento dei giorni di franchigia; D=decurta)</b>
AA01	Cong. par. < 12 anni 100%	F
AA02	Congedo paternità	P
AA03	Cong. par. < 12 anni	F
AA04	Cong. mal fg <3 anni NR	D
AA05	Asp. per carica pubb. NR	D
AA06	Asp. per carica sind. R	P
AA07	Asp. per carica sind. NR	D
AA08	Asp.coop.internaz.NR-cont	D
AA09	Asp. dot ric/post dot NR	D
AA12	Asp. protez. civile R	F
AA13	Asp.Diret.Gen.AUSL NR	D
AA15	Cong.par.Coronavirus R50%	F
AA17	Cong. par. <12 a - 6 m RB	F
AA18	Cong.parent. OLTRE 3°ANNO	F
AA19	Cong. malattia fg >3 anni	F
AA20	Asp. per motivi pers. NR	D
AA21	Asp. per motivi famil. NR	D
AA22	Asp. ex art. 19 LR43/2001	D
AA23	Asp. ricong. coniug. est.	D
AA24	Prolung. cong. parentale	F
AA25	Asp. Dott. Ricerca R	D
AA26	Aspett.L.1078/66 art.1 NR	D
AA28	Asp.Art.90 Dlgs 267/00 NR	D
AA29	Asp. art. 18 L.183/2010	D
AA30	Asp. dlgs165/01 art.14 c2	D
AA32	Asp. Giudice onorario	D
AA33	Asp.Colloc.Fuori.Ruolo	D
AA34	Inc.ex art90D.Lgs267/2000	D
AA35	Comando non retribuito	D
AA36	Inc.art23bis Dlgs 165/01	D
AA37	ASP. S.A. L. 154/81	D
AA38	INC.DIRex110Dlgs267/00 NR	D
AA39	INC.NODIRex110Dlgs267/00NR	D
AA40	Cong.Covid ScolasticoR50%	F
AA43	Sosp.Cautelare Dip art.60R	D
AA50	Asp. Corso Concorso SNA R	D
AA60	ASP. c.e. L.18/1979art.52NR	D
AALT	Autoriz.Allattamento AP16	P
AARA	Ass.Retrib.altri Comparti	F
AB05	Asp.car.pubb.NR-NO ART.86	D
AB08	Asp.coop.inter.NR-no cont	D



<b>Codice Assenza</b>	<b>Descrizione</b>	<b>TIPO (P=Presenza; F=decurta al superamento dei giorni di franchigia; D=decurta)</b>
AB09	Asp.Collab.Att.ricerca NR	D
AC01	Perm. partic. motivi R	F
AC02	Cong. maternità pre-parto	P
AC03	Cong. mater. post-parto	P
AC04	Cong. malat. 1° fg <3 an.	P
AC05	Perm. corsi leg. studio R	F
AC06	Perm. donazione sangue R	P
AC07	Perm. concorso-esame R	F
AC08	Permesso matrimoniale	F
AC09	Cong. mater. adoz-affidam	P
AC10	Cure per invalidi R	F
AC12	Perm. citaz. Uff. Giud. R	P
AC15	Perm. ass. fam.L.104/92 R	P
AC16	Perm. ass.Dip.L.104/92 R	P
AC17	Cong. malat. 2° fg <3 an.	P
AC18	Ast. anticip. gravidanza	P
AC19	Cong. per la formazione	D
AC20	Perm. art. 4 L.53/2000 R	P
AC21	Cong. motivi fam. > 3gg	F
AC23	Cong. mot. fam.handicap R	D
AC24	Cong. adoz. intenaz. NR	D
AC85	L.104/92 fam. DL18/2020 R	P
AC86	L.104/92 dip. DL18/2020 R	P
ACL1	Congedo per lutto	P
ACL2	Congedo lutto giornalisti	P
AD05	Asp. parlam./cons.reg. NR	D
AD08	Asp. Prog.Cooperazione NR	D
AE01	Emergenza Terremoto GG	F
AE03	Allerta 4 Bruxelles GG	F
AE05	Protciv RA sicurezza	F
AE08	Asp.cooperazione ONG NR	D
AE10	Emergenza Alluvione R	P
AEC1	Causa f.m. E. Coronavirus	P
AEC2	Permesso E. Coronavirus	P
AF01	Ferie	P
AF03	Festività sopresse	P
AF04	Festività ebraica	P
AF90	Ferie a ORE	P
AF98	Ferie residue al 12.24 HH	P
AIST	Rilevazione ISTAT Agricol	P
AM15	Malattia causa servizio	P
AMM1	Malattia	F
AMM4	Malattia senza assegni	D
AMM5	Malattia infortunio lav	P

<b>Codice Assenza</b>	<b>Descrizione</b>	<b>TIPO (P=Presenza; F=decurta al superamento dei giorni di franchigia; D=decurta)</b>
AMM6	Malattia grave patologia	P
AMM7	Ricovero osp/day hospital	P
AMM8	Convalescenza post-osped.	P
AMM9	Malattia Professionale	P
AMMQ	Art.87 comma1 DL18/2020	P
AMP1	Prog. terap. recupero	F
AMSR	Malattia senza retribuz.	D
AMX5	Assenza visita fisc. N.R.	D
AMX6	Assenza visita fisc. P.R.	D
AP01	Permesso breve a recupero	P
AP02	Permesso breve senza rec	F
AP03	Car. pubbl. Sedute ORG R	F
AP04	Perm. c. pubbl. ASS. R	F
AP05	Perm. c. pubbl. SINDACO R	F
AP06	Perm. c. pubbl. NR	D
AP10	Perm. dip. gr. handicap R	P
AP11	Permes breve a recup. DIF	P
AP12	Perm.NO REC primi 2 event	F
AP14	Perm. esami prenatali R	P
AP16	Permesso Allattamento R	P
AP17	Permesso NR T.D.	D
AP18	Perm. espl. mand. CONS. R	F
AP21	Perm.prog.recup.terap.HH	F
AP22	Ass. Cons. oltre le H. 24	F
AP23	Perm.esami art.10L.300/70	F
AP24	Permesso c.pubbl.cons.HH	F
AP91	Pausa breve a recupero	P
APCG	Perm. Comandati IN giorni	D
APCH	Perm. Comandati IN a ore	D
APGR	Perm.straord. giorno	P
APVG	Perm.Visite GG standard	F
APVI	Permesso visite gg intero	F
APVO	Permesso visite orario	F
AR01	Recupero eccedenze orarie	P
AR02	Recupero lavoro Domenica	P
AR03	Recup.settim./Recup.repe.	P
AR04	Recupero seggio	P
AR06	Recup.sabato-fest.infras.	P
AR07	Recupero banca ore 15%	P
AR31	Recupero Ore FLEX- posit	P
AR32	Recup.Ore FLEX-posit	P
AR41	Recupero Flessibilità POS	P
AR92	Rec.Residuo 2022 Domenica	P
AREF	Recupero pomerig.flessib.	P

<b>Codice Assenza</b>	<b>Descrizione</b>	<b>TIPO (P=Presenza; F=decurta al superamento dei giorni di franchigia; D=decurta)</b>
AX01	Sciopero giornata intera	F
AX02	Sospensione cautelativa	D
AX03	Sospensione disciplinare	D
AX04	Sospen.discip.temp.indet.	D
AX05	Assenza ingiustificata GG	D
AX06	Sciopero ad ore	F
AX07	Ass. ingius.lungo per. NR	D
AX08	Sospens. per interdiz. NR	D
AX10	Assenza ingiustificata HH	D
AX12	Ass.Ing.NoGreen pass Ingr	D
AX13	Ass.Ing.NoGreen pass Uff	D
AX14	Sospensione disciplin.50%	D
AX19	Sospensione disciplin.50%	D
AX20	Sosp. Disciplinare DIR	D
AX21	Sosp.Cautel.Facolt.Giudiz	D
PC14	Perm.oper.elett-referen.R	F
PEEL	Eventi eccezionali LIQ	P
PEER	Eventi eccezionali REC	P
PGIO	Pres. Autoriz. Giornalist	P
PGRP	Lavoro dom. Rip comp GI	P
PP07	Permesso assemb.sindacale	F
PP08	Permesso sindacale Dir R	F
PP12	Sicurez. senza mont. Retr	P
PP13	Sicurezza montante Retr.	P
PP15	Perm.sind.org.terr. R	F
PP19	Permesso sindacale RSU R	F
PP20	Permesso sindacale RER R	F
PP22	Permesso c.pubbl.cons.HH	F
PPSS	Attività sindacale	F
PREP	Intervento Reperibilità	P
PS01	Servizio fuori sede	P
PS10	Servizio di emergenza	P
PS20	Missione	P
PS21	Viaggio in missione	P
PS22	Missione buono mensa	P
PS23	Viaggio buono mensa	P
PS30	P.Time Corsi	P
PS99	Trasferta FITTIZIA	P
PSLQ	Sabato a compensazione	P
PSPG	Sabato a pagamento	P
PSRP	Sabato lav riposo comp.	P

### **Allegato 3 – Periodi di assenza non utili ai fini della valutazione dell’esperienza professionale**

<b>Codice Assenza</b>	<b>Descrizione</b>
AA05	Asp. per carica pubb. NR
AA07	Asp. per carica sind. NR
AA20	Asp. per motivi pers. NR
AA21	Asp. per motivi famil. NR
AA22	Asp. ex art. 19 LR43/2001
AA23	Asp. ricong. coniug. est.
AA25	Asp. Dott. Ricerca R
AA28	Asp.Art.90 Dlgs 267/00 NR
AA29	Asp. art. 18 L.183/2010
AA32	Asp. Giudice onorario
AA33	Asp.Colloc.Fuori.Ruolo
AA34	Inc.ex art90D.Lgs267/2000
AA35	Comando non retribuito
AA36	Inc.art23bis Dlgs 165/01
AA37	ASP. S.A. L. 154/81
AA38	INC.DIRex110Dlgs267/00 NR
AA39	INC.NODIRex110Dlgs267/00NR
AA50	Asp. Corso Concorso SNA R
AB05	Asp.car.pubb.NR-NO ART.86
AB09	Asp.Collab.Att.ricerca NR
AC19	Cong. per la formazione
AC21	Congedo motivi fam. NR
AC24	Cong. adoz. internaz. NR
AD05	Asp. parlam./cons.reg. NR
AL05	Servizio militare NR
AL13	Serviz. amm.c/o gov.(s.a)
AL17	Progetto terap.rec.(s.a)
AL30	ASP. S.A. L. 154/81
AL35	Periodo non copert contri
AMM4	Malattia senza assegni
AP17	Permesso NR T.D.
AX02	Sospensione cautelativa
AX04	Sospensione disciplinare
AX05	Assenza ingiustificata GG
AX07	Ass. ingius.lungo per. NR
AX08	Sospens. per interdiz. NR
AX09	Sospensione disciplinare
AX12	Ass.Ing.NoGreen pass Ingr
AX13	Ass.Ing.NoGreen pass Uff
AX14	Sospensione disciplin.50%
AX19	Sospensione disciplin.50%
AX20	Sosp. Disciplinare DIR
AX21	Sosp. Cautel.Facolt.Giudiz

## NOTA A VERBALE SGB



## SINDACATO GENERALE DI BASE

SGB sottoscrive il CCDI 2025/2026, riconoscendone alcuni elementi migliorativi a favore del personale (risorse aggiunte previste per il welfare, aumento della percentuale al 50% degli aventi diritto per l'acquisizione dei differenziali stipendiali, innalzamenti degli importi previsti per le fasce delle specifiche responsabilità, incremento previsto dall'art.14, comma 1-bis del DL 25/2025). Permane tuttavia il dissenso e la ferma contrarietà all'Accordo sul welfare 2025, inizialmente previsto come documento separato, in quanto la distribuzione delle risorse mediante le fasce ISEE introduce elementi di discriminazione tra i dipendenti e non garantisce criteri di equità e universalità.

Inoltre, rileviamo criticamente che non ci sia stata la possibilità di ridurre gli anni previsti per permettere l'acquisizione dei differenziali stipendiali e che non ci sia stato alcun aumento stabile sul premio di produttività.

La nota viene allegata al CCDI medesimo.

Bologna, 16/12/2025

SGB/RSU

f.to Sabrina Ricci

f.to Enrico Gamberini



## **NOTA A VERBALE CISL FP**

La scrivente Organizzazione Sindacale, con riferimento all'accordo stralcio relativo alla destinazione delle risorse per il welfare aziendale, finalizzato all'aggiornamento delle previsioni contenute nel CCDI 2024-2026, intende formulare la seguente nota a verbale.

La scrivente O.S. prende atto della scelta dell'Amministrazione di confermare, anche per l'annualità di riferimento, il criterio di differenziazione basato sull'indicatore ISEE per la ripartizione delle risorse destinate al welfare aziendale, nonostante nel corso della trattativa sia stata rappresentata da più Organizzazioni Sindacali l'opportunità di valutare modelli alternativi di distribuzione.

Si ritiene che i buoni spesa debbano essere ricondotti nell'alveo del welfare aziendale, inteso come strumento di valorizzazione complessiva del personale e non assimilati a misure di welfare sociale fondate su indicatori di natura reddituale o patrimoniale.

Pur prendendo atto positivamente dell'incremento delle risorse complessivamente destinate al welfare aziendale, la scrivente O.S. non condivide il criterio di assegnazione adottato e conferma il proprio orientamento a favore di un modello di welfare a carattere universalistico, fondato su criteri omogenei e uguali per tutto il personale.

La presente nota è resa al fine di dare evidenza della posizione della scrivente O.S., che resta distinta dalle determinazioni assunte dall'Amministrazione e dalle altre parti firmatarie dell'accordo stralcio.

Inoltre, sottolinea la necessità di riaprire immediatamente il tavolo della contrattazione per arrivare alla firma del decentrato entro il 30 aprile 2026 come dispone il CCNL.

Bologna, 29/12/2025

Per il SASDER CISL

f.to Patrizia Olivi

## NOTA A VERBALE UIL FPL

La UIL FPL, con riferimento all'accordo stralcio relativo alla destinazione delle risorse per il welfare aziendale, finalizzato all'aggiornamento delle previsioni contenute nel CCDI 2024-2026, intende formulare la seguente nota a verbale:

*si prende atto della scelta dell'Amministrazione di confermare, anche per l'annualità di riferimento, il criterio di differenziazione basato sull'indicatore ISEE per la ripartizione delle risorse destinate al welfare aziendale, nonostante nel corso della trattativa sia stata rappresentata da più Organizzazioni Sindacali, tra cui la UIL FPL, l'opportunità di valutare modelli alternativi di distribuzione per tutto l'importo stanziato, ritenendo l'istituto non un welfare sociale fondato su indicatori di natura reddituale o patrimoniale ma un welfare aziendale a carattere universalistico fondato su criteri omogenei e uguali per tutto il personale.*

Bologna, 29.12.2025

**f.to Alex Serra**

Segretario Gruppo Aziendale UIL **Regione Emilia-Romagna**



## NOTE A VERBALE FP CGIL CCDI 2025/2027

### 1) RIORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Si è avviato da alcuni mesi il processo di riorganizzazione del nostro Ente, che dovrebbe portare, nei prossimi mesi, a profondi cambiamenti della struttura organizzativa della Regione e delle Agenzie ad essa collegate.

In relazione a questo percorso ribadiamo la necessità di una **"riorganizzazione partecipata e condivisa"**, che tutte le teorie economiche e manageriali sul cambiamento organizzativo identificano come la più opportuna per raggiungere nei tempi prefissati gli obiettivi del cambiamento e ridurre le resistenze che inevitabilmente si manifestano.

A tal fine chiediamo di attivare un confronto costante con le OO.SS. e le RSU con l'obiettivo di individuare le misure più idonee utili a garantire a tutte le lavoratrici ed a tutti i lavoratori degli Enti coinvolti le migliori condizioni di lavoro possibili.

Sono tanti sono gli aspetti da tenere monitorati, in primis quelli riguardanti il trattamento salariale, le sedi di lavoro, il benessere organizzativo ecc., ma in questa sede vogliamo soffermarci su un elemento che negli ultimi decenni è sempre stato trascurato ed ha destato e continua a destare tanta preoccupazione in capo ai dipendenti dell'Ente.

C'è un assoluto bisogno di intervenire sui processi lavorativi e allo stesso tempo c'è un assoluto bisogno di individuare con chiarezza i ruoli di tutti coloro che intervengono all'interno degli stessi processi: dal Direttore Generale al Responsabile di Settore o di Area, dalle EQ a tutte le altre figure professionali che operano nell'Ente.

**Tenuto conto che ad ogni categoria professionale, espressamente indicata nel CCNL, corrisponde una mansione esigibile e un conseguente grado di responsabilità del lavoratore, le mansioni ed il relativo grado di responsabilità disciplinati dalla legge attraverso il contratto collettivo non possono essere in alcun modo derogati o disattesi.**

È compito del datore di lavoro rispettare, e verificare che altrettanto facciano i suoi preposti, il principio cardine che le mansioni assegnate ai collaboratori regionali siano congruenti con i profili lavorativi.

Alcune situazioni emerse negli ultimi anni dimostrano chiaramente come i dipendenti regionali in modo trasversale - sia quelli delle D.G. che rilasciano finanziamenti a vario titolo, sia quelli dei vari settori delle strutture operative sul territorio che svolgono funzioni di controllo, sia quelli che a vario titolo partecipano a procedure di gare d'appalto - non siano messi in condizione di svolgere al meglio e con serenità la propria attività lavorativa. Si rende quindi necessario fare chiarezza sui ruoli organizzativi e i relativi livelli di responsabilità ed adottare sistematicamente tutti i provvedimenti necessari ad assicurare la piena tutela dei dipendenti da parte dell'Amministrazione.

### 2) TUTELA LEGALE

In considerazione dell'accrescere del livello di conflittualità da parte dei cittadini/associazioni verso il personale che si trova sempre più esposto nello svolgimento della propria attività



lavorativa, chiediamo di aprire prima possibile un tavolo di confronto per individuare una procedura condivisa per il supporto legale, anche attraverso 'interessamento dell'Avvocatura regionale.

### 3) WELFARE AZIENDALE

Anche per quest'anno ci sarà la differenziazione basata sull'ISEE, da noi voluta perché in linea con il dettato dell'art. 72 del CCNL. L'articolo in questione, elencando le casistiche per cui possono essere concessi benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, mette al primo posto le "iniziative di sostegno al reddito della famiglia". Secondo la scrivente O.S. lo strumento del welfare aziendale deve servire soprattutto per dare un aiuto concreto ai lavoratori ed alle lavoratrici che si trovano a vivere dei momenti di difficoltà.

Fatta questa premessa ribadiamo la necessità di investire maggiori risorse su tale istituto e di trovare delle modalità di gestione che non rispondano soltanto alla logica della "semplificazione". Invece di distribuire dei buoni spesa che durano dall'oggi al domani si potrebbe mettere a disposizione dei/delle dipendenti regionali un sistema di servizi su cui poter fare affidamento in caso di necessità. Tutti potremmo trovarci in difficoltà nell'affrontare spese impreviste o troppo onerose in rapporto ai sempre più inadeguati stipendi, spese che andrebbero ad incidere pesantemente sui bilanci familiari (es. retta asilo nido, retta degenze dei genitori anziani, tasse universitarie, spese funerarie, spese dentistiche, acquisto di occhiali, libri scolastici, prestiti a tasso zero, ecc.). In queste situazioni i pochi Euro distribuiti in buoni spesa sono una piccola goccia: ben altra cosa sarebbe poter fare affidamento su un contributo che andasse a coprire una parte rilevante della spesa! Chiediamo quindi, per l'ennesima volta, l'introduzione dei "sussidi", adottati in molti Enti, soprattutto all'interno delle Università.

### 4) POLIZZA SANITARIA

In considerazione delle tantissime criticità che ci vengono tuttora segnalate in merito alla gestione della polizza sanitaria, affidata a Cassa Salute Intesa Sanpaolo, chiediamo di aprire prima possibile un tavolo di confronto per individuare congiuntamente possibili correttivi e soprattutto chiediamo di coinvolgere in tempo la parte sindacale in vista della programmazione della prossima gara.

### 5) PROFILI PROFESSIONALI, SISTEMA DI VALUTAZIONE E CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

Dalla recente revisione dei Profili Professionali emergono alcune criticità, in particolare una valorizzazione non sempre adeguata delle competenze e delle professionalità maturate da lavoratrici e lavoratori, con ricadute sia sul riconoscimento del lavoro svolto (o potenziale), sia sugli esiti delle valutazioni. Questo si riflette anche sulle conciliazioni, dove continuiamo a riscontrare un approccio spesso rigido e poco orientato al confronto, con il risultato di alimentare sfiducia e frustrazione nel personale.

Chiediamo quindi di riaprire il confronto sul sistema professionale, al fine di verificare la coerenza tra Profili Professionali e lavoro effettivamente svolto, nonché di rivedere i criteri di valutazione e modalità delle conciliazioni e individuare correttivi che rendano il sistema più equo e realmente orientato al dialogo.

### 6) RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE EQ.

Anche nel corso delle trattative del decentrato 2025 appena ribadito le nostre perplessità rispetto alla gestione dell'istituto degli incarichi di EQ, sia per quanto riguarda i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi, sia per quanto riguarda la graduazione degli incarichi stessi, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione, criteri che non sono oggetto di contrattazione ma di

confronto, che nelle ultime 2 volte si è chiuso senza un accordo fra amministrazione ed OO. SS., perché le nostre richieste non sono state prese in considerazione.

Questi i punti più critici:

- 1) Per quanto riguarda il conferimento degli incarichi chiediamo la revisione delle attuali regole, al fine di pervenire ad una selezione chiara, oggettiva e trasparente e che si basi su criteri certi volti a valorizzare il merito e le competenze oggettivamente misurabili, lasciando fuori altri aspetti totalmente discrezionali o soggettivi;
- 2) Stessa discrezionalità viene rilevata anche nella scelta della graduazione dell'incarico: capita spesso di vedere assegnati incarichi collocati nelle fasce più basse con un livello di responsabilità e con un numero maggiore di collaboratori da coordinare rispetto ad alcune EQ di livello più alto e questo comporta una disomogeneità nel trattamento delle EQ all'interno delle diverse direzioni generali;
- 3) Previsione della fascia di complessità C) che viene compensata con una retribuzione di posizione di Euro 7.513,94, cifra sicuramente inadeguata e in alcuni casi poco appetibile in considerazione delle responsabilità e dei carichi di lavoro che spesso ne conseguono. L'importo previsto per tale fascia potrà risultare ancora più inadeguato alla luce della revisione dell'impianto delle indennità per specifiche responsabilità, che da quest'anno possono essere riconosciute fino ad un importo di 3.500 Euro.
- 4) previsione di deleghe dirigenziali, sempre più diffuse, compensate con importi sicuramente inadeguati (1.000, 2.000 o 3.000 Euro, valori determinati con criteri poco oggettivi) che rappresentano soltanto la dimostrazione pratica del fenomeno da noi più volte denunciato dello "scaricamento verso il basso delle responsabilità".
- 5) crescita continua delle posizioni di EQ, a volte slegata da una reale necessità organizzativa. Si tratta di una delle cause principali dell'abbassamento della retribuzione di risultato delle EQ, perché negli accordi decentrati dal 2018 ad oggi abbiamo continuamente trasferito risorse dal nostro fondo a quello delle EQ, principalmente al fine di aumentare la retribuzione di risultato, però buona parte di queste risorse sono state utilizzate per creare nuove EQ, con il conseguente rischio di svalorizzare l'istituto.

Bologna, 29/12/2025

Per FP CGIL  
f.to Giovanni Veltri