



Comune di Casalgrande (RE) CCDI 2019-2021

Il giorno 21 del mese di gennaio dell'anno 2020, presso la Sala Giunta del Comune di Casalgrande, sita in P.zza M. Della Libertà 1, si sono riunite le delegazioni trattanti la contrattazione decentrata integrativa:

- a) per la delegazione di parte pubblica, il Presidente _____, i componenti Dott.ssa Alessandra Gherardi, Dr. Alberto Soncini
- b) per la delegazione di parte sindacale: per le OO.SS. Silvia Malagoli, Cristian Villani per le RSU Milo Busanelli, Gianluca Gualandri, Marco Stivala

PREMESSO CHE

1. in data 20 dicembre 2019 le parti hanno sottoscritto la preintesa sul Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021;
2. in data 27 dicembre 2019 le parti hanno sottoscritto la preintesa sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2019 ;
3. la Giunta comunale con la deliberazione n. 4 del 9 gennaio 2020, ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva delle preintese, previa acquisizione del parere del Revisore dei Conti;

Le parti sottoscrivono il seguente Contratto Decentrato integrativo per il Comune di Casalgrande 2019/2021

Delegazione di Parte Pubblica

_____ *Jemma* _____
_____ *Alessandra Gherardi* _____
_____ *Alberto Soncini* _____

Delegazione di Parte sindacale

_____ *Milo Busanelli* _____
_____ *Gianluca Gualandri* _____
_____ *Marco Stivala* _____
_____ *Silvia Malagoli* _____
_____ *Cristian Villani* _____
_____ *...* _____

Sommario

Sommario.....	3
Titolo I – Premessa e disposizioni generali.....	5
Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza.....	5
Art. 2 – Definizioni.....	5
Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
Art. 4 – Contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.....	6
Titolo II – Materie per le quali è ammesso l'atto unilaterale [art. 8, comma 5, CCNL 21.05.2018].....	7
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	7
Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili.....	7
[art. 7, comma 4, lettera a), CCNL 21.05.2018].....	7
Art. 7 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance.....	7
[art. 7, comma 4, lettera b), e artt. 68 e 69 del CCNL 21.05.2018].....	7
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione delle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21 maggio 2018.....	8
[art. 7, comma 4, lettera b), del CCNL 21.05.2018].....	8
Art. 9 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.....	8
[art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 21.05.2018].....	8
Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro.....	9
[art. 7, comma 4, lettera d), e art. 70-bis CCNL 21.05.2018].....	9
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	10
[art. 7, comma 4, lettera f), e art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018].....	10
Art. 12 – Altre indennità per specifiche responsabilità.....	11
Art. 13 - Criteri generali per l'incentivo per funzioni tecniche.....	12
[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 21.05.2018 e art. 113 del d.lgs. 50/2016].....	12
Art. 14 - Criteri generali per l'incentivo IMU-TARI.....	12
[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 21.05.2018 e art. 1, comma 1091, Legge 145/2018].....	12
Art. 15 - Criteri generali per il riparto delle risorse dei piani di razionalizzazione.....	12
[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 21.05.2018 e art. 16, comma 5, d.l. 98/2011].....	12
Art. 16 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi spettati in base a disposizioni di legge [art. 7, comma 4, lettera j), e art. 18, comma 1, lettera h), CCNL 21.05.2018].....	13
Art. 17 - Riduzione del fondo risorse decentrate per incremento fondo posizioni organizzative [art. 7, comma 4, lettera u), CCNL 21.05.2018].....	13
Art. 18 - Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa [art. 7, comma 4, lettera v), CCNL 21.05.2018].....	13
Titolo III – Materie per le quali non è ammesso l'atto unilaterale [art. 8, comma 4, CCNL 21.05.2018].....	14
Art. 19 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro art. 7, comma 4, lettera m), CCNL 21.05.2018].....	14
Art. 20 - Elevazione contingente rapporti a tempo parziale [art. 7, comma 4, lettera n), e art. 53, comma 8, CCNL 21.05.2018].....	14
Art. 21 - Criteri per flessibilità oraria [art. 7, comma 4, lettera p), CCNL 21.05.2018].....	15
Art. 22 - Ulteriori esenzioni dai turni notturni [art. 7, comma 4, lettera z), e art. 23, comma 8, CCNL 21.05.2018].....	15
Titolo IV – Disposizioni varie, transitorie e finali.....	16
Art. 23 Casi speciali di fruizione del pasto a inizio o fine turno [art. 13 CCNL 09.05.2006].....	16
Art. 24. Disposizioni transitorie e finali	16

per
G. M.
M. B.
M.

Titolo I – Premessa e disposizioni generali

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – e, ove specificatamente indicato, anche al personale assunto con contratto di formazione e lavoro o somministrato.
2. Ai dipendenti distaccati o comandati presso altri enti, qualora non percepiscano l'incentivo di produttività da parte degli enti medesimi nel periodo di distacco/comando, viene erogato il premio in proporzione al periodo effettivo di servizio sulla base della valutazione.
3. Il personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro e somministrato a tempo determinato partecipano agli istituti premiali solamente ove il rapporto di lavoro sia di durata superiore ai sei mesi, sempreché siano compatibili con la tipologia del rapporto.
4. Il contratto ha validità triennale ed i suoi effetti giuridici ed economici decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione, salvo diversa specificazione.
5. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 2 – Definizioni

1. Ai fini del presente contratto si intendono:
 - a) per CCNL i contratti collettivi nazionali di lavoro;
 - b) per CCDI i contratti collettivi decentrati integrativi;
 - c) per OO.SS. le organizzazioni sindacali;
 - d) per RSU le rappresentanze sindacali unitarie;
 - e) per "parti" le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
 - f) per "Responsabile" il funzionario con le attribuzioni di cui all'articolo 107 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
 - g) per "d.lgs. 150/2009" il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 3 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto decentrato integrativo, si procede tra le parti che lo hanno sottoscritto con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 22/01/2004.
2. La parte interessata invia all'altra una richiesta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 4 – Contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

I servizi essenziali in caso di sciopero sono quelli indicati all'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19/9/02 e per il Comune di Casalgrande le attività da garantire e le modalità sono le seguenti:

- 1-I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.
- 2-Stato civile- Le prestazioni da garantire sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte; il contingente di personale è di un istruttore cat. C o D, con delega di Ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio con la presenza di una persona individuata a rotazione.
- 3- Servizio elettorale – Le prestazioni da garantire sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti; il contingente è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.
- 4- Servizi educativi- In caso di proclamazione di sciopero, il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione dallo sciopero, entro il 7°(settimo) giorno dalla data dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati disponibili, il responsabile valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie. Nel caso in cui lo sciopero venga proclamato per il personale non docente/insegnante, oppure se ne ravvisi la necessità, dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, tramite la precettazione di n. 1 operatore scolastico per ogni servizio. Nel caso in cui si proceda alla chiusura del servizio, sulla base dei dati in possesso del responsabile, il personale educativo ed ausiliario, che non aderisce allo sciopero, presterà regolare servizio, secondo le indicazioni che di volta in volta saranno fornite.

[Handwritten signatures and initials]

Titolo II – Materie per le quali è ammesso l'atto unilaterale [art. 8, comma 5, CCNL 21.05.2018]

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018 possono essere utilizzate nel rispetto dei limiti definiti dal CCNL. [1,2% monte salari 1997]
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b), del CCNL 21.05.2018 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.

Art. 6 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili [art. 7, comma 4, lettera a), CCNL 21.05.2018]

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare agli istituti di cui all'art. 68, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 e degli altri utilizzi previsti dalle norme contrattuali, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 7 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance [art. 7, comma 4, lettera b), e artt. 68 e 69 del CCNL 21.05.2018]

1. Le parti concordano che una percentuale significativa¹ del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL 21 maggio 2018, sia destinata ad incentivare la *performance* individuale e organizzativa, in ogni caso la parte destinata ad incentivare la *performance* individuale non è inferiore al 30%.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti stabiliscono che i premi individuali legati alla *performance* e i compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale, sono correlate nel seguente modo:
 - a) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 200% al premio relativo alla *performance*, quest'ultimo viene ridotto del 30%;
 - b) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 400% al premio relativo alla *performance*, quest'ultimo viene ridotto del 60%.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

¹ N.B.: la percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

* ATTRIBUENDO 1 PUNTO PER OGNI ANNUALITÀ DI SERVIZIO NELLA POSIZIONE ECONOMICA (SI CONTA COME ANNO INTERO LA FRAZIONE SUPERIORE A 6 MESI) FINO AD UN MASSIMO DI 10 PUNTI.

Comune di Casalgrande (RE) - CCDI 2019-2021

5. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettera b), del CCNL 21.05.2018. Tale maggiorazione è attribuita ad un numero di dipendenti per Ente non superiore al 10% dei valutati purché conseguano una valutazione superiore al 90% del massimo attribuibile [PUNTEGGIO SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE > 91 PUNTI, V. SMIVAP].

6. L'importo della maggiorazione è stabilito nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente

Art. 8 - Criteri per l'attribuzione delle risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21 maggio 2018
[art. 7, comma 4, lettera b), del CCNL 21.05.2018]

1. Ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera d), CCNL 01.04.1999 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

- a) proventi da sponsorizzazioni;
- b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente competente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 9 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
[art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 21.05.2018]

1. Le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale sono definite annualmente nell'apposito fondo.

2. La valutazione per la progressione economica orizzontale è composta dai seguenti elementi:

a) valutazione individuale dell'ultimo triennio, secondo il sistema di valutazione vigente, per il 90% del peso;

b) esperienza maturata per il 10% del peso. *

3. Nel caso si verifichi parità di valutazione sarà data priorità al dipendente con la maggiore valutazione dell'ultimo anno, e in caso di ulteriore parità viene data priorità alla posizione economica più bassa all'interno della medesima categoria.

4. La valutazione individuale dell'ultimo triennio è quella conseguita secondo il sistema di valutazione dell'ente. Nel caso di personale arrivato al Comune in mobilità o per concorso abbia già prestato servizio nel medesimo profilo, almeno una delle valutazioni annuali deve essere stata effettuata per il servizio prestato nel Comune.

5. Alla selezione partecipa il personale che ha maturato alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione un numero minimo di anni di permanenza nella medesima posizione economica all'interno della categoria di appartenenza, anche maturata in enti diversi, che viene come segue:

Posizione economica	Permanenza minima nella posizione economica
B1	2 anni
B2	2 anni
B3 (accesso)	2 anni
B3	3 anni
B4	3 anni
B5	3 anni
B6	4 anni

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

B7	4 anni
C1	2 anni
C2	3 anni
C3	3 anni
C4	4 anni
C5	4 anni
D1	3 anni
D2	3 anni
D3	4 anni
D4	4 anni
D5	4 anni
D6	4 anni

6. Viene determinato annualmente il budget da destinare alle progressioni orizzontali, comprensivo dei livelli economici già riconosciuti ed ancora in godimento. Tale budget viene suddiviso tra le categorie B, C e D, in proporzione al valore delle progressioni orizzontali teoriche del numero dei dipendenti iscritti in ogni categoria, rispetto al totale.

7. Le progressioni orizzontali attribuite a seguito di valutazione effettuata al 31 dicembre di ogni anno, hanno efficacia a far data dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, oppure alla data successiva definita in sede di contrattazione annuale.

Art. 10 - Indennità condizioni di lavoro
[art. 7, comma 4, lettera d), e art. 70-bis CCNL 21.05.2018]

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:
 - a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; in ogni casistica, a condizione che si rilevi un elevato grado di insalubrità, di tossicità/nocività o, comunque, di notevole rischio di pregiudizio per la salute;
 - b) attività che, per la notevole gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
4. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti di attività rischiosa o disagiata e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente.
5. Per quanto riguarda il maneggio di valori, l'indennità spetta solamente al personale che maneggia valori per un importo medio annuale così determinato:

Valore medio annuo	Importo indennità (in €)
Fino a 250 euro	0
> euro 250 e <10.000	1
> euro 10.000 e < 20.000	1,20
> euro 20.000	1,80

6. L'indennità condizioni di lavoro spetta solamente per le giornate effettivamente lavorate e viene così composta:

a) prestazione di attività rischiosa: 1,25 euro al giorno;

b) prestazione di attività disagiata: 1,00 euro al giorno, per le ausiliarie in servizio sui giorni effettivi lavorati presso le scuole che vengono impiegate con orario di lavoro nei tempi e nei modi disagiati, se presenti i tre seguenti requisiti:

- articolazione oraria differenziata rispetto a quella generale;
- flessibilità in misura ridotta e differenziata rispetto a quella garantita a tutti i dipendenti;
- estensione della fascia oraria di apertura dei servizi superiore a quella normale, con avvicendamento del personale nella copertura di tali fasce, che comportano orari di entrata, pausa ed uscita differenziata rispetto alla generalità dei dipendenti)

7. L'indennità condizioni di lavoro viene corrisposta ordinariamente in modo mensilizzato nella seconda mensilità successiva nel caso di prestazione di attività rischiosa e disagiata (verificare per stipendi) e nell'anno successivo per l'attività di maneggio valori.

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

[art. 7, comma 4, lettera f), e art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018]

1. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dalla microstruttura organizzativa, rapportandole al periodo di servizio prestato. Può essere assegnata ai dipendenti appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D, inquadrati in un ruolo amministrativo, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, i quali svolgano incarichi aventi contenuti significativi e qualificanti, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza o incarichi affidati dai competenti Responsabili di Settore, che impongano l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato, di Gruppo, di coordinamento o di procedimento, che possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative.

2. Le indennità per specifiche responsabilità sono riconosciute sulla base di fasce di attribuzione connesse alla categoria di inquadramento, come segue:

Fascia di responsabilità	Fino all'importo massimo di
A	€ 650,00
B	€ 850,00
C	€ 1.200,00

3. I requisiti minimi per l'assegnazione sono

a) Responsabilità di almeno un procedimento amministrativo o di un processo organizzativo complesso;

oppure

b) Responsabilità operative particolarmente rilevanti.

4. Le tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento sono:

Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro o coordinamento di più persone, anche in modo trasversale ai diversi servizi dell'Ente;

Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati/programmi/piani di attività specifici;

Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi;

Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;

Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;

9

Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (per alta specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro);

Responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni) e di supporti consulenziali in genere;

Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

5. Le indennità sono definite sulla base del criterio di pesatura del ruolo e della responsabilità assegnata al singolo dipendente rientrante nella categoria, secondo i seguenti parametri:

a) Procedimenti complessi gestiti

Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna, con esclusione delle firma dell'atto finale, con particolare riguardo a quelli che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc..). La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative;

b) Complessità tecnica/amministrativa

Responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo, intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative anche relative a più settori, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi;

c) Correlazione delle attività proprie con quelle degli altri uffici

d) Gradi di esposizione economica o giuridica, verso l'esterno o verso l'amministrazione

Assunzione di responsabilità extracontrattuali, civili, penali e amministrativo contabili;

e) Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti

Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dal proprio Responsabile di Settore e, più in generale, dall'Ente;

f) Direzione o coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati

Responsabilità organizzativa relativa alla direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati;

6. La proposta della pesatura viene effettuata dal Responsabile del Servizio e validata dal Segretario Comunale al fine di garantire omogeneità del metodo valutativo.

7. La indennità di cui al presente articolo non assorbe quella di cui all'articolo art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 se i presupposti di attribuzione sono differenti.

8. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente, rapportate all'eventuale part time e sono riconosciute in caso di effettiva presenza; sono altresì rapportate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

**Art. 12 – Altre indennità per specifiche responsabilità
[art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018]**

1. Indennità prevista dall'art. 17 comma 2 lett. i del CCNL 01/04/1999 come introdotta dall'art 36 CCNL 22/01/2004:

- per l'ufficiale di stato civile e anagrafe Viene attribuito per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati agli l'ufficiale di stato civile e anagrafe delle categorie B, C, e D. L'importo annuo è di € 300. L'indennità viene corrisposta a personale del Servizio Anagrafe, Demografici ed Elettorale sulla base di specifici incarichi e/o delega formale attribuiti dagli organi competenti e su specifica individuazione del dirigente di settore.

- Indennità per addetti agli uffici relazioni con il pubblico: viene attribuita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità affidati agli "addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico" delle categorie B,C e D. L'importo annuo è di € 300 L'indennità viene corrisposta, sulla base di specifica individuazione del Dirigente di Settore, al personale del Settore Urp - in possesso dell'attestato di partecipazione al corso per operatori o responsabili URP rilasciato in conformità al DPR 422/2001 attuativo della L. 150/2000.

2. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con l'indennità di cui all'articolo 11 solamente se il presupposto legittimante è differente.

3. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente e sono riconosciute in caso di effettiva presenza e sono sospese per assenze superiori ai 15 giorni. Sono riproporzionate all'eventuale percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Art. 13 - Criteri generali per l'incentivo per funzioni tecniche
[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 21.05.2018 e art. 113 del d.lgs. 50/2016]

1. Con apposito Regolamento sarà determinata la percentuale effettiva da stanziare entro il limite massimo del 2%.
2. La percentuale della somma da stanziare è definita in modo inversamente proporzionale all'entità dell'appalto.
3. Non sono comunque incentivabili gli appalti per lavori, servizi o forniture con un importo a base di gare inferiore a 40.000,00 euro.
4. Il regolamento definisce:
 - a) chi sono i soggetti che concorrono alla ripartizione dell'incentivo e le relative quote di partecipazione, anche tra un minimo e un massimo;
 - b) le modalità di individuazione dei gruppi di lavoro;
 - c) le penali da applicare in caso di ritardo nell'esecuzione delle prestazioni;
 - d) le modalità di liquidazione.
5. Il regolamento si atterrà ai principi di diritto fissati in materia dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie.

Art. 14 - Criteri generali per l'incentivo IMU-TARI
[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 21.05.2018 e art. 1, comma 1091, Legge 145/2018]

1. Il regolamento determinerà la percentuale effettiva da stanziare entro il limite massimo del 5%.
2. La percentuale della somma da stanziare è definita in modo inversamente proporzionale alla quantità del recuperato fissando la percentuale massima per importi fino a 100.000 euro e decresce oltre tale cifra.
3. Il regolamento definisce:
 - a) chi sono i soggetti che concorrono alla ripartizione dell'incentivo e le relative quote di partecipazione, anche tra un minimo e un massimo;
 - b) le modalità di individuazione dei gruppi di lavoro;
 - c) le modalità di liquidazione.
4. L'incentivo attribuito non potrà superare il 15% del trattamento tabellare annuo lordo individuale

Art. 15 - Criteri generali per il riparto delle risorse dei piani di razionalizzazione
[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 21.05.2018 e art. 16, comma 5, d.l. 98/2011]

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione, sono destinate alla premialità.

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Dirigente competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 16 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi spettati in base a disposizioni di legge

[art. 7, comma 4, lettera j), e art. 18, comma 1, lettera h), CCNL 21.05.2018]

Nel caso in cui il titolare di posizione organizzativa percepisca qualcuno dei compensi indicati dall'articolo 18, comma 1, lettera h), del CCNL 21.05.2018, la retribuzione di risultato spettante viene decurtata come segue:

- a) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 200% alla retribuzione di risultato, quest'ultima viene ridotta del 30%;
- b) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 400% alla retribuzione di risultato, quest'ultima viene ridotta del 60%.

Art. 17 - Riduzione del fondo risorse decentrate per incremento fondo posizioni organizzative

[art. 7, comma 4, lettera u), CCNL 21.05.2018]

La eventuale contrattazione in questa materia è demandata ai contratti annuali relativi ai criteri per l'utilizzo delle risorse decentrate.

Art. 18 - Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

[art. 7, comma 4, lettera v), CCNL 21.05.2018]

1. Alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è destinata una somma pari al 15% del totale del fondo delle posizioni organizzative.
2. La determinazione della quota di retribuzione di risultato spettante al singolo incaricato viene determinata come segue:
 - a) la parte del fondo delle posizioni organizzative non destinata alla retribuzione di posizione viene suddivisa in misura uguale per ogni responsabile;
 - b) la quota di spettanza del singolo responsabile viene definita applicando alla quota teorica il sistema di valutazione dell'ente;
 - c) le quote non attribuite sono destinate ad economia di bilancio.

Titolo III – Materie per le quali non è ammesso l'atto unilaterale [art. 8, comma 4, CCNL 21.05.2018]

Art. 19 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro [art. 7, comma 4, lettera m), CCNL 21.05.2018]

1. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro dei dipendenti.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 20 - Elevazione contingente rapporti a tempo parziale [art. 7, comma 4, lettera n), e art. 53, comma 8, CCNL 21.05.2018]

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale può essere elevato al 35 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative, in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:
 - a) dipendente che gode dei permessi di cui alla legge 104/1992 per assistere un familiare;
 - b) dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
 - c) dipendente unico adulto di nucleo familiare con figli minori di 14 anni.

Art. 21 - Criteri per flessibilità oraria [art. 7, comma 4, lettera p), CCNL 21.05.2018]

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'amministrazione garantisce l'applicazione di regimi di flessibilità oraria di almeno 60 minuti (30 minuti prima e 30 minuti dopo) a tutti i dipendenti addetti a servizi amministrativi che non prevedano necessità di un orario rigido.

2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei Dirigenti/Responsabili di Settore, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro, come di seguito specificate:

–Autorizzare una maggiore flessibilità in entrata ed uscita con riferimento alle esigenze legate all'istruzione primaria dei figli, alle esigenze di assistenza ai componenti del nucleo familiare

affetti da gravi patologie o portatori di handicap, alle esigenze derivanti dalla distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro.

- Dare ai dipendenti che rientrano da periodi di assenza non sporadica, connessi a motivi familiari o di salute, la possibilità di concordare le modalità di impiego lavorativo, per un periodo non superiore ai sei mesi, eventualmente prorogabili per necessità opportunamente motivate che consentano di contemplare al meglio le esigenze personali con quelle di servizio.
- Prevedere particolari articolazioni dell'orario di lavoro, quale l'orario di lavoro plurisettimanale, per agevolare, compatibilmente con la salvaguardia delle esigenze di servizio, i dipendenti che debbano assistere i componenti del proprio nucleo familiare affetti da gravi patologie o portatori di handicap, oppure che abbiano particolari esigenze legate all'istruzione primaria dei figli.

Art. 22 - Ulteriori esenzioni dai turni notturni

[art. 7, comma 4, lettera z), e art. 23, comma 8, CCNL 21.05.2018]

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate le seguenti ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno:

- a) dipendente che gode dei permessi di cui alla legge 104/1992 per assistere un familiare;
- b) dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendente unico adulto di nucleo familiare con figli minori di 14 anni.

Titolo IV – Disposizioni varie, transitorie e finali

**Art. 23 - Casi speciali di fruizione del pasto a inizio o fine turno
[art. 13 CCNL 09.05.2006]**

Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 09.05.2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 1 ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro: addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno 7 ore di lavoro.

Art. 24 – Disposizioni transitorie e finali

1. Dall'entrata in vigore del presente CCDI sono abrogate le disposizioni del precedente, salvo per quanto riguarda l'art. 22, in attuazione del quale l'abrogazione avrà decorrenza dal 01 gennaio 2020.

2. Restano salvi gli effetti dei verbali di concertazione e dei provvedimenti assunti dall'Amministrazione in applicazione di tali verbali, nonché degli altri documenti non aventi valore di contratto decentrato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large stylized 'R' at the top right, and several other signatures and initials below it, such as 'MB', 'AB', 'JL', and 'Ne'.

In data **21 gennaio 2020** alle ore **9,30** nella sala Giunta della sede municipale del Comune di Casalgrande, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale del Comune di Casalgrande.

Sono presenti:

Delegazione di parte pubblica	Si/No
Dott.	si
Dott.ssa Alessandra Gherardi	si
Dr. Alberto Soncini	si
Delegazione di parte sindacale	Si/No
Milo Busanelli – RSU	si
Gianluca Gualandri - RSU	si
Marco Stivala – RSU	si
FP CGIL – Silvia Malagoli	si
CISL FP – Cristian Villani	si

PREMESSO CHE

1. in data 20 dicembre 2019 le parti hanno sottoscritto la preintesa sul Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021;
2. in data 27 dicembre 2019 le parti hanno sottoscritto la preintesa sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2019 ;
3. la Giunta comunale con la deliberazione n. 4 del 9 gennaio 2020, ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva delle preintese, previa acquisizione del parere del Revisore dei Conti;

SI SIGLA L'ALLEGATO CONTRATTO

Delegazione di parte pubblica	
Dott. <i>JESSICA LUZZI</i>	<i>Jessica Luzzi</i>
Dott.ssa Alessandra Gherardi	<i>Alessandra Gherardi</i>
Dr. Alberto Soncini	<i>Alberto Soncini</i>
Delegazione di parte sindacale	
Milo Busanelli – RSU	<i>Milo Busanelli</i>
Gianluca Gualandri - RSU	<i>Gianluca Gualandri</i>
Marco Stivala – RSU	<i>Marco Stivala</i>
FP CGIL – Silvia Malagoli	<i>Silvia Malagoli</i>
CISL FP – Cristian Villani	<i>Cristian Villani</i>

OGGETTO: CONTRATTO DECENTRATO AI SENSI DEGLI ARTT. 7 E 8 DEL CCNL 21/05/2018 IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019

Articolo 1 – Oggetto.

1. Il presente contratto ha per oggetto l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019.

Articolo 2 – Utilizzo delle risorse di cui all'articolo 15, comma 2, del CCNL 1° aprile 1999

1. Le parti convengono che per l'anno 2019, le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h) e comma 4 sono fissate nell'ammontare di **€ 14.000,00**

Articolo 3 - Quantificazione delle risorse

1. L'Amministrazione con determinazione n. 736 del 24 dicembre 2019, ha quantificato le risorse disponibili per l'anno 2019 in **190.257,79** così sintetizzate:

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse stabili	239.177,96
Risorse variabili	14.397,61
Totale fondo tendenziale	253.575,57
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse	-63.317,59
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Totale Fondo sottoposto a certificazione	190.257,79
Di cui risorse NON sottoposte a limitazioni	8.415,35
Di cui risorse sottoposte a limitazioni	181.842,44

Articolo 4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le parti concordano sui seguenti criteri di utilizzazione delle risorse:

a) le risorse stabili al netto delle decurtazioni sono prioritariamente destinate alle voci che il CCNL stabilisce a carico di tali risorse: indennità di comparto; progressioni orizzontali maturate indennità personale educativo ed insegnante, reperibilità, indennità contrattuali fisse stimate complessivamente in circa **€ 92.300,00**;

b) a valere sulle risorse stabili è stanziata la somma di **€ 15.000,00** per nuove progressioni orizzontali con decorrenza economica dal 01/01/2020.

c) successivamente le somme stabili e variabili residue sono destinate alla erogazione delle seguenti voci: compensi e indennità fissate dal CCDI 2019/2021 stimate in **€ 5.685,25**:

1) Indennità di condizioni di lavoro, per remunerare condizioni di disagio, rischio e maneggio valori;

2) Indennità per specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti;

d) per le indennità per specifiche responsabilità) è destinata una somma massima di **€ 18.000,00**;

e) alla performance è destinata la somma stimata di **€ 59.272,54**, che verrà erogata sulla base del SMVP vigente;

2. Le somme di cui al comma 1 sono da ritenersi indicative e potranno subire scostamenti dovuti alle dinamiche organizzative.

3. La specifica applicazione del presente contratto e l'effettiva quantificazione delle somme del presente articolo è demandata all'Amministrazione comunale che effettuerà i conteggi effettivi sulla base dei dati forniti dai competenti uffici e dai relativi responsabili.