

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA PER IL TRIENNIO
NORMATIVO 2018/2020 - ANNUALITA' ECONOMICA 2018**

Il giorno 20 del mese di DICEMBRE dell'anno 2018, presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

f.to Direttore Generale (Dott. Marco Mordenti)

R.S.U. nelle persone di:

f.to Emanuela Burzacchi (CISL FP)

f.to Silvia Cecchetti (CISL FP)

f.to Massimo Cevenini (FP CGIL)

f.to Francesca Del Giacco (CISL FP)

f.to Antonio Ferroni (UIL FPL)

f.to Mirko Marescotti (FP CGIL)

Cristina Orioli (DICCAP - SULPL) (NON FIRMA)

Giuseppina Peluso (DICCAP - SULPL) (NON FIRMA)

f.to Antonella Previati (FP CGIL)

f.to Elisabetta Raffellini (FP CGIL)

f.to Cristina Rosamilia (FP CGIL)

f.to Lara Zanta (FP CGIL)

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

f.to Daniela Guastavino (FP CGIL)

f.to Roberto Baroncelli (CISL FP)

f.to Luca Poggiali (UIL FPL)

CSA Regioni e Autonomie Locali (ASSENTE)

Richiamata la preintesa siglata il 19/11/2018 e la delibera della Giunta n. 214 del 20/12/2018 che ne autorizza la sottoscrizione, sottoscrivono definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per il triennio normativo 2018/2020 - annualità economica 2018 nel seguente testo:

Indice generale

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2018/2020.....	3
SEZIONE NORMATIVA – PARTE GENERALE (TRIENIO NORMATIVO 2018/2020).....	3
ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE..	3
ART. 2 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE.....	3
ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO.....	4
ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	4
ART. 5 - ENTRATE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 DELLA LEGGE 449/1997.....	5
ART. 6 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 69 CCNL 21/05/2018.....	6
ART. 7 - CORRELAZIONE DEI PREMI CON ALTRI INCENTIVI/COMPENSI.....	7
ART. 8 - PROGRESSIONE ECONOMICHE ORIZZONTALI.....	8
ART. 9 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011).....	8
SEZIONE NORMATIVA 1^ PARTE (ISTITUTI ANNO 2018).....	9
ART. 10 - RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITÀ DI TURNO, REPERIBILITÀ, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI, DISAGIO E SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.....	9
ART. 11 - PROGETTI SPECIALI.....	9
ART. 12 - ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011) RELATIVI ALL'ANNO 2017 E CERTIFICATI NELL'ANNO 2018.....	13
SEZIONE NORMATIVA 2^ PARTE (ISTITUTI A VALERE DAL 2019).....	16
ART. 13 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-quinquies CCNL 21/05/2018).....	16
ART. 14 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis CCNL 21/05/2018).....	17
ART. 15 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, INDENNITÀ DI TURNO (ARTT. 24 e 23 CCNL 21/05/2018).....	19
ART. 16 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO E INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA (ARTT. 56-quinquies e 56-sexies CCNL 21/05/2018).....	21
CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018: RIPARTO DELLE RISORSE.....	24

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2018/2020

SEZIONE NORMATIVA – PARTE GENERALE (TRIENNIO NORMATIVO 2018/2020)

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI), stipulato sulla base del *“Protocollo d'intesa, ex art. 9 CCNL 21 maggio 2018, per la contrattazione collettiva integrativa territoriale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e dei comuni aderenti”* siglato il 17/10/2018 (approvato con delibera di G.U. n. 173 del 09/11/2018), si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolo, tutti i Contratti integrativi precedenti e si applica secondo il seguente schema:
 - Sezione economica:** dall'1/01/2018 al 31/12/2018;
 - Sezione normativa** – parte generale – (triennio 2018-2020)
 - Sezione normativa** -1^aparte (istituti anno 2018);
 - Sezione normativa** -2^aparte (istituti a valere dal 2019).In relazione all'ammontare del Fondo annuale, gli Accordi sull'utilizzo delle risorse decentrate possono modificare le disposizioni del presente Contratto.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
4. Il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, relativi sia alla produttività/performance, sia al sistema delle indennità. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Accordo annuale tra le parti.
5. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

ART. 2 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 67 del CCNL 21/05/2018. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 67 commi 5, lett. b) del CCNL, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità

degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesto al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.

2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 68, 69, 70, 70-bis, 70-ter, 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

1. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 68 co. 2:
 - a. almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto dei compensi ex lege e delle indennità ai messi notificatori) va destinato:
 - alla performance organizzativa;
 - alla performance individuale;
 - alle indennità condizioni di lavoro;
 - alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni;
 - alle indennità per responsabilità;
 - alle indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018;
 - alle indennità di servizio di cui all'art. 56-quater del medesimo CCNL;
 - b. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale
 - c. al finanziamento delle progressioni economiche possono essere destinate esclusivamente le risorse disponibili di parte stabile.

ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, secondo le regole previste dal regolamento sulle PEO parte del nuovo CDI.
2. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti di ruolo che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 3 mesi. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purché titolari di uno o più contratti di lavoro di durata complessiva pari ad almeno 6 mesi comprensivi di eventuali proroghe e/o rinnovi.
3. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.
4. I budget correlati alla performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a) ed i budget correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, al peso degli obiettivi contenuti nel piano della performance per la performance organizzativa, alla presenza, alla categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri:

- dipendenti di categoria A e B con peso 130;
- dipendenti di categoria C con peso 145;
- dipendenti di categoria D con peso 160.

All'interno della performance organizzativa andranno ricondotte le attività in precedenza riconosciute tramite i c.d. "progetti speciali".

L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla performance è pari al 30% per quanto riguarda la performance organizzativa, il restante 70% è destinato alla performance individuale.

5. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono così calcolati:

- il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente (Settore, Area, CdR...) della presenza e del parametro di categoria.

- il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base delle presenze, del parametro di categoria e del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale.

6. Le somme relative alla performance organizzativa non erogate a seguito di obiettivi non completamente raggiunti, tornano nella disponibilità del Fondo dell'anno successivo.
7. La valutazione compete al dirigente /responsabile della struttura in cui il valutato presta servizio al momento dell'avvio della procedura annuale di valutazione. In caso di avvicendamento, il dirigente /responsabile esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal precedente collega. Negli enti con la dirigenza, alla posizione organizzativa/ responsabile di presidio spetta la formulazione della proposta di valutazione del personale ad essa assegnato e, in caso di disaccordo con il dirigente, prevale la valutazione di quest'ultimo.

ART. 5 - ENTRATE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 DELLA LEGGE 449/1997

1. L'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 2018 conferma per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 1/04/1999, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
 - a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b) 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. L'Ente individua, ai sensi dell'art. 43 L. n. 449/1997, le entrate da terzi di cui al precedente comma, nonché i criteri per la quantificazione della quota di entrate da destinare al fondo delle risorse decentrate.
3. La quota di entrate che confluisce nel fondo viene erogata per il 25% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. Si

stabilisce che l'importo individuale sia compreso tra una percentuale minima del 10% e massima del 30% rispetto all'importo medio preventivato (calcolato prendendo a riferimento la somma di produttività, il 50% dei piani di razionalizzazione, progetti speciali e indennità di responsabilità). I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del dirigente. Il restante 75% incrementa il fondo per la performance di tutti i dipendenti.

ART. 6 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 69 CCNL 21/05/2018

1. A non più del 5% di tutti i dipendenti è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale. A tal fine, dalle risorse dedicate alla performance individuale, viene calcolato ed accantonato il budget corrispondente.
2. Ai fini dell'attribuzione del premio individuale si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) per definire il numero totale dei premi da attribuire si procede a calcolare il 5% del personale, arrotondato all'unità superiore.
 - b) negli enti senza dirigenza: si procede ad attribuire il differenziale del premio individuale inserendo i dipendenti in un'unica graduatoria in ordine decrescente di valutazione e fino al numero totale dei premi da attribuire (5% di tutti i dipendenti);
negli enti con la dirigenza: si procede ad attribuire il differenziale del premio individuale inserendo i dipendenti in graduatorie per categoria (A e B, C, D), in ordine decrescente di valutazione; il numero massimo dei premi da attribuire viene suddiviso proporzionalmente al numero dei dipendenti inseriti nelle suddette graduatorie e fino ad esaurimento del numero totale dei premi da attribuire (5% di tutti i dipendenti);
 - c) a parità di valutazione si attribuisce il differenziale del premio individuale al dipendente con la valutazione più alta ottenuta nell'anno precedente; in caso di ulteriore pari merito precede il dipendente che non abbia usufruito del differenziale in precedenza o chi non lo ha percepito da più tempo, in caso di ulteriore pari merito precede il dipendente con la categoria e/o posizione economica inferiore.
3. Le somme eventualmente non utilizzate tornano nella disponibilità del fondo della performance individuale.
4. Le parti concordano di valutare congiuntamente l'esito della prima applicazione di quanto qui stabilito

MODALITA' DI CALCOLO DIFFERENZIALE PREMIO INDIVIDUALE (art. 69 CCNL)

Il calcolo relativo alla maggiorazione del premio individuale viene effettuato nel seguente modo:

IP: Importo produttività come da consuntivo.

PPO: Premio correlato alla performance organizzativa = 30% Importo produttività (IP)

PPI: Premio correlato alla performance individuale = 70% Importo produttività (IP)

MEDIA: Calcolo media procapite per anno uomo del premio correlato alla performance individuale (PPI)

DIFFERENZIALE: Calcolo 30% sulla media procapite (MEDIA)

NUM. PREMIATI: 5% sul totale del numero dei dipendenti (anno uomo) arrotondato per eccesso

IMPORTO PREMIO TOTALE (IPT): **NUM. PREMIATI x DIFFERENZIALE**

RICALCOLO PPI dopo accantonamento IPT (da ripartire a tutti i dipendenti secondo il sistema di valutazione) = **PPI - IMPORTO PREMIO TOTALE**

INDIVIDUAZIONE DEI MIGLIORI:

- a) negli enti senza dirigenza si procede alla creazione di un'unica graduatoria in ordine decrescente di valutazione
- b) negli enti con dirigenza si procede alla creazione di una graduatoria per categoria (A e B, C, D), in ordine decrescente di valutazione

IMPORTO PER I MIGLIORI I migliori riceveranno il differenziale, in aggiunta all'importo calcolato in base al sistema.

ART. 7 - CORRELAZIONE DEI PREMI CON ALTRI INCENTIVI/COMPENSI

1. Premesso che, ai sensi dell'art. 68 co.2 del CCNL 21/05/2018 si prevede che l'utilizzo delle risorse del fondo sia destinato alle voci di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j) dello stesso articolo. Le parti concordano di non dar seguito all'impegno previsto nell'accordo di area del 15 settembre 2017 che prevedeva la possibilità di introdurre una correlazione tra produttività e progetti speciali.
2. Il principio di correlazione tra incentivi/compensi si applica anche al premio di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa.

Criteri correlazione dei premi

3. A partire dall'anno 2019 in attuazione dell'art. 18 c.1 lb e h ccnl 21/5/2018 e del regolamento delle funzioni tecniche art.13 c.5, viene introdotto il seguente sistema sperimentale di correlazione.
4. Allo scopo di riequilibrare i premi di performance nel caso in cui il dipendente percepisca altre forme di incentivi/compensi, si quantifica il tetto – come somma delle forme di incentivazione/compensi sotto specificati – superato il quale il premio della performance complessivo viene progressivamente ridotto. Concretamente: si individua una franchigia di 2.000€, oltre i 2.000€ abbattimento dell'importo della produttività/indennità di risultato di un importo pari al 15% dell'eccedenza dell'incentivo, fino ad un massimo del 50% della produttività/indennità di risultato.

ESEMPIO 1		
-somma totale altri incentivi		€ 5.000,00
IMPORTO PRODUTTIVITA'		€ 1.000,00
FRANCHIGIA		€ 2.000,00
ECCEDENZA		€ 3000,00
ABBATTIMENTO 15% SULL'ECCEDENZA da ridurre su produttività		€ 450,00
IMPORTO PRODUTTIVITA' ridotto al massimo del 50%		€ 550,00

ESEMPIO 2		
somma totale altri incentivi		€ 5.000,00
INDENNITA' DI RISULTATO		€ 3.000,00
FRANCHIGIA		€ 2.000,00
ECCEDENZA		€ 3.000,00
ABBATTIMENTO 15% SULL'ECCEDENZA da ridurre su risultato		€ 450,00
IMPORTO INDENNITA' DI RISULTATO ridotto al massimo del 50%		€ 2.550,00

5. Per altri incentivi/compensi si intendono quelli elencati all'art. 18 co. 1 lett. b) ed h) del CCNL 21/05/2018 e cioè: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche, compensi legali, compensi per condono edilizio ex legge 326/2003; recupero evasione tributi. **Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale (maggiorazione del 30% di cui all'art.69 ccnl 21.5.2018) nonché i compensi per lavoro straordinario specificatamente percepiti.** Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi/compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione, al netto degli oneri a carico dell'Ente. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, **sono redistribuite tra tutti i dipendenti secondo i meccanismi della performance individuale.**

ART. 8 - PROGRESSIONE ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. In merito alle Progressioni Economiche Orizzontali, si applica la disciplina del nuovo regolamento approvato dalla Giunta dell'Unione n. 174 del 09/11/2018.
2. Ai sensi dell'art. 3 del suddetto regolamento, nell'ente si applica la **procedura di assegnazione delle risorse per strutture apicali.**

ART. 9 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011)

1. Le economie vanno individuate tenuto conto dell'evoluzione della normativa e delle sue interpretazioni prodotte dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalla Corte dei conti. Per quanto attiene l'evoluzione normativa l'art. 5, comma 11 – quinquies del D.L. 95/2012 convertito dalla legge 135/2012 ha disposto che tali economie possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui la metà va all'incentivazione della performance di una parte ridotta di personale distribuita secondo i criteri meritocratici e la parte residua va ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata dell'ente.
2. La restante quota del 50% del risparmio conseguito costituisce economia a miglioramento dei saldi di bilancio dell'ente. In sintesi detto articolo dispone che almeno il 10% del personale più meritevole abbia un incentivo di produttività finanziato con economie da risparmi ex art.16 D.L. 98/2011 più elevato tra il 10% e il 30% rispetto alla produttività media. Qualora i risparmi certificati sui piani di razionalizzazione di un Ente superino gli importi previsti e qualora non vi siano norme ostative e se il bilancio dell'ente lo consente, si procederà a calcolare e stanziare sul fondo del personale dell'Ente il 50% dell'effettivo risparmio realizzato a far tempo dal 2018. Non è comunque possibile con queste economie derogare al tetto complessivo di spesa del personale.

SEZIONE NORMATIVA 1[^] PARTE

(ISTITUTI ANNO 2018)

ART. 10 - RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI, DISAGIO E SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Le parti concordano di destinare nel 2018 agli istituti del presente articolo, disciplinati con l'accordo sindacale del 31/5/2013 e del CCDI del 29/11/2013 e Art. 5 del CCDI del 30/11/2016 le risorse individuate e ripartite nel dettaglio nella sezione economica (Utilizzo parte variabile) del presente contratto tra:

- a) indennità di turno (Utilizzo parte variabile - Codice 22a);
- b) indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo (Utilizzo parte variabile - Codice 22c);
- c) indennità di reperibilità (Utilizzo parte variabile - Codice 22b);
- d) indennità di rischio (Utilizzo parte variabile - Codice 21b);
- e) indennità di maneggio valori (Utilizzo parte variabile - Codice 21c);
- f) indennità di disagio (Utilizzo parte variabile - Codice 21a);
- g) indennità per specifiche responsabilità (Utilizzo parte variabile - Codice 23).

ART. 11 - PROGETTI SPECIALI

PROGETTI DA CONTO TERZI

Si applicano i principi indicati nella Sezione normativa - parte generale art. 5.

ART. 11.1 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE ASSOCIATA DEL SERVIZIO PENSIONI CON I COMUNI DI RUSSI, L'ASP DI RAVENNA - CERVIA E RUSSI E L'ASP DELLA BASSA ROMAGNA E NEL PROGETTO PER LA FORMAZIONE IN MATERIA PREVIDENZIALE DEGLI ADDETTI ALL'UFFICIO PERSONALE DEL COMUNE DI CERVIA E RAVENNA

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale del Servizio Associato Pensioni coinvolto nel progetto per assicurare le attività del Comune di Russi, l'Asp di Ravenna – Cervia e Russi e l'Asp della Bassa Romagna nell'ambito delle pensioni in attuazione della relativa convenzione, e coinvolto nelle attività di formazione sulla materia previdenziale degli addetti all'Ufficio Personale dei comuni di Cervia e Ravenna in attuazione delle relative convenzioni, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione degli incentivi interesserà il solo personale individuato nelle suddette convenzioni che effettuerà le attività richieste dagli enti che partecipano alla gestione associata;
- b) detto personale avrà gli incentivi soltanto se il suo impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal dirigente. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non dovrà avere un punteggio inferiore o pari a 60 punti;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo, a progetto realizzato e ad introito incassato, in relazione all'apporto quantitativo e qualitativo offerto dal personale coinvolto. A questo fine il Dirigente dell'Area Servizi Finanziari invierà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale.

2. Le risorse assegnate al progetto sono individuate nella sezione economica (Utilizzo parte variabile – Codice 19 a1) del presente contratto.

ART. 11.2 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE ASSOCIATA DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE CON IL COMUNE DI RUSSI

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale del Servizio Amministrazione del Personale e del Servizio Sviluppo del Personale coinvolto nel progetto per assicurare le attività del Comune di Russi in materia di personale e organizzazione, in attuazione della relativa convenzione, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione degli incentivi interesserà il solo personale individuato nella suddetta convenzione che effettuerà le attività richieste dal Comune di Russi nell'ambito della gestione associata;
- b) detto personale avrà gli incentivi soltanto se il suo impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal dirigente. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non dovrà avere un punteggio inferiore o pari a 60 punti;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo, a progetto realizzato e ad introito incassato, in relazione all'apporto quantitativo e qualitativo offerto dal personale coinvolto. A questo fine il Dirigente competente invierà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale.

2. Le risorse assegnate al progetto sono individuate nella sezione economica (Utilizzo parte variabile – Codice 19 a2) del presente contratto.

ART. 11.3 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE ASSOCIATA DELL'INFORMATICA CON IL COMUNE DI RUSSI

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale del Servizio Informatica coinvolto nel progetto per assicurare le attività del Comune di Russi nel settore informatico, in attuazione della relativa convenzione, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione degli incentivi interesserà il solo personale individuato nella suddetta convenzione che effettuerà le attività richieste dal Comune di Russi nell'ambito della gestione associata;
- b) detto personale avrà gli incentivi soltanto se il suo impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal dirigente. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non dovrà avere un punteggio inferiore o pari a 60 punti;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo, a progetto realizzato e ad introito incassato, in relazione all'apporto quantitativo e qualitativo offerto dal personale coinvolto. A questo fine il Dirigente del Servizio Informatica invierà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale.

2. Le risorse assegnate al progetto sono individuate nella sezione economica (Utilizzo parte variabile – Codice 19 a3) del presente contratto.

ALTRI PROGETTI

ART. 11.4 - CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' SVOLTE AL DI FUORI DEI TURNI ORDINARI DEL PERSONALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale della polizia municipale (ovvero quelle svolgentesi al di fuori dei turni ordinari previsti dall'allegato A alla delibera della Giunta Regionale dell'Emilia Romagna n. 1179 del 21/6/2004) saranno erogate secondo i seguenti criteri, dando atto che nell'anno vi è una sola pattuglia ordinaria:

- a) l'erogazione degli incentivi interesserà il solo personale operativo dell'area di vigilanza addetto al Corpo di Polizia Municipale, appartenente alle categorie C e D impegnato nelle ulteriori pattuglie in servizio non per attività ordinaria e nelle attività straordinarie fatte dai presidi sulla base dei budget storici. Si darà priorità al personale volontario del singolo presidio e in subordine ai volontari degli altri presidi. Esauriti i volontari, sarà utilizzato il restante personale a rotazione. Il personale inserito nella Centrale Operativa sarà incentivato con le stesse modalità dei componenti delle pattuglie impegnate in servizio per attività straordinarie, ma i servizi svolti avranno peso dimezzato;
- b) le risorse assegnate al progetto saranno ripartite dal Comandante per i singoli presidi ed uffici centrali, tenuto conto dei programmi da realizzare concordati con le singole giunte e delle risorse storicamente assegnate per queste attività aggiuntive. A questo fine il Comandante predisporrà un programma dove saranno distinte per presidio e per ufficio le attività ordinarie e quelle straordinarie, anche al fine il completo utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione;
- c) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal Comandante. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore o pari a 60;
- d) nell'ambito dei budget di presidio e di ufficio centrale, l'incentivazione si erogherà a consuntivo, una volta verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, in proporzione al numero dei servizi aggiuntivi effettuati per attività straordinarie. Detti servizi avranno un peso diverso a seconda della fascia oraria in cui saranno svolti.
I seguenti avranno peso 1: 17,00 - 23,00; 18,00 - 24,00; servizi festivi extra turno ordinario diurno.
I seguenti avranno invece peso 2: 19,00 - 01,00; 20,00 - 02,00.
Infine i seguenti avranno peso 3: 21,00 - 03,00; 22,00 - 04,00; 23,00 - 05,00; 00,00 - 06,00; 02,00 - 08,00.

Per il personale che presta servizio presso la Centrale Operativa il peso di fascia è dimezzato.

Per l'anno 2018 sono previsti 2.000 servizi aggiuntivi. Senza modifiche al budget di incentivazione il Comando potrà richiederne altri 50 in più. Nel caso se ne facciano fino a 50 in meno non si ridurrà il budget assegnato. Al di sotto di 1.900 servizi aggiuntivi il budget di incentivazione assegnato sarà proporzionalmente ridotto. A questo fine il Comandante produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale, nella quale certificherà il numero e la tipologia dei servizi effettuati dai singoli operatori. I servizi dovranno essere preventivamente programmati.

2. Le risorse assegnate al progetto sono individuate nella sezione economica (Utilizzo parte variabile – Codice 19 b1) del presente contratto.

ART. 11.5 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NEL PROGETTO CONDONI EDILIZI DEL COMUNE DI BAGNACAVALLO

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale Unione coinvolto nel progetto condoni edilizi del Comune di Bagnacavallo saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione degli incentivi interesserà il solo personale che svolgerà attività per attuare gli obiettivi del progetto condoni edilizi del Comune di Bagnacavallo;
- b) detto personale avrà gli incentivi soltanto se il suo impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal dirigente. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non dovrà avere un punteggio inferiore o pari a 60 punti;
- c) l'incentivazione si erogherà secondo i criteri e le modalità descritte nel progetto contenuto nel contratto decentrato integrativo del Comune di Bagnacavallo. A questo fine il Capo Area Territorio del Comune di Bagnacavallo invierà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale.

2. Le risorse assegnate al progetto sono individuate nella sezione economica (Utilizzo parte variabile – Codice 19 b2) del presente contratto.

ART. 11.6 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NEL PROGETTO PER LA GESTIONE DELLE PRATICHE SISMICHE DEI COMUNI ADERENTI ALL'UNIONE VALLI E DELIZIE

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale dell'Area Territorio coinvolto nel progetto per la gestione delle pratiche sismiche dei comuni aderenti all'Unione Valli e Delizie, in attuazione della convenzione rep. n.463 del 2/4/2015, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione degli incentivi interesserà il solo personale che svolgerà attività o ne consentirà lo svolgimento per i comuni aderenti all'Unione Valli e Delizie;
- b) detto personale avrà gli incentivi soltanto se il suo impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal dirigente. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non dovrà avere un punteggio inferiore o pari a 60 punti;
- c) l'incentivazione si erogherà con riferimento al consuntivo degli incassi 2015, a progetto realizzato e ad introito incassato, in relazione all'apporto quantitativo e qualitativo offerto dal personale coinvolto. A questo fine il Dirigente dell'Area Territorio invierà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale.

2. Le risorse assegnate al progetto sono individuate nella sezione economica (Utilizzo parte variabile – Codice 19 b3) del presente contratto.

**ART. 12 - ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011)
RELATIVI ALL'ANNO 2017 E CERTIFICATI NELL'ANNO 2018**

1. Il 02/10/2018 il Nucleo di Valutazione ha verificato, in base alle relazioni dei Dirigenti certificate da Dirigente dell'Area Servizi Finanziari, la realizzazione delle economie dei piani di razionalizzazione previsti per l'anno 2017. Dove le economie sono state superiori a quelle attese è stato applicato l'accordo di Area del 15/09/2017 che sul punto dispone quanto segue: "Le parti stabiliscono che a partire dal 2018, qualora i risparmi certificati sui piani di razionalizzazione di un Ente superino gli importi previsti e qualora non vi siano norme ostable, si procederà a calcolare e stanziare sul fondo del personale dell'Ente il 50% dell'effettivo risparmio realizzato". Gli importi per l'integrazione del fondo anno 2018 sono riportati nella seguente tabella:

DENOMINAZIONE PIANO	ECONOMIE PER INTEGRAZIONE FONDO RETRIBUZIONE ACCESSORIA DIPENDENTI
Sviluppo del Personale - Razionalizzazione spese di personale	€ 10.115,60 (Utilizzo parte variabile Codice 22a)
Sviluppo del Personale - Realizzazione interna software gestione turni vigili	€ 1.842,75 (Utilizzo parte variabile Codice 22b)
Servizio Segreteria e Appalti - Razionalizzazione spese di personale	€ 13.727,07 (Utilizzo parte variabile Codice 22c)
Servizio Informatica – Razionalizzazione della gestione delle utenze telefoniche fisse e mobili	€ 3.470,60 (Utilizzo parte variabile Codice 22d)
Servizio Informatica – Razionalizzazione assistenza ordinaria di primo livello sistema integrato di videosorveglianza	€ 4.222,45 (Utilizzo parte variabile Codice 22e)
Area Welfare -Riorganizzazione lavoro operatori sociali in funzione del progetto "Home care Premium"	€ 37.593,81 (Utilizzo parte variabile Codice 22f)
Servizio Controllo di Gestione - Razionalizzazione manutenzione e sviluppo data warehouse BI	€ 6.452,58 (Utilizzo parte variabile Codice 22g)
Settore Entrate - Razionalizzazione attività per segnalazioni Agenzia delle Entrate	€ 15.608,45 (Utilizzo parte variabile Codice 22h)

2. Si stabiliscono i sotto elencati criteri di riparto delle economie destinabili al personale già fissati nel CCDI 2012, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 5, comma 11 - quinqueies del D.L. 95/2012 convertito dalla legge 135/2012 e pertanto stabilendo una percentuale minima del 10% e massima del 30% rispetto all'importo medio preventivato per l'anno 2018 come indicato nella sezione economica (Utilizzo parte variabile – codice 29) (calcolato prendendo a riferimento la somma di produttività, il 50% dei piani di razionalizzazione, progetti speciali e indennità di responsabilità):

2.1 Servizio Sviluppo del Personale - Razionalizzazione spese di personale

- a) il 50%, pari a € 5.057,80, incrementerà le risorse destinate alla produttività di tutti i dipendenti e sarà erogato secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione;
- b) il 50%, pari a € 5.057,80, sarà erogato come segue: il Dirigente interessato suddividerà l'importo tra il personale non incaricato di posizione organizzativa del Servizio Sviluppo del Personale che ha prodotto le economie, in relazione all'apporto dato alla realizzazione del piano di razionalizzazione ed alle valutazioni ottenute nel 2017. Le eventuali economie anche per superamento del limite individuale andranno ad incrementare la quota di cui al punto a);

2.2 Servizio Sviluppo del Personale - Realizzazione interna software gestione turni vigili

- a) il 50%, pari a € 921,37, incrementerà le risorse destinate alla produttività di tutti i dipendenti e sarà erogato secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione;
- b) il 50%, pari a € 921,38, sarà erogato come segue: il Dirigente interessato suddividerà l'importo tra il personale non incaricato di posizione organizzativa del Servizio Sviluppo del Personale che ha prodotto le economie, in relazione all'apporto dato alla realizzazione del piano di razionalizzazione ed alle valutazioni ottenute nel 2017. Le eventuali economie anche per superamento del limite individuale andranno ad incrementare la quota di cui al punto a);

2.3 Servizio Segreteria e Appalti - Razionalizzazione spese di personale

- a) il 50%, pari a € 6.863,54, incrementerà le risorse destinate alla produttività di tutti i dipendenti e sarà erogato secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione;
- b) il 50%, pari a € 6.863,53, sarà erogato come segue: il Dirigente interessato suddividerà l'importo tra il personale non incaricato di posizione organizzativa del Servizi Segreteria Generale e del Servizio Appalti e Contratti che ha prodotto le economie, in relazione all'apporto dato alla realizzazione del piano di razionalizzazione ed alle valutazioni ottenute nel 2017. Le eventuali economie anche per superamento del limite individuale andranno ad incrementare la quota di cui al punto a);

2.4 Servizio Innovazione Tecnologica – Razionalizzazione della gestione delle utenze telefoniche fisse e mobili

- a) il 50%, pari a € 1.735,30, incrementerà le risorse destinate alla produttività di tutti i dipendenti e sarà erogato secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione;
- b) il 50%, pari a € 1.735,30, sarà erogato come segue: il Dirigente interessato suddividerà l'importo tra il personale non incaricato di posizione organizzativa del Servizio Innovazione Tecnologica che ha prodotto le economie, in relazione all'apporto dato alla realizzazione del piano di razionalizzazione ed alle valutazioni ottenute nel 2017. Le eventuali economie anche per superamento del limite individuale andranno ad incrementare la quota di cui al punto a);

2.5 Servizio Innovazione Tecnologica – Razionalizzazione assistenza ordinaria di primo livello sistema integrato di videosorveglianza

- a) il 50%, pari a € 2.111,23, incrementerà le risorse destinate alla produttività di tutti i dipendenti e sarà erogato secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione;
- b) il 50%, pari a € 2.111,22, sarà erogato come segue: il Dirigente interessato suddividerà l'importo tra il personale non incaricato di posizione organizzativa del Servizio Innovazione Tecnologica che ha prodotto le economie, in relazione all'apporto dato alla realizzazione del piano di razionalizzazione ed alle valutazioni ottenute nel 2017. Le eventuali economie anche per superamento del limite individuale andranno ad incrementare la quota di cui al punto a);

2.6 Area Welfare – *Riorganizzazione lavoro operatori sociali in funzione del progetto "Home care Premium"*

- a) il 50%, pari a € 18.796,91, incrementerà le risorse destinate alla produttività di tutti i dipendenti e sarà erogato secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione;
- b) il 50%, pari a € 18.796,90, il Dirigente interessato suddividerà l'importo tra il personale non incaricato di posizione organizzativa del Settore Servizi Sociali e Socio Sanitari che ha prodotto le economie, in relazione all'apporto dato alla realizzazione del piano di razionalizzazione ed alle valutazioni ottenute nel 2017. Le eventuali economie anche per superamento del limite individuale andranno ad incrementare la quota di cui al punto a).

2.7 Servizio Controllo di Gestione - *Razionalizzazione manutenzione e sviluppo data warehouse BI*

- a) il 50%, pari a € 3.226,29, incrementerà le risorse destinate alla produttività di tutti i dipendenti e sarà erogato secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione;
- b) il 50%, pari a € 3.226,29, sarà erogato come segue: il Dirittore Generale suddividerà l'importo tra il personale non incaricato di posizione organizzativa del Servizio Controllo di Gestione che ha prodotto le economie, in relazione all'apporto dato alla realizzazione del piano di razionalizzazione ed alle valutazioni ottenute nel 2017. Le eventuali economie anche per superamento del limite individuale andranno ad incrementare la quota di cui al punto a);

2.8 Settore Entrate - *Razionalizzazione attività per segnalazioni Agenzia delle Entrate*

- a) il 50%, pari a € 7.804,23, incrementerà le risorse destinate alla produttività di tutti i dipendenti e sarà erogato secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione;
 - b) il 50%, pari a € 7.804,22, sarà erogato come segue: il Dirigente interessato suddividerà l'importo tra il personale non incaricato di posizione organizzativa del Settore Entrate Comunali che ha prodotto le economie, in relazione all'apporto dato alla realizzazione del piano di razionalizzazione ed alle valutazioni ottenute nel 2017. Le eventuali economie anche per superamento del limite individuale andranno ad incrementare la quota di cui al punto a);
3. Gli incentivi saranno erogati successivamente alla stipula definitiva del presente contratto decentrato integrativo, essendo relativi a piani di razionalizzazione i cui obiettivi sono stati raggiunti e certificati dal Nucleo di Valutazione.

SEZIONE NORMATIVA 2^A PARTE

(ISTITUTI A VALERE DAL 2019)

ART. 13 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. L'indennità per specifica responsabilità può essere attribuita nel caso in cui le posizioni di lavoro presentino una o più delle fattispecie elencate in tabella 1:

TABELLA 1

Max punti 18		Max punti 39		Max punti 43	Max punti 100
Coordinamento personale	Assenza di PO nella struttura	Grado di responsabilità esterna affidata con atti formali		Complessità funzioni assegnate	Totale Pesatura
n° dipendenti coordinati		Firma atti a rilevanza esterna	Grado di complessità	Grado di complessità	
da 0 a 3 = 2 punti - da 4 a 7 = 5 punti - da 8 a 10 = 8 punti - oltre 10 = 12 punti	(presente PO = 0 punti - Senza PO = 6 punti)	(si/ no: in base alla delega)	Bassa/ Media/ Alta	Semplici/ Complesse/ Molto complesse	PUNTI MAX
Max punti 12	Max punti 6	Max punti 14	Max punti 25	Max punti 43	Max punti 100

Se sono presenti due tipi di responsabilità, quella di importo inferiore si aggiunge a quella più elevata nella misura del 50%, fermo restando il limite annuo di 3.000,00 euro annui.

3. Nel Fondo 2018 delle risorse decentrate sono quantificate le risorse destinabili al finanziamento dell'istituto per l'anno in corso. Il pagamento avviene a consuntivo in un'unica soluzione.

La parte pubblica si impegna a comunicare al lavoratore, alle OOSS e RSU gli atti di delega contestualmente all'approvazione e a sottoporre, previamente alla parte sindacale le modifiche organizzative da cui, in applicazione dei suddetti criteri, discendono aumenti significativi del trattamento accessorio con riferimento agli importi destinati alle particolari responsabilità rispetto agli anni precedenti.

In ogni caso le parti si incontrano entro il 30 giugno di ogni anno per verificare l'utilizzo del suddetto istituto, il cui finanziamento è comunque oggetto di contrattazione.

4. La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:
 - a. I dirigenti individuano i dipendenti che, in base alle fattispecie sopra individuate, hanno o potrebbero avere, una specifica responsabilità, descrivendola sinteticamente;
 - b. La Delegazione trattante verifica assieme ai dirigenti la coerenza delle proposte con le

regole previste dal presente Contratto e, tenendo conto delle risorse disponibili, formula un'ipotesi dandone informazione alle OO.SS e alle RSU (entro 15 febbraio di ogni anno)

- c. I dirigenti attribuiscono formalmente ai dipendenti la responsabilità prevista, indicando la decorrenza ed, eventualmente, anche il termine se temporanea.
5. Un'indennità fino a un massimo di €350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:
- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
 - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

ART. 14 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis CCNL 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono una unica “indennità condizioni di lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro (TABELLA1)

1) Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 2)
- c) indice di rischio alto (peso causale 4)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 5)

2) Pesatura del maneggio valori in base agli importi:

- a) da 25.000 a 103.000 (peso causale 1)
- b) da 103.000 a 206.000 (peso causale 2)
- c) oltre 206.000 (peso causale 3)

3) Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- b) Non programmabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività eventualmente anche in orari notturni (peso causale 1):
- c) Personale che effettua servizio di pronto intervento in caso di emergenza e per eventi al di fuori dei servizi ordinari (in caso numero interventi annui ≥ 10 : peso causale 1, se inferiori a 10 si applicano le fasce da M01 – M09)
- d) Attività extra calendario scolastico: al personale docente delle scuole dell'infanzia ed al personale educativo degli asili nido per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non eccedenti le 4 settimane si considera un peso causale pari a 6.

TABELLA1

Il mese per il disagio verrà conteggiato di 26 giorni per tutti come per la liquidazione degli stipendi, verranno detratti i mesi non lavorati per aspettativa e cessazione del rapporto, il rischio ed il maneggio valori verranno conteggiati in base all'effettiva presenza.

1) Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto
Pesatura	0	2	4	5

2) Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Importi maneggiati (da 25.000 a 103.000)	Importi maneggiati (da 103.000 a 206.000)	Importi maneggiati (oltre 206.000)
Pesatura	0	1	2	3

3) Disagio		Disagio tipo a)		Disagio tipo b)		Disagio tipo c)		Disagio tipo d)	
Pesatura		0		1		1		6	
Disagio interventi annui ≥ 10	Disagio n.1 intervento	Disagio n.2 interventi	Disagio n.3 interventi	Disagio n.4 interventi	Disagio n.5 interventi	Disagio n.6 interventi	Disagio n.7 interventi	Disagio n.8 interventi	Disagio n.9 interventi
1	M01	M02	M03	M04	M05	M06	M07	M08	M09

TABELLA 2

Peso delle causali	Fascia indennità giornaliera per tutto l'anno	Fascia indennità giornaliera per il mese relativo al maggior numero di chiamate	Fascia indennità giornaliera per settimana di 5 gg
01	1,00		
02	1,15		
03	1,55		
04	2,00		
05	2,50		
06			7,00
M01		1,08	
M02		2,15	
M03		3,23	
M04		4,31	
M05		5,38	
M06		6,46	
M07		7,54	
M08		8,62	
M09		9,69	

Le parti si impegnano ad esaminare nel mese di gennaio 2019 l'impatto della nuova indennità di condizioni lavoro nonché a valutare eventuali tipologie di disagio al momento non inserite nel presente protocollo.

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali.

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità in base alla tabella 2

ART. 15 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, INDENNITÀ DI TURNO (ARTT. 24 e 23 CCNL 21/05/2018)

Indennità di reperibilità

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2019, qualora l'Amministrazione di un Ente ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, avvierà preventivamente la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 del CCNL 21.5.2018, con le OO.SS. e la RSU dell'Ente, al fine di valutare se elevare il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

Per il solo anno 2018 si confermano i piani di reperibilità già definiti e la maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla graduazione intermedia indicata nella seguente tabella 4.

Per l'anno 2019, entro il mese di gennaio verranno inviati alle OO.SS. ed RSU dei singoli enti i piani di reperibilità che si intendono realizzare con il numero degli addetti coinvolti e le relative medie mensili.

TABELLA 4

Servizi mensili	Fascia	Valore giornaliero
Fino a 6	Fascia ordinaria	10,33
Da 7 a 9	Fascia extra 1	12,00
Dal 10° e oltre	Fascia extra 2	13,00

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità 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 pronta 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.

5. 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 settembre 2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.

6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Indennità di turno

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018 gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione tendenzialmente equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

- b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
4. Al personale turnista è corrisposta un'indennità di turno i cui valori sono stabiliti dal comma 5 dell'art.23 del CCNL 21/05/2018. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21/05/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

ART. 16 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO E INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA (ARTT. 56-quinquies e 56-sexies CCNL 21/05/2018)

Indennità di servizio esterno

1. A decorrere dal 1 gennaio 2019, al personale di Polizia in categoria C e D che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL 21/05/2018.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Al personale destinatario dell'indennità di servizio non compete l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL.
4. Ai fini della determinazione del valore giornaliero dell'indennità, si fa riferimento ai seguenti fattori:

ATTIVITA'	IMPORTO GIORNALIERO
a) Serali, notturni, festivi, notturni festivi (comprese attività b e c)	6 €
b) Attività di infortunistica stradale, servizi di polizia stradale e di viabilità in occasione di manifestazioni, servizi di controllo con strumentazioni (telelaser, targasystem ecc.), servizi di accertamento e controllo del territorio quali accertamenti anagrafici, esposti, servizio scuole	2,5 €
c) Servizio di controllo nel territorio per gestione mercati, controlli annonari, controlli edilizi, idoneità alloggiative e relativi esposti.	1,5 €

L'importo giornaliero sopraindicato spetta a condizione che il servizio sia stato svolto all'esterno per almeno il 60% dell'orario lavorativo della giornata.

5. L'importo del fondo destinato al finanziamento dell'indennità di servizio esterno corrisponderà al 70% della somma erogata nel 2018 per il progetto speciale e le indennità di responsabilità (70.241,67).
6. Le parti si riservano di modificare gli importo sopra indicati al termine del periodo sperimentale di 3 mesi.

Indennità di funzione

- 1 A decorrere dal 1 gennaio 2019, al personale della Polizia Locale di categoria C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere erogata una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la previsione dell'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.
2. Le parti concordano di riconoscere al solo personale del Corpo di Polizia Municipale in categoria C e D con grado di Ispettore (ispettori non già titolari di posizione organizzativa) una indennità di funzione legata alla posizione di responsabilità ricoperta nell'organizzazione interna del Corpo come da determina n. 55 del 01/02/2017 (determinazione della struttura organizzativa e contestuale assegnazione delle competenze al personale di categoria C e D del corpo di polizia municipale della Bassa Romagna):

Max punti 18		Max punti 39	Max punti 43	Max punti 100
Coordinamento personale	Assenza di PO nella struttura	Grado ricoperto	Contesto in cui è esercitata la responsabilità.	Totale Pesatura
n° dipendenti coordinati		<ul style="list-style-type: none"> • Vice comandante • Ispettore capo • Ispettore scelto • Ispettore • Sovrintendente • Assistente capo • Assistente scelto • Assistente • Agenti scelti • Agenti 	Tipo di resp.. dimensione e caratteristiche socio/ambientali del presidio.	
da 0 a 3 = 2 punti - da 4 a 7 = 5 punti - da 8 a 10 = 8 punti - oltre 10 = 12 punti	(presente PO = 0 punti - Senza PO = 6 punti)		Semplici/ Complesse/ Molto complesse	PUNTI MAX
Max punti 12	Max punti 6	Max punti 39	Max punti 43	Max punti 100

3. Se sono presenti due tipi di responsabilità, quella di importo inferiore si aggiunge a quella più elevata nella misura del 50%, fermo restando il limite annuo di 3.000,00 euro annui.
4. Nel Fondo delle risorse decentrate sono quantificate le risorse destinabili al finanziamento dell'istituto. Il pagamento avviene a consuntivo in un'unica soluzione.
5. La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:
 - a. Il comandante della PM individua i dipendenti che, in base alle fattispecie sopra individuate, hanno o potrebbero avere, una specifica responsabilità, descrivendola sinteticamente;

- b. Il Comitato di Direzione attribuisce formalmente, come nel caso delle indennità di responsabilità ai dipendenti la responsabilità prevista, indicando la decorrenza ed, eventualmente, anche il termine se temporanea.
6. L'importo del fondo destinato al finanziamento dell'indennità di funzione corrisponderà al 30% della somma erogata nel 2018 per il progetto speciale e le indennità di responsabilità.

**CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018:
RIPARTO DELLE RISORSE**