



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO
TRIENNIO 2021/2023**

Bologna, 30 Dicembre 2021

Vista la Deliberazione di Giunta regionale n. 2261 del 27 dicembre 2021 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 per il triennio 2021/2023;

Visto il “Fondo risorse decentrate” costituito, ai sensi dell’art. 67 CCNL Funzioni locali, con deliberazione di Giunta n. 2260 del 27 dicembre 2021;

Visto l’art. 7, comma 4 del CCNL comparto funzioni locali 2016/2018 che definisce le materie oggetto di contrattazione e l’art. 8 che fissa tempi e procedure di contrattazione;

il giorno 30 dicembre 2021,

le parti sottoscrivono

il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del comparto per il triennio 2021/2023.

Sommario

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA	3
ART. 2 - RISORSE IMPIEGABILI NEL TRIENNIO 2021/2023	3
ART. 3 – FINALITÀ DELLE RISORSE DISPONIBILI PER IL TRIENNIO 2021/2023	3
ART. 4 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE	4
ART. 4-bis – PREMIO STRAORDINARIO PER IL MANTENIMENTO DELLE PERFORMANCE DURANTE IL RICAMBIO GENERAZIONALE 2021	4
ART. 5 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	4
ART. 6 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CATEGORIA B, C e D	5
ART. 7 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO	9
ART. 8 – REPERIBILITÀ E SERVIZI DI PRONTO INTERVENTO	11
ART. 9 – INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE E COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI	12
ART. 10 – RIEQUILIBRIO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	12
ART. 11 – RISORSE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	13
ART. 12 - WELFARE AZIENDALE	13
ART. 13 - RISORSE NON UTILIZZATE NELL’ANNO DI COMPETENZA	14
ART. 14 - BUONI PASTO ELETTRONICI	14
ART. 15 – RISORSE AGGIUNTIVE	14
ART. 16 - DISPOSIZIONE FINALE	14
NOTA A VERBALE CISL FP	16
NOTA A VERBALE DELLA COMPONENTE SGB AL CCDI RER COMPARTO 2021/2023	17
NOTE A VERBALE FP CGIL CCDI 2021/2023	18

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 2021 – 31 dicembre 2023 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.
3. Per le materie qui non disciplinate, le parti rinviando agli accordi precedentemente sottoscritti e vigenti al 31/12/2020.
4. 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 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 NEL TRIENNIO 2021/2023

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 (ART. 67 CCNL Funzioni Locali 2016/2018)	2021	2022	2023
PARTE STABILE DI COMPETENZA	31.226.813,63	31.226.866,55	31.226.866,55
PARTE VARIABILE DI COMPETENZA	1.049.487,32	1.049.487,32	1.049.487,32
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE APPLICATE AL VARIABILE	6.834.266,01	5.226.344,13	2.944.544,21
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	39.110.566,96	37.502.698,00	35.220.898,08
Residui di parte stabile destinati all'esercizio successivo	5.226.344,13	2.944.544,21	3.998,94
TOTALE RISORSE IMPIEGABILI NELL'ESERCIZIO	33.884.222,83	34.558.153,80	35.216.899,14

2. Le parti concordano di destinare le risorse impiegabili in ciascun esercizio come illustrato negli articoli che seguono.

ART. 3 – FINALITÀ DELLE RISORSE DISPONIBILI PER IL TRIENNIO 2021/2023

1. La ripartizione delle risorse del fondo sulle diverse finalità nel triennio 2021/2023 è quella riportata nella seguente tabella:

Finalità	Finalità 2021	Finalità 2022	Finalità 2023
Posizioni Organizzative (posizione + risultato)	7.959.184,03	8.229.184,03	8.279.184,03
Indennità In assorbimento (ex 8°qf)	47.000,00	46.000,00	45.000,00
Indennità di comparto compresa quota a carico bilancio	1.938.215,12	2.084.822,43	2.104.053,50
Progressioni economiche orizzontali	8.039.605,46	8.249.780,35	8.686.614,82
Totale Finalità di parte stabile	17.984.004,61	18.609.786,81	19.114.852,35
Indennità di turno e maggiorazione notturno, festivo e notturno festivo, reperibilità	401.000,00	401.000,00	401.000,00
Indennità condizioni di lavoro	548.000,00	548.000,00	548.000,00
Indennità di specifiche responsabilità	1.930.310,00	2.430.310,00	2.430.310,00
Produttività (art. 68, comma 2, lett. a) e lett. b))	13.020.908,22	12.569.056,99	12.722.736,79
Totale Finalità di parte variabile	15.900.218,22	15.948.366,99	16.102.046,79
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	33.884.222,83	34.558.153,80	35.216.899,14
Totale risorse disponibili nell'esercizio	39.110.566,96	37.502.698,00	35.220.898,08
Totale residui e risorse non impiegate nell'esercizio destinate all'esercizio successivo	5.226.344,13	2.944.544,21	3.998,94

2. Ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, le risorse assegnate alle finalità per gli esercizi 2021, 2022 e 2023 sono integrabili con risorse aggiuntive, residui di parte stabile e risorse non impiegate degli esercizi precedenti previa contrattazione decentrata.

ART. 4 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. Per ciascuno degli esercizi del triennio 2021/2023 per i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) sono destinate le risorse previste nella tabella di cui all'art. 3, comma 1 del presente CCDI.
2. Gli importi pro capite annui lordi dei premi per gli anni 2021/2023 sono riportati nella seguente tabella:

CAT	2021	2022	2023
A, B	3.856,92	4.006,92	4.006,92
C	4.042,00	4.192,00	4.192,00
D	4.449,22	4.599,22	4.599,22

3. L'erogazione dei premi di cui al presente articolo avverrà sulla base del vigente sistema di valutazione.

ART. 4-bis – PREMIO STRAORDINARIO PER IL MANTENIMENTO DELLE PERFORMANCE DURANTE IL RICAMBIO GENERAZIONALE 2021

1. Al fine di riconoscere ai dipendenti regionali l'impegno nel mantenimento delle performance dell'ente durante il ricambio generazionale di oltre il 20% dell'organico realizzato nel 2021, la partecipazione al cambiamento organizzativo e digitale introdotto dallo smart working straordinario, anche tramite il ricorso all'utilizzo di connettività e strumenti non aziendali, per il solo esercizio 2021 i premi correlati alle performance di cui all'articolo 4 sono incrementati di euro 700
2. L'erogazione dei premi di cui al presente articolo avverrà sulla base del vigente sistema di valutazione e sarà riconosciuto a tutti i dipendenti escluso il personale in posizione di comando in uscita.

ART. 5 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della categoria (art. 16 CCNL 21/05/2018) per gli anni 2021/2022/2023 si applica la disciplina di cui al CCDI sottoscritto in data 28/12/2018 relativo ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (PEO).
2. Sono definiti per l'anno 2021, al fine di consentire l'attribuzione della progressione economica con decorrenza 01/01/2021, i seguenti contingenti economici e numerici calibrati, allo scopo di assicurare un'adeguata valorizzazione a tutte le categorie, sulla base del personale in possesso dei requisiti di accesso.

Cat. A	RISORSE	N. UNITA'
A2 - A3	0	0
A3 - A4	341,00	1
A4 - A5	0	0
A5 - A6	0	0
Cat. B	RISORSE	N. UNITA'
B1 - B2	0	0
B2 - B3	3.954,00	5
B3 - B4	909,00	3

B4 - B5	4.245,00	12
B5 - B6	9.836,00	26
B6 - B7	0	0
B7 - B8	0	0
Cat. C	RISORSE	N. UNITA'
C1 - C2	28.382,00	54
C2 - C3	25.787,00	41
C3 - C4	60.080,00	82
C4 - C5	886,00	1
C5 - C6	0	0
Cat. D	RISORSE	N. UNITA'
D1 - D2	7.050,00	6
D2 - D3	2.418,00	1
D3 - D4	3.534,00	3
D4 - D5	1.284,00	1
D5 - D6	2.075,00	1
D6 - D7	13.000,00	8
TOTALE	163.781,00	245

3. Vengono esclusi dalla progressione economica all'interno della categoria coloro che hanno valutazione 0 in tutto il triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione delle PEO.
4. Le quote pluriennali di PEO liberate nell'anno dai dipendenti per cessazioni e passaggi di categorie incrementano le quote disponibili per nuove PEO nell'esercizio successivo.
5. Le risorse da destinare all'istituto per gli esercizi 2022 e 2023 saranno definite in sede di contrattazione decentrata 2022 e 2023 sulla base delle risorse disponibili a seguito della rendicontazione dell'esercizio precedente.
6. Al fine di rimuovere la disparità di trattamento relativa al mancato riconoscimento dell'esperienza lavorativa maturata a tempo determinato presso le strutture speciali dell'Ente, dall'esercizio 2021 le parole "ad esclusione di" di cui all'art. 2, comma 1, lett. B, secondo alinea del "CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO) PER IL PERSONALE DEL COMPARTO" approvato con DGR 2290/2018, sono sostituite dalla parola "compresa".

ART. 6 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CATEGORIA B, C e D

1. Definizioni e tipologie di specifiche responsabilità

L'istituto delle specifiche responsabilità, disciplinato dall'art. 70-quinquies del CCNL Funzioni locali 2016/2018, ha come obiettivo il riconoscimento di responsabilità assunte e concretamente esercitate dal personale regionale inquadrato nelle categorie B, C e D che non ricopra incarichi di posizione organizzativa, per lo svolgimento di attività e compiti di rilevante complessità rientranti tra le tipologie indicate alle lettere a) e b):

- a) Le responsabilità di cui al comma 1 dell'art. 70-quinquies del CCNL Funzioni locali 2016/2018 devono rientrare tra le seguenti tipologie:
 - a.1. Responsabilità di obiettivi e/o macro-attività e/o attività previsti nel PDA;
 - a.2. Responsabilità di procedimento e/o di compiti procedurali.

- b) Le specifiche responsabilità o i compiti di responsabilità di cui al comma 2 dell'art. 70-quinquies del CCNL Funzioni locali 2016/2018 possono essere attribuite al personale a cui sono affidate attività e compiti rientranti nelle seguenti categorie:
- b.1. Archivistici informatici: amministratori di sistema e/o responsabili del caricamento e/o responsabili della validazione di banche dati certificanti e/o sistemi di conservazione digitale di dati e documenti;
 - b.2. Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - b.3. Addetti ai servizi di protezione civile: personale impiegato in forma continuativa alla organizzazione delle funzioni di protezione civile, compresa la centrale operativa e i Centri Unificati di Protezione Civile (CUP) sul territorio.
- c) Possono inoltre essere attribuite, per un importo pari a 170 €/annui, specifiche responsabilità al personale di categoria A, B, C e D a cui sono affidate attività e compiti rientranti nelle seguenti categorie:
- c.1. Addetti ai servizi di emergenza;
 - c.2. Addetti ai servizi di primo soccorso compresi gli addetti ai defibrillatori;
 - c.3. Addetti alla assistenza ai disabili in caso di emergenza.

Le responsabilità di cui ai punti c.1, c.2, c.3 non sono cumulabili tra di loro anche in presenza di più compiti assegnati.

La struttura competente in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro della Giunta Regionale trasmette, in accordo con i responsabili di servizio interessati, i nominativi del personale a cui sono attribuite le specifiche responsabilità di cui alla lettera c) al Servizio Sviluppo delle Risorse umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio entro il 31 marzo dell'anno di riferimento e conferma tale elenco entro il 28 febbraio dell'anno successivo. L'indennità è proporzionata al periodo di assegnazione al servizio, alla percentuale di part-time e ai giorni di assenza che comportano la decurtazione dello stipendio base.

Relativamente al presente punto c) le parti convengono di avviare un esame complessivo dell'organizzazione e degli incarichi a supporto della sicurezza del lavoro con l'obiettivo di:

- Potenziare l'organico dei servizi di sicurezza del lavoro anche coinvolgendo direttamente l'Assemblea Legislativa e le Agenzie Regionali;
- Razionalizzare il numero degli incarichi attribuiti in ragione della riorganizzazione dei servizi e del piano di razionalizzazione delle sedi.

2. Importi attribuibili e limiti alla cumulabilità

Annualmente, sulla base della categoria di inquadramento, del livello di responsabilità/complessità delle attività o compiti assegnati, al personale a cui sono attribuite le specifiche responsabilità di cui alla lett. a) e b), comma 1 possono essere riconosciute le seguenti indennità:

Tipologia specifiche responsabilità	Art. 1 lett. b)	Art. 1 lett. a)				
		Fissa	Livello 1	Livello 2	Livello 3	Livello 4
Livello di responsabilità e/o complessità						
Categoria D	350	650	1000	1350	1700	2000
Categoria C	350	650	1000	1350	1700	
Categoria B	350	650	1000	1350		

Gli importi massimi indicati per le categorie D, C e B nella presente tabella decorrono dal 1° gennaio 2022.

Il livello di responsabilità e/o complessità attribuita deve essere coerente con la declaratoria della posizione lavorativa e dell'inquadramento del collaboratore. Deve inoltre essere garantita l'omogeneità all'interno della medesima responsabilità tra diverse sedi territoriali.

In ogni servizio, l'assegnazione di specifiche responsabilità di cui alle lett. a) e b) deve coinvolgere annualmente almeno il 70% del personale di categoria B, C e D escluse le posizioni organizzative. La percentuale deve essere rapportata al totale del personale in organico al 1° gennaio dell'esercizio di riferimento, escluse le posizioni organizzative ed incluso il personale con rapporto di lavoro flessibile.

Le diverse tipologie di indennità non sono in alcun caso cumulabili. In caso di attribuzione di più specifiche responsabilità prevale quella di valore superiore. È esclusa dal divieto di cumulo l'attribuzione della responsabilità di cui all'art. 1, lett. c).

3. Risorse assegnate al presente istituto e riparto tra direzioni/agenzie e servizi

Per ogni esercizio le risorse assegnate alle specifiche responsabilità di cui all'art. 6, comma 1, lett. a) e b), nell'ambito della destinazione delle risorse del fondo del salario accessorio, verranno ripartite tra le direzioni/agenzie e i servizi dell'ente sulla base di quanto segue:

- a) Le risorse sono ripartite sulla base dei quozienti individuali utilizzati per il calcolo della produttività applicati a tutto il personale del comparto di categoria B, C e D in organico in servizio al 1° gennaio di ogni esercizio, compreso il personale a tempo determinato e comandato in entrata ed esclusi i dirigenti e le posizioni organizzative;
- b) Ad ogni responsabile di servizio è assegnato annualmente, dal proprio Direttore generale/Agenzia/Istituto, un budget calcolato sulla base dei dipendenti del comparto di categoria B, C, D, escluse le posizioni organizzative, assegnati al servizio al 1° gennaio, attribuendo ad ogni dipendente il medesimo quoziente individuale di cui al punto a).
- c) Il direttore si riserva di incrementare o decrementare il budget di ogni servizio di una quota massima pari al 5% dello stesso sulla base dei picchi di lavoro e/o responsabilità e/o rilevanti variazioni di organico attese nell'anno di riferimento.

L'eventuale modifica del riparto del budget deve essere comunicata in forma scritta e motivata dai direttori ai responsabili di servizio entro e non oltre il 28 febbraio di ogni esercizio. La comunicazione deve essere trasmessa al Servizio Sviluppo delle Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio e costituisce il limite sull'utilizzo del budget da parte di ogni servizio. Il riparto del budget 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.

4. Procedura per l'attribuzione delle specifiche responsabilità

Per ciascun esercizio, l'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 6, comma 1, lett. a) e b) deve avvenire, con determinazione del direttore generale, su proposta scritta dei responsabili di servizio, entro il 31 marzo.

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

- a. Il Servizio di riferimento
- b. Il dipendente
- c. La specifica responsabilità attribuita
- d. L'importo dell'indennità riconosciuta all'interno della griglia di cui al comma 2
- e. La data di inizio della responsabilità attribuita
- f. La data di fine della responsabilità attribuita.

Il provvedimento di individuazione delle specifiche responsabilità può essere integrato una sola volta entro il 31 agosto di ciascun esercizio. La responsabilità già riconosciuta può essere revocata in corso d'anno con provvedimento motivato del direttore su richiesta del responsabile di servizio previo contraddittorio del responsabile stesso con l'incaricato.

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

In assenza di preventiva determinazione direttoriale di attribuzione e/o integrazione, adottata nel rispetto dei tempi indicati nel presente articolo, non è possibile attribuire, a consuntivo, il compenso per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

5. Pagamento della indennità

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

L'indennità per le responsabilità di obiettivi e/o macro-attività e/o attività previsti nel PDA di cui al punto 1.a).1 può essere erogata solo in seguito al consuntivo dei programmi di attività ed è soggetta ai seguenti limiti:

- Non sono attribuite per responsabilità collegate ad obiettivi, macro-attività e attività presenti nel PDA per un periodo inferiore a 8 mesi e per un risultato inferiore all'80%.

Le specifiche responsabilità di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), b) e c) decadono in caso di cambio di struttura, o assunzione di incarico di PO, o in caso di 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 servizi 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 servizio che ha assorbito il personale e le relative funzioni dandone comunicazione al Servizio Sviluppo delle Risorse umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio.

Le specifiche responsabilità sono ridotte in base al periodo di assegnazione al servizio, alla percentuale di part-time e per i giorni di assenza che comportano la decurtazione dello stipendio base.

Le quote che il direttore non assegna espressamente ai propri servizi, le quote non utilizzate dai servizi per il presente istituto e gli importi individuali oggetto di riduzioni in fase di pagamento costituiscono economie aggiuntive del fondo e confluiscono nelle economie annuali del fondo da utilizzarsi in sede di contrattazione decentrata nell'esercizio successivo.

6. 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 2022, con gli esiti della attribuzione delle specifiche responsabilità dal 2019 al 2022, 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 servizi;
- L'analisi per struttura, categoria e profilo sull'applicazione dell'istituto;
- La distribuzione dell'eventuale contenzioso per struttura, 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 finalit . Dall'esercizio 2020 l'indennit  condizioni di lavoro pu  essere riconosciuta anche ai dipendenti della categoria D.
2. Sono riconosciute le seguenti tipologie di indennit :

A) attivit  disagiate. Le attivit  disagiate possono essere:

- **continuative**, cio  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 e l'indennit  giornaliera.

Tab.1

Cod	Posizioni incentivabili	Indennit� giornaliera Euro
1a	Personale del Servizio fitosanitario	3,90
1b	Addetti di stamperia	3,90
1e	Autisti e addetti ai garage ed ai parchi macchine	3,90
1f	Custodi di ville di rappresentanza	3,90
1g	Addetti alla posta	3,90
1h	Addetti ai magazzini	3,90
1m	Personale addetto alle segreterie	3,90
1n	Altre situazioni caratterizzate da un elevato rapporto di front office	3,90
1o	Personale vivaista	3,90
2d	Personale responsabile degli interventi in caso di emergenze nelle sedi regionali	3,90
2x	Personale assegnato alle strutture che operano in campo ambientale, di difesa del suolo e di protezione civile con compiti continuativi di sorveglianza, monitoraggio e gestione del sistema informativo di protezione civile, interventi in emergenza per calamit� o in altre situazioni che richiedono presenza diffusa e continuativa sul territorio	3,90
3c	Addetti ad attivit� di protocollazione	3,90

L'individuazione del personale rientrante nelle posizioni incentivabili di cui alla tabella 1   effettuata sulla base delle disposizioni vigenti in materia al 31/12/2020. Dall'esercizio 2022 il personale rientrante nelle posizioni incentivabili di cui alla tabella 1 deve essere individuato preventivamente entro i termini di attribuzione e modifica delle specifiche responsabilit .

L'indennit  viene corrisposta per le sole giornate di effettiva presenza del dipendente in servizio e rapportata al part-time. Sono pertanto escluse le giornate di assenza a qualunque titolo effettuate.

Le indennit  di cui al presente articolo sono riconosciute anche in presenza di attivit  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**, cio  quelle in cui il lavoratore   chiamato a svolgere l'attivit  disagiata legata ad eventi non continuativi. Nella tabella 2 vengono riportate le posizioni incentivabili e la relativa indennit .

Tab.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, per la giornata in cui si svolge la seduta e per la giornata successiva alla seduta a condizione che il lavoratore sia presente sul posto di lavoro	7,00
Dn3	Addetti alle sedute delle commissioni assembleari, compresa la conferenza dei capigruppo. L'indennità è riconosciuta per la sola giornata in cui si svolge la seduta della commissione e a condizione che il lavoratore sia presente ai lavori della commissione	7,00
3d	Prove d'evacuazione ed eventuali evacuazioni effettive. L'indennità è riconosciuta agli addetti a cui è attribuita la specifica responsabilità di tipo c) a condizione che siano presenti in servizio nella sede in cui si svolge la prova e siano stati coinvolti nella prova stessa	10,00
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 3 giornate, anche non continuative, a seguito della chiamata anche al fine di garantire il riordino organizzativo e territoriale post emergenza.	7,00
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
2K	Personale dell'Agenzia Regionale per la sicurezza Territoriale e la protezione civile incaricato dei servizi di reperibilità. L'indennità è riconosciuta durante l'orario di servizio regionale dalle 7.30 alle 19.30, a condizione che la giornata lavorativa sia stata di almeno 4,30 ore.	7,00
3e	Prestazioni di servizio effettivo per un numero di ore pari o superiore a dieci ore	10,00
2f	Personale distolto dalla normale attività per far fronte ad esigenze imprevedibili, provocate anche da eventi di natura calamitosa evidenziati dall'Amministrazione	10,00

L'individuazione del personale rientrante nelle posizioni incentivabili di cui alla tabella 2 è effettuata sulla base delle disposizioni vigenti in materia al 31/12/2020 salvo quanto sopra previsto per le posizioni Dn3, 2y, 2w e 2k. Dall'esercizio 2022 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 implicanti il maneggio di valori: per le attività implicanti 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 2019
> 2.582,28	1,00
> 10.329,14	1,98
> 25.822,84	2,98

L'indennità per le attività implicanti 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 non si possono cumulare tra di loro.
 - L'indennità per le attività di cui alla lettera A) e l'indennità di cui alla lettera C) si possono cumulare e il cumulo non può superare l'importo massimo giornaliero di 10 euro.
 - L'indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo **continuativo** e le specifiche responsabilità di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), b) si possono cumulare fino ai seguenti importi annui:
 - o per le categorie A, B e C Euro 1.850.
 - o per la categoria D Euro 2.200.
 - La parte eccedente il limite di cumulo è ridotta sulla voce indennità condizioni di lavoro.
 - L'indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo **giornaliero**, nel rispetto dell'importo massimo giornaliero, non sono soggette ad alcun limite di cumulo.
 - L'indennità di cui alla lettera 2k non è soggetta al divieto di cumulo di cui al presente comma fatto salvo il limite giornaliero di 10 euro;
4. Completati i pagamenti 2021 e acquisiti i dati relativi alle specifiche responsabilità e le proiezioni sulle attribuzioni delle particolari condizioni di lavoro del 2022, entro il primo semestre 2022 le parti si impegnano a verificare le condizioni per superare i limiti di cumulo anche al fine di contenere i residui annuali.

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, 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, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.

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. Ai dipendenti in servizio di reperibilità, durante l'orario di servizio regionale dalle 7.30 alle 19.30 è riconosciuta una indennità per particolari condizioni di lavoro pari a 7 euro a condizione che la giornata lavorativa sia stata di almeno 4,30 ore. L'indennità è soggetta al solo tetto di 10 euro giornalieri.
10. Durante gli orari di lavoro di cui al comma 9 il dipendente disponibile è tenuto, se contattato, a chiamare il dirigente di riferimento per attivare le procedure di emergenza e non è tenuto, se in trasferta, a rientrare in ufficio.
11. Il servizio di cui all'art. 9 è indipendente dal regime di lavoro ordinario o smart working.
12. 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 posizione organizzativa, 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";
2. Agli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente, dipendenti regionali del comparto, compresi i titolari di posizione organizzativa, 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.

ART. 10 – RIEQUILIBRIO DELLE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. Al fine di completare il processo di riordino dell'area delle posizioni organizzative avviato nell'esercizio 2016, incrementare il numero di posizioni organizzative, riequilibrando i budget delle direzioni generali e le agenzie sottodotate a causa degli effetti del riordino istituzionale, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL Funzioni locali dall'esercizio 2022 le risorse destinate alle posizioni organizzative sono incrementate:
 - a. di euro 450.000 dal 2022
 - b. di euro 500.000 dal 2023.
2. Le risorse stanziare dovranno essere ripartite con le seguenti percentuali:
 - a. Il 75% deve essere destinato alla indennità di posizione per riequilibrare i budget delle direzioni generali e agenzie sottodotate a seguito degli effetti del riordino istituzionale;
 - b. Il 25% deve essere destinato all'incremento della indennità di risultato delle Posizioni organizzative.
3. Per il solo anno 2021 ai titolari di posizione organizzativa è riconosciuta, nell'ambito della retribuzione di risultato, la quota aggiuntiva di cui all'art. 4-bis del presente contratto ridotta del 50%.
4. Il processo di riequilibrio finanziario di cui al comma 1 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 organizzative potranno essere stanziare solo con riduzioni del fondo della dirigenza o di nuove risorse finanziate dal bilancio regionale qualora previste dal CCNL 2019/2021;

5. Dall'esercizio 2022:
 - a. I residui generati dal fondo delle PO saranno impiegati per la sola indennità di risultato delle PO;
 - b. i residui generati dal fondo del comparto saranno impiegati per il solo comparto.

ART. 11 – RISORSE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Le parti danno atto che ai sensi dell'art. 67, comma 1 e dell'art. 15, comma 5 le risorse consolidate per il riconoscimento delle retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni organizzative assumono nel triennio 2021/2023 la consistenza prevista nella tabella Finalità dell'art. 3 del presente CCDI.
2. Il sistema di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa e i relativi criteri per la graduazione, previo confronto con le organizzazioni sindacali, è disciplinato dalla Deliberazione di Giunta n. 1946/2021.
3. Ai titolari di posizione organizzativa 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 tutte le posizioni organizzative previste.
4. 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 organizzativa individuata nella disciplina di cui al precedente comma 2, 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 organizzative con delega si prende in considerazione la fascia retributiva di base (01D). Le eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione e non utilizzate nell'anno di riferimento sono distribuite come retribuzione di risultato, incrementando le disponibilità destinate a tale finalità come previsto dalla DGR n. 1946/2021. Tali risorse insieme ai residui delle risorse destinate alla retribuzione di risultato saranno distribuite con le stesse modalità qui descritte.
5. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato trova applicazione il vigente sistema di valutazione.
6. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito al medesimo lavoratore un ulteriore importo connesso all'incarico ad interim attribuito e al grado di conseguimento degli obiettivi.
7. La misura di tale importo, come stabilito nella disciplina di cui alla DGR n. 1946/2021 è pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
8. Le retribuzioni di risultato non si compensano con gli incentivi per la progettazione né con i compensi professionali per gli avvocati disciplinati secondo quanto disposto all'art. 8 del presente CCDI.

ART. 12 - WELFARE AZIENDALE

1. L'Amministrazione ha confermato per ciascun esercizio del bilancio 2021/2023 euro 1.000.000 per finanziare le azioni di cui all'art. 72 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, frutto di economie stabili derivanti da spese di personale del triennio 2016/2018.

2. Ai fini della erogazione delle risorse di cui al comma 1, si applica la disciplina di cui al CCDI sottoscritto in data 26/05/2021 "Accordo sulle modalità di erogazione del Welfare Aziendale", fatte salve eventuali modifiche da introdurre previo nuovo accordo sindacale.

ART. 13 - 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 di salario accessorio a personale comandato e/o in distacco oneroso non rimborsabili dagli enti convenzionati per incompatibilità con i relativi contratti nazionali e/o leggi che pongono a carico della regione tutte o parte delle voci a carico del fondo;
 - b. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da procedure di conciliazione sindacale;
 - c. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da procedure di conciliazione giudiziale e stragiudiziale;
 - d. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da sentenze di condanna.
3. Le risorse stabili non utilizzate nel corso dell'esercizio sono portate in aumento delle disponibilità per la contrattazione dell'esercizio successivo.

ART. 14 - 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 Consip attivata nel corso dell'esercizio 2021.
2. Nel corso dell'esercizio 2022 l'utilizzo del buono pasto elettronico verrà monitorato al fine di verificare eventuali difficoltà nell'utilizzo dello stesso sull'intero o parte del territorio regionale.

ART. 15 – 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 organizzative.
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. 16 - DISPOSIZIONE FINALE

1. Entro il 30 giugno 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.
2. Entro il mese di febbraio 2022 le parti si convocano per rivedere la disciplina applicativa in materia di incentivi al fine di sbloccare eventuali risorse impegnate e non liquidate, in parte anche dal 2015, al fine di armonizzare le diverse norme che si succedute fino al 2020.

Per la Regione Emilia-Romagna

Direttore generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni Francesco Raphael Frieri	FIRMATO
--	---------

Direttore generale assemblea legislativa regionale Leonardo Draghetti	FIRMATO
Responsabile servizio sviluppo delle risorse umane, organizzazione e comunicazione di servizio Cristiano Annovi	FIRMATO
Responsabile servizio funzionamento e gestione Lea Maresca	FIRMATO

Per le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016-2018

FP CGIL	FIRMATO
CISL FP	FIRMATO
UIL FPL	FIRMATO
CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI	

Per la RSU

FIRMATO	

Bologna, 30 Dicembre 2021

NOTA A VERBALE CISL FP

La scrivente O.S. ritiene di allegare al CCDI 2021 le seguenti note a verbale che integrano il documento siglato il 14 dicembre 2021:

- Art 12 Welfare Aziendale:
riteniamo positivo il finanziamento dell'annualità 2023 dell'istituto del Welfare Aziendale ma siamo discordi sul comma 2 dell'articolo che prevede solo una "eventuale" revisione dell'accordo del maggio 2021. Per la CISL l'accordo va assolutamente rivisto e modificato per evitare il danno riscontrato fiscale per i colleghi che hanno redditi più bassi e hanno avuto il diritto al riconoscimento della terza fascia prevista nell'accordo.
- Dissentiamo inoltre sul mancato inserimento di un articolo specifico che elevi la quota datoriale agli aderenti al fondo chiuso Perseo Sirio.
- Sosteniamo la necessità di inserire una modifica della disciplina delle PEO per togliere il requisito della maturazione in Regione Emilia-Romagna per i colleghi provenienti da mobilità volontaria da altri enti. Riteniamo che questi debbano essere da subito inseriti nei contingenti, valutato il requisito d'accesso anche con gli anni maturati presso gli enti di provenienza.
- Analogo intervento dovrebbe essere fatto per i colleghi che, vinti i concorsi esterni pur essendo interni, non vedono riconosciuto lo status di collaboratori e hanno avuto un detrimento del trattamento economico tabellare.
- Infine avremmo ritenuto opportuno inserire il riconoscimento della quota di produttività del livello superiore a coloro che, raggiunta la posizione apicale, avrebbero la possibilità del riconoscimento della produttività del profilo superiore. In estrema sintesi avremmo voluto l'inserimento del cosiddetto "asterisco" sui livelli apicali.

La segreteria SASDER CISL

f.to Patrizia Olivi

f.to Paolo Succi Leonelli

NOTA A VERBALE DELLA COMPONENTE SGB AL CCDI RER COMPARTO 2021/2023

Con la sottoscrizione dell'ipotesi CCDI Comparto dicembre 2021 si intende dare evidenza, premessa l'opposizione datoriale posta fin dall'inizio, che con l'aumento "visibile" ma soprattutto stabile della produttività del comparto è stato raggiunto uno degli obiettivi che ci eravamo posti con questa contrattazione, in coerenza con la nostra linea sindacale: l'utilizzo dei risparmi che il comparto stesso ha accumulato (*quasi sempre per decisione programmatica dell'amministrazione*) a favore di tutto il personale e in via stabile, e quindi non solo con delle una tantum che per quanto consistenti devono essere di anno in anno ricontrattate.

Inoltre, nell'aumento delle quote per le specifiche responsabilità per ogni categoria vogliamo vedere un segnale a favore del riconoscimento fattivo delle attività e competenze agite al di là del formale "ruolo organizzativo", che da sempre permettono all'ente il raggiungimento dei propri obiettivi. Non nascondiamo, però, che dietro questa "favorevole" lettura permane la necessità di eliminare le applicazioni discrezionali dell'istituto, contro cui in ogni caso intendiamo continuare la nostra azione di denuncia su casi singoli così come quelli generali.

Contrariamente a chi ritiene che il diritto di firma e gestione dei contratti sia un diritto solo di chi condivide interamente e pienamente i contenuti di un contratto, tentando così di limitare il dovere delle rappresentanze sindacale di costante e continuo miglioramento dei diritti dei lavoratori, rimarchiamo che la nostra sottoscrizione non può essere in ogni caso interpretata come condivisione di quanto segue:

- totale contrarietà al metodo imposto dell'amministrazione che la vede unico decisore dei tempi e degli odg dei confronti sindacali, dando così l'aspetto di "tradizione" alla contrattazione sindacale a chiusura di anno e così impedendo alla parte sindacale di esercitare il proprio ruolo e ai lavoratori di portare al tavolo di trattativa le loro esigenze, aspettative, richieste, problematiche con realistica possibilità di soluzione (anche se "mediata" ...!);
- totale contrarietà al prelievo dal fondo del salario accessorio di quote utili al "rimpinguamento" del capitolo di spesa delle PO a fronte mancanza (totale !!!) di disponibilità dell'amministrazione di portare al tavolo di trattativa le modalità di gestione dell'istituto PO e le esigenze e problematiche del personale incaricato PO;
- totale contrarietà all'invenzione dell'istituto della "pronta disponibilità", che non ha fonti contrattuali nazionali e addirittura è negata dall'Aran (*chissà perché su questo l'Amministrazione "soprasiede" ...*) che nella sostanza, aggiungendo questa invenzione a turni e reperibilità, nella Protezione Civile (*e per ora lì ... vedremo poi dove dilagherà ...!*) obbliga il personale a dover essere presente 24 ore su 24 per 7 giorni consecutivi.

Infine, anche a fronte dei risultati della nuova versione 2021 "semplificata" e alla fine solo divisiva, continuiamo a ritenere che il Welfare contrattuale non debba essere declinato per sostituire le carenze del Welfare sociale.



per la componente SGB in RER

NOTE A VERBALE FP CGIL CCDI 2021/2023

In considerazione del fatto che le trattative si sono chiuse nel giro di pochi incontri e non c'è stata la possibilità di discutere alcuni temi che invece andrebbero affrontati al più presto chiediamo:

- 1) Nonostante gli impegni assunti da Cassa Salute RBM a “cambiare atteggiamento” continuiamo a ricevere tante segnalazioni da parte di colleghi che evidenziano tuttora problemi con l’attuale gestore della polizza sanitaria. Chiediamo all’Amministrazione di vigilare costantemente e intervenire anche con l’applicazione di sanzioni tutte le volte che venisse accertata una violazione delle condizioni contrattuali.
- 2) Ancora in tema di polizza sanitaria chiediamo all’Amministrazione di attivarsi con congruo anticipo per la predisposizione della gara per la fornitura del servizio per gli anni 2023/2024, con l’obiettivo di pervenire ad un miglioramento delle condizioni della polizza, prevedendo l’inserimento delle cure dentistiche e prevenzione cardiovascolare, anche mediante l’utilizzo di risorse aggiuntive.
- 3) Con il rientro negli uffici sta diventando sempre più urgente la questione “Mensa”. La chiusura del ristorante “Vertice” costringe i tanti colleghi presenti nel Fiera District a peregrinare alla ricerca di locali adeguati per il consumo di un pasto decoroso e con tempi e costi ragionevoli. Chiediamo all’Amministrazione di attivare delle convenzioni con bar/ristoranti presenti nelle vicinanze del Fiera District e delle altre sedi territoriali, anche attraverso il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori. Qualora non si riesca a trovare una soluzione chiediamo di valutare l’apertura di mense aziendali.
- 4) In considerazione del fatto che la gara dei buoni pasto è stata vinta da un’azienda (REPAS) poco conosciuta sul nostro territorio, chiediamo di attivarsi da subito per ampliare il più possibile la spendibilità dei nuovi buoni;
- 5) In sede di contrattazione decentrata 2021 non c’è stata la possibilità di applicare il comma 870 della legge di bilancio 2021, che prevede: *“In considerazione del periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, le risorse destinate, nel*

rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale civile delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non utilizzate nel corso del 2020, nonché i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nel medesimo esercizio, previa certificazione da parte dei competenti organi di controllo, possono finanziare nell'anno successivo, nell'ambito della contrattazione integrativa, in deroga al citato articolo 23, comma 2, i trattamenti economici accessori correlati alla performance e alle condizioni di lavoro, ovvero agli istituti del welfare integrativo". Chiediamo di utilizzare le risorse risparmiate nel corso del 2021 per finalità da concordare nel corso dei primi mesi dell'anno venturo.

- 6) Chiediamo di attivare quanto prima il confronto per la stipula di un nuovo accordo in tema di massa vestiaria.
- 7) Chiediamo la conferma del tavolo per il monitoraggio dei servizi istituito con il CCDI 2020/2022, con la convocazione di incontri quantomeno mensili.
- 8) Chiediamo la riapertura del confronto per l'applicazione di quanto previsto dal CCNL 2016/2018 in tema di ferie solidali e ferie ad ore.