

REGIONE EMILIA - ROMAGNA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO
TRIENNIO 2019/2021

Vista la Deliberazione di Giunta regionale n. 1957 dell' 11 Novembre 2019 con cui si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del comparto per il triennio 2019/2021;

Visto il "Fondo risorse decentrate" costituito, ai sensi dell'art. 67 CCNL Funzioni locali, con deliberazione di Giunta n. 1694 del 14/10/2019;

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

il giorno 12 Novembre 2019,

le parti sottoscrivono

il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del comparto per il triennio 2019/2021.

Sommario

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA	3
ART. 2 - RISORSE IMPIEGABILI NEL TRIENNIO 2019/2021	3
ART. 3 – FINALITÀ DELLE RISORSE DISPONIBILI PER IL TRIENNIO 2019/2021	3
ART. 4 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	4
ART. 5 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI	4
ART. 6 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CATEGORIA B, C e D	5
ART. 7 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO	9
ART. 8 – INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE E COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI	11
ART. 9 – RISORSE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	11
ART. 10 - WELFARE AZIENDALE	12
ART. 11– RISORSE NON UTILIZZATE NELL'ANNO DI COMPETENZA	12
ART. 12 – MOBILITA' INTERNA SU FABBISOGNI	12
ART. 13 - DISPOSIZIONE FINALE	12
NOTE A VERBALE FP CGIL CCDI 2019/2021	14
NOTE A VERBALE CISL FP CCDI 2019/2021.....	14

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale dipendente della Regione Emilia-Romagna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ad esclusione del personale con qualifica dirigenziale.
2. Il presente CCDI si applica al periodo temporale 1 gennaio 2019 – 31 dicembre 2021 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.
3. Il presente CCDI disciplina le materie demandate dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro alla contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, comma 4, lettere a), c), d), f), g), h), j), v). Per le materie qui non disciplinate, le parti rinviando agli accordi precedentemente sottoscritti e vigenti al 31/12/2018.

ART. 2 - RISORSE IMPIEGABILI NEL TRIENNIO 2019/2021

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

RISORSE DISPONIBILI (ART. 67 CCNL Funzioni Locali 2016/2018)	2019	2020	2021
PARTE STABILE DI COMPETENZA	30.921.276,77	31.021.276,77	31.021.276,77
PARTE VARIABILE DI COMPETENZA	1.101.548,41	1.101.548,39	1.101.548,39
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE APPLICATE AL VARIABILE	3.976.282,41	3.038.978,46	1.714.674,49
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	35.999.107,59	35.161.803,62	33.837.499,65
Residui di parte stabile destinati all'esercizio successivo	3.038.978,46	1.714.674,49	192.370,52
TOTALE RISORSE IMPIEGABILI NELL'ESERCIZIO	32.960.129,13	33.447.129,13	33.645.129,13

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

ART. 3 – FINALITÀ DELLE RISORSE DISPONIBILI PER IL TRIENNIO 2019/2021

1. La ripartizione delle risorse del fondo sulle diverse finalità nel triennio 2019/2021 è quella riportata nella seguente tabella:

Finalità	Finalità 2019	Finalità 2020	Finalità 2021
Posizioni Organizzative (posizione + risultato)	7.531.284,73	7.681.284,73	7.681.284,73
Indennità In assorbimento (ex 8°qf)	62.000,00	62.000,00	62.000,00
Indennità di comparto compresa quota a carico bilancio	2.028.410,80	2.028.410,80	2.028.410,80
Progressioni economiche orizzontali (ccnl 1.4.99 art. 17 c.2 let c). Quota consolidata e incrementale	9.745.501,91	10.082.501,91	10.280.501,91
Totale Finalità di parte stabile	19.367.197,44	19.854.197,44	20.052.197,44
Indennità di turno e maggiorazione notturno, festivo e notturno festivo, reperibilità (art. 68, comma 2, lett d))	371.000,00	371.000,00	371.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, comma 2, lett. C art. 70-bis)	512.690,00	512.690,00	512.690,00
Indennità di specifiche responsabilità (art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70 quinquies)	1.930.310,00	1.930.310,00	1.930.310,00
Produttività (art. 68, comma 2, lett a) e lett b))	10.778.931,69	10.778.931,69	10.778.931,69
Totale Finalità di parte variabile	13.592.931,69	13.592.931,69	13.592.931,69
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	32.960.129,13	33.447.129,13	33.645.129,13
Totale risorse disponibili nell'esercizio	35.999.107,59	35.161.803,62	33.837.499,65
Totale residui e risorse non impiegate nell'esercizio destinate all'esercizio successivo	3.038.978,46	1.714.674,49	192.370,52

2. Ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, le risorse assegnate alle finalità per gli esercizi 2019, 2020 e 2021 sono integrabili con risorse aggiuntive, residui di parte stabile e risorse non impiegate degli esercizi precedenti previa contrattazione decentrata.

ART. 4 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. Per ciascuno degli esercizi del triennio 2019/2021 per i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) sono destinate le risorse previste nella tabella di cui all'art. 3, comma 1 del presente CCDI.
2. Gli importi pro capite annui lordi dei premi per gli anni 2019/2021 sono riportati nella seguente tabella:

CAT	2019	2020	2021
A, B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8	3.801,92	3.801,92	3.801,92
B7*, B8*, C1, C2, C3, C4, C5, C6	3.987,00	3.987,00	3.987,00
C5*, C6*, D1, D2	4.209,12	4.209,12	4.209,12
D3, D4, D5, D6, D7	4.394,22	4.394,22	4.394,22
D6*, D7*	4.542,30	4.542,30	4.542,30
(*) con anzianità superiore a 5 anni maturata nella posizione economica apicale e preapicale, alla data del 1 gennaio di ogni anno all'interno del triennio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella Pubblica amministrazione.			

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

ART. 5 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. Al fine dell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della categoria previste dall'art. 16 e di quelle istituite dall'art. 64, comma 3 ultimo periodo, del CCNL Funzioni locali 2016/2018, le parti concordano che, a partire dalle progressioni orizzontali per l'anno 2019, la decorrenza sia fissata al 1° gennaio di ogni anno.
2. Per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali si applica la disciplina di cui al CCDI sottoscritto in data 28/12/2018 relativo ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (PEO).
3. Al fine di garantire a tutto il personale di concorrere, con adeguata periodicità e nelle diverse categorie di inquadramento, all'effettiva attribuzione dell'istituto contrattuale in argomento, le parti concordano che i passaggi per gli anni 2019/2021 saranno riconosciuti nei limiti dei seguenti contingenti economici:

Cat. A	Anzianità per accesso al 31 dicembre dell'esercizio precedente	RISORSE DESTINATE 2019	RISORSE DESTINATE 2020	RISORSE DESTINATE 2021
A2 - A3	2 anni	0	0	0
A3 - A4	2 anni	0	0	341,00
A4 - A5	2 anni	0	0	0
A5 - A6	2 anni	0	0	0

Cat. B	Anzianità per accesso al 31 dicembre dell'esercizio precedente	RISORSE DESTINATE 2019	RISORSE DESTINATE 2020	RISORSE DESTINATE 2021
B1 - B2	2 anni	325,00	325,00	-
B2 - B3	2 anni	791,00	-	2.372,00
B3 - B4	2 anni	303,00	1.514,00	909,00
B4 - B5	2 anni	708,00	1.062,00	2.830,00
B5 - B6	2 anni	379,00	379,00	5.675,00
B6 - B7	3 anni	1.667,00	3.334,00	834,00
B7 - B8	4 anni	5.482,00	12.458,00	2.990,00

Cat. C	Anzianità per accesso al 31 dicembre dell'esercizio precedente	RISORSE DESTINATE 2019	RISORSE DESTINATE 2020	RISORSE DESTINATE 2021
C1 - C2	2 anni	5.256,00	10.512,00	19.973,00
C2 - C3	2 anni	12.579,00	15.724,00	23.900,00
C3 - C4	2 anni	13.921,00	17.585,00	45.427,00
C4 - C5	3 anni	15.048,00	20.359,00	5.312,00
C5 - C6	4 anni	24.266,00	39.518,00	9.707,00

Cat. D	Anzianità per accesso al 31 dicembre dell'esercizio precedente	RISORSE DESTINATE 2019	RISORSE DESTINATE 2020	RISORSE DESTINATE 2021
D1 - D2	2 anni	102.220,00	34.074,00	11.750,00
D2 - D3	4 anni	307.053,00	70.115,00	16.925,00
D3 - D4	3 anni	146.032,00	21.199,00	7.067,00
D4 - D5	4 anni	192.543,00	43.644,00	10.269,00
D5 - D6	4 anni	211.630,00	51.870,00	14.524,00
D6 - D7	5 anni	198.250,00	47.125,00	17.875,00

4. Le risorse destinate ad ogni passaggio per gli esercizi 2020, 2021 e 2022 potranno essere incrementate in sede di contrattazione decentrata 2020/2022 sulla base delle risorse disponibili.

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

1. Definizioni e tipologie di specifiche responsabilità

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

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

- a.2. Responsabilità di procedimento e/o di compiti procedurali.
- b) Le specifiche responsabilità o i compiti di responsabilità di cui al comma 2 dell'art. 70-quinquies del CCNL Funzioni locali 2016/2018 possono essere attribuite al personale a cui sono affidate attività e compiti rientranti nelle seguenti categorie:
- b.1. Archivistici informatici: amministratori di sistema e/o responsabili del caricamento e/o responsabili della validazione di banche dati certificanti e/o sistemi di conservazione digitale di dati e documenti;
- b.2. Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- b.3. Addetti ai servizi di protezione civile: personale impiegato in forma continuativa alla organizzazione delle funzioni di protezione civile, compresa la centrale operativa e i Centri Unificati di Protezione Civile (CUP) sul territorio.
- c) Possono inoltre essere attribuite, nel limite di 480 unità complessive e per un importo pari a 170 €/annui, specifiche responsabilità al personale di categoria B e C a cui sono affidate attività e compiti rientranti nelle seguenti categorie:
- c.1. Addetti ai servizi di emergenza;
- c.2. Addetti ai servizi di pronto soccorso compresi gli addetti ai defibrillatori;
- c.3. Addetti alla assistenza ai disabili in caso di emergenza.

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

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

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

- Potenziare l'organico dei servizi di sicurezza del lavoro anche coinvolgendo direttamente l'Assemblea, le Agenzie e gli Istituti Regionali;
- Razionalizzare il numero degli incarichi attribuiti in ragione della riorganizzazione dei servizi e del piano di razionalizzazione delle sedi;
- Estendere questa tipologia di specifiche responsabilità anche ai collaboratori di cat. D.

2. Importi attribuibili e limiti alla cumulabilità

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

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

Il livello di responsabilità e/o complessità attribuita deve essere coerente con la declaratoria della posizione lavorativa e dell'inquadramento del collaboratore.

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

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

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

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

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

L'eventuale modifica del riparto del budget deve essere comunicata in forma scritta e motivata dai direttori ai responsabili di servizio entro e non oltre il 28 febbraio di ogni esercizio. La comunicazione deve essere trasmessa al Servizio Sviluppo delle Risorse Umane, Organizzazione e Comunicazione di servizio e costituisce il limite sull'utilizzo del budget da parte di ogni servizio. Il riparto del budget non può subire modifiche in corso d'anno fatti salvi eventuali adeguamenti in caso di provvedimenti di riorganizzazione interna che comportino il trasferimento di organici e funzioni tra strutture dell'ente.

4. Procedura per l'attribuzione delle specifiche responsabilità

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

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

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

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

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

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

Per l'esercizio 2019 il termine di adozione del provvedimento di individuazione delle specifiche responsabilità è posticipato al 30 settembre.

5. Pagamento della indennità

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

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

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

Le specifiche responsabilità di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), b) e c) decadono in caso di cambio di struttura, o assunzione di incarico di PO, o in caso di assenza, a qualsiasi titolo, per un periodo superiore alla metà del periodo di attribuzione.

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

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

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

6. Monitoraggio

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

- Di costituire entro il primo trimestre 2020, con gli esiti della attribuzione delle specifiche responsabilità del 2019, una banca dati per tipizzare e qualificare i diversi livelli di responsabilità assunte dal personale del comparto al fine di semplificare le attività di attribuzione future, omogeneizzare i comportamenti a fronte di medesime tipologie di responsabilità in strutture diverse;

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

ART. 7 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

Il compenso per le condizioni di lavoro elencate nell'art. 70-bis, comma 1 lettere a), b) e c), viene corrisposto sulla base dei seguenti criteri e nei limiti delle risorse disponibili riportate nella tabella finalità.

A) attività disagiate. Le attività disagiate possono essere:

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

Tab.1

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

L'individuazione del personale rientrante nelle posizioni incentivabili di cui alla tabella 1 è effettuata sulla base delle disposizioni vigenti in materia al 31/12/2018.

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

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

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

Tab.2

Cod	Posizioni incentivabili	Indennità Giornaliera Euro
Dn1	Resocontisti, commessi, addetti alla strumentazione dell'aula consiliare e personale di supporto, in correlazione alle giornate di seduta consiliare. L'indennità è riconosciuta per la giornata antecedente alla seduta, per la giornata in cui si svolge la seduta e per la giornata successiva alla seduta a condizione che il lavoratore sia presente sul posto di lavoro	7,00
Dn3	Addetti alle sedute delle commissioni. L'indennità è riconosciuta per la sola giornata in cui si svolge la seduta della commissione e a condizione che il lavoratore sia presente ai lavori della commissione	7,00
3d	Prove d'evacuazione ed eventuali evacuazioni effettive. L'indennità è riconosciuta agli addetti a cui è attribuita la specifica responsabilità di tipo c) a condizione che siano presenti in servizio nella sede in cui si svolge la prova e siano stati coinvolti nella prova stessa	10,00
2y	Personale che ha svolto, nel corso di calamità, interventi di emergenza (in genere assegnato alle strutture che operano in campo ambientale, di difesa del suolo o di protezione civile). L'indennità è riconosciuta per 3 giornate continuative a seguito della chiamata anche al fine di garantire il riordino organizzativo e territoriale post emergenza	7,00
3e	Prestazioni di servizio effettivo per un numero di ore pari o superiore a dieci ore	10,00
2f	Personale distolto dalla normale attività per far fronte ad esigenze imprevedibili, provocate anche da eventi di natura calamitosa evidenziati dall'Amministrazione	10,00

L'individuazione del personale rientrante nelle posizioni incentivabili di cui alla tabella 2 è effettuata sulla base delle disposizioni vigenti in materia al 31/12/2018 salvo quanto sopra previsto per le posizioni Dn1, Dn3, 2y.

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

B) attività a rischio: sono assorbite dalle attività disagiate di cui alla tabella 1, dal cod. 1a al cod. 1h.

C) attività implicanti il maneggio di valori: per le attività implicanti il maneggio di valori viene corrisposta un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Il valore dell'indennità giornaliera viene stabilito come segue:

Tab.3

Valore medio mensile dei valori maneggiati	Indennità giornaliera 2019
> 2.582,28	1,00
> 10.329,14	1,98
> 25.822,84	2,98

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

Le indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo continuativo non si possono cumulare tra di loro.

L'indennità per le attività di cui alla lettera A) e l'indennità di cui alla lettera C) si possono cumulare e il cumulo non può superare l'importo massimo giornaliero di 10 Euro.

L'indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo **continuativo** e le specifiche responsabilità di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), b) e c) si possono cumulare fino all'importo annuo di Euro 1.350. La parte eccedente il limite di cumulo è ridotta sulla voce indennità condizioni di lavoro.

L'indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo **giornaliero**, nel rispetto dell'importo massimo giornaliero, non sono soggette ad alcun limite di cumulo.

Le parti condividono la necessità di riaprire, appena siglato il contratto, la contrattazione con l'obiettivo di avviare la revisione integrale dell'istituto di cui al presente articolo al fine di adeguarlo:

- Ai modelli organizzativi emergenti a seguito dei cambiamenti organizzativi e/o tecnologici previsti nel piano di trasformazione digitale;
- A realtà organizzative nelle quali l'organizzazione del lavoro pone limiti oggettivi e misurabili al regime di flessibilità oraria,

ART. 8 – INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE E COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI

1. Ai dipendenti regionali del comparto, compresi i titolari di posizione organizzativa, sono riconosciuti gli incentivi per le funzioni tecniche secondo i criteri generali per l'attribuzione degli stessi contenuti nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al Progetto di Regolamento regionale recante "Disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del Decreto Legislativo n. 50 del 2016" sottoscritto in data 19 settembre 2019.
2. Gli incentivi per le funzioni tecniche saranno corrisposti a seguito della approvazione da parte dell'Assemblea Regionale del Regolamento di cui al comma 1.
3. Agli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente, dipendenti regionali del comparto, compresi i titolari di posizione organizzativa, sono riconosciuti i compensi professionali secondo i criteri generali contenuti nel "Regolamento per la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente" di cui all'Allegato 1 alla DGR n. 2137 del 20 dicembre 2017.

ART. 9 – RISORSE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Le parti danno atto che ai sensi dell'art. 67, comma 1 e dell'art. 15, comma 5 le risorse consolidate per il riconoscimento delle retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni organizzative assumono nel triennio 2019/2021 la consistenza prevista nella tabella Finalità dell'art. 3 del presente CCDI.
2. Il sistema di conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa e i relativi criteri per la graduazione, previo confronto con le organizzazioni sindacali, è disciplinato dalla Delibera di Giunta n. 1907/2018.
3. Ai titolari di posizione organizzativa spetta la retribuzione di risultato cui viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste.
4. La retribuzione di risultato, per il caso di valutazione massima, è stabilita nella misura proporzionale del 25% della retribuzione di posizione attribuita a ciascuna fascia di posizione organizzativa individuata nella disciplina di cui al precedente comma 2, per la quota d'anno di svolgimento del relativo incarico e ridotta sulla base delle assenze che comportano una decurtazione dello stipendio. A tal fine per le posizioni organizzative con delega si prende in considerazione la fascia retributiva di base (01D). Le eventuali risorse destinate alla retribuzione di posizione e non utilizzate nell'anno di riferimento sono distribuite

come retribuzione di risultato, incrementando le disponibilità destinate a tale finalità come previsto dalla DGR 1907/2018. Tali risorse insieme ai residui delle risorse destinate alla retribuzione di risultato saranno distribuite con le stesse modalità qui descritte.

5. Ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato trova applicazione il vigente sistema di valutazione.
6. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico ad interim ad un titolare di posizione organizzativa, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito al medesimo lavoratore un ulteriore importo connesso all'incarico ad interim attribuito e al grado di conseguimento degli obiettivi.
7. La misura di tale importo, come stabilito nella disciplina di cui alla DGR 1907/2018 è pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
8. Le retribuzioni di risultato non si compensano con gli incentivi per la progettazione né con i compensi professionali per gli avvocati disciplinati secondo quanto disposto all'art. 8 del presente CCDI.

ART. 10 - WELFARE AZIENDALE

1. L'Amministrazione ha stanziato per ciascun esercizio del bilancio 2019/2021 euro 1.000.000 aggiuntivi rispetto a quanto già stanziato negli esercizi precedenti per finanziare le azioni di cui all'art. 72 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, frutto di economie stabili derivanti da spese di personale del triennio 2016/2018.
2. I criteri per l'attivazione delle azioni di welfare aziendale di cui al comma 1 sono definiti nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale per il personale del comparto sottoscritto il 21 agosto 2019.

ART. 11– RISORSE NON UTILIZZATE NELL'ANNO DI COMPETENZA

1. Le parti concordano che le risorse già destinate e non utilizzate nell'anno di competenza saranno destinate prioritariamente per far fronte agli oneri straordinari della retribuzione accessoria.
2. Ai fini del presente articolo devono intendersi, a titolo non esaustivo, come oneri straordinari della retribuzione accessoria:
 - a. Il pagamento di voci di salario accessorio a personale comandato e/o in distacco oneroso non rimborsabili dagli enti convenzionati per incompatibilità con i relativi contratti nazionali e/o leggi che pongono a carico della regione tutte o parte delle voci a carico del fondo;
 - b. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da procedure di conciliazione sindacale;
 - c. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da procedure di conciliazione giudiziale e stragiudiziale;
 - d. Il pagamento di voci del salario accessorio derivanti da sentenze di condanna.
3. Le risorse stabili non utilizzate nel corso dell'esercizio sono portate in aumento delle disponibilità per la contrattazione dell'esercizio successivo.

ART. 12 – MOBILITA' INTERNA SU FABBISOGNI

1. L'amministrazione si impegna a pubblicare entro il 31/01/2020 avvisi di mobilità interna su tutte le posizioni lavorative previste nella DGR 1001/2019 (Piano Triennale dei fabbisogni di Personale 2019/2021) non ancora coperte alla data di sottoscrizione del presente CCDI e per le quali è prevista l'assunzione tramite mobilità o concorso a carico dell'esercizio 2019;
2. Le procedure di mobilità interna, ai sensi della disciplina vigente in materia di mobilità su fabbisogni di personale, sono esenti da nulla osta preventivo da parte della struttura di appartenenza;

ART. 13 - DISPOSIZIONE FINALE

1. Entro il 30 settembre di ciascun anno le parti convengono di verificare la consistenza dei residui dell'esercizio in corso e dell'esercizio precedente al fine di contrattare l'adeguamento delle finalità per

l'anno in corso e l'utilizzo per l'anno precedente, ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2016/2018.

Per la Regione Emilia-Romagna

Direttore generale risorse, europa, innovazione e istituzioni Francesco Raphael Frieri	FIRMATO
Direttore generale assemblea legislativa regionale Leonardo Draghetti	FIRMATO
Responsabile servizio sviluppo delle risorse umane e organizzazione Cristiano Annovi	FIRMATO
Responsabile servizio amministrazione e gestione Elena Roversi	FIRMATO
Responsabile servizio funzionamento e gestione Lea Maresca	FIRMATO

Per le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016-2018

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

Per la RSU

FIRMATO	

Bologna, 12 Novembre 2019

NOTE A VERBALE FP CGIL CCDI 2019/2021

1. Il CCNL 2016/2018 comparto Funzioni Locali ha introdotto, all'art. 70-bis, l'Indennità condizioni di lavoro che supera le precedenti indennità di Disagio, Rischio e Maneggio Valori.

La nostra posizione, ribadita al tavolo sindacale, rimarca la necessità di intervenire su tutto l'impianto indennitario a seguito di un'analisi organizzativa seria e puntuale di tutte le posizioni lavorative presenti in Regione, con la possibilità di riconoscere la nuova indennità anche al personale di Categoria D, così come consentito dal nuovo Contratto nazionale sopra menzionato.

Volendo però dare applicazione alle progressioni economiche orizzontali dal primo ottobre 2019 con l'incremento di risorse concordato al tavolo sindacale, abbiamo preso atto che il nuovo contratto decentrato dell'ente Regione deve essere sottoscritto entro la fine di settembre rendendo impossibile avviare quell'analisi organizzativa sopra richiamata.

Per questo avevamo condiviso di procedere, in questa fase, a dare applicazione alla nuova indennità di condizioni di lavoro adeguando le indennità di disagio rischio e maneggio valori, fin qui erogate ma non più erogabili, senza produrre alcuna penalizzazione economica agli operatori attualmente coinvolti, rimandando l'avvio dell'analisi organizzativa seria e puntuale di tutte le posizioni lavorative presenti in Regione con la possibilità di riconoscere la nuova indennità anche al personale di Categoria D, immediatamente dopo la sottoscrizione del Contratto Decentrato.

Con la presente nota a verbale ribadiamo la nostra più totale contrarietà ad interventi di incremento delle posizioni coperte da indennità attuati a spot, fuori da un processo di revisione complessiva di tutto il sistema indennitario che non può prescindere da reali necessità organizzative.

Ribadiamo inoltre la nostra disponibilità a confrontarci sull'analisi organizzativa e la necessità di farlo immediatamente dopo la sottoscrizione del contratto decentrato senza ulteriori rimandi, al fine di revisionare l'intero sistema indennitario, nell'ottica della massima trasparenza.

2. L'art. 11 introduce nel nostro CCDI il principio in base al quale tutte le volte che un lavoratore attivi un contenzioso nei confronti dell'Ente per questioni legate al salario accessorio e l'azione si concluda mediante conciliazione, sia sindacale che giudiziale, o con transazione o sentenze, le relative risorse debbano essere poste a carico del fondo.

La Fp Cgil ritiene necessario procedere ad una valutazione approfondita caso per caso, congiunta fra Amministrazione ed Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'accordo, e con particolare riferimento alle voci di cui al punto 2 lettere c) e d), esprime la propria contrarietà nei confronti di questa scelta, che consente di utilizzare risorse programmate a favore di una serie di attività previste nel fondo per il pagamento di somme legittimamente dovute ma non determinabili dalle dinamiche della contrattazione. Si ritiene a tal proposito maggiormente opportuno, fermi restando tutti gli altri obblighi di legge, l'imputazione separata di detti oneri al di fuori del fondo, con ciò garantendo la adeguata remunerazione di tutti gli istituti contrattuali a cui le parti si impegnano con la stipula del fondo medesimo.

NOTE A VERBALE CISL FP CCDI 2019/2021

La Cisl ritiene opportuno aprire con urgenza un tavolo sulle specifiche responsabilità dell'ente rispetto ai profili b, c, e d e sui seguenti istituti del CCNL 2016-2018 non ancora recepiti ed in particolare un'analisi sugli artt. 18, 29 e 30