



**REGIONE EMILIA - ROMAGNA**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PER IL PERSONALE DEL COMPARTO**  
**TRIENNIO 2020/2022**

**Bologna, 30 dicembre 2020**

Vista la Deliberazione di Giunta regionale n. 2021 del 28 dicembre 2020 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 2020/2022;

Visto il “Fondo risorse decentrate” costituito, ai sensi dell’art. 67 CCNL Funzioni locali, con deliberazione di Giunta n. 1205 del 29 settembre 2020 e n. 2020 del 28 dicembre 2020;

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

il giorno 30 dicembre 2020,

#### **le parti sottoscrivono**

il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del comparto per il triennio 2020/2022.

### *Sommario*

<b>ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA .....</b>	<b>3</b>
<b>ART. 2 - RISORSE IMPIEGABILI NEL TRIENNIO 2020/2022.....</b>	<b>3</b>
<b>ART. 3 – FINALITÀ DELLE RISORSE DISPONIBILI PER IL TRIENNIO 2020/2022 .....</b>	<b>3</b>
<b>ART. 4 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....</b>	<b>4</b>
<b>ART. 4-bis – PREMIO STRAORDINARIO PER IL MANTENIMENTO DELLE PERFORMANCE E LA TRASFORMAZIONE DIGITALE DURANTE L’EMERGENZA COVID-19 ANNO 2020.....</b>	<b>4</b>
<b>ART. 4-ter – PERMESSI STRAORDINARI PER EMERGENZA COVID-19 ANNO 2020 .....</b>	<b>4</b>
<b>ART. 5 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI .....</b>	<b>4</b>
<b>ART. 6 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CATEGORIA B, C e D .....</b>	<b>6</b>
<b>ART. 7 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO .....</b>	<b>9</b>
<b>ART. 8 – INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE E COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI .....</b>	<b>11</b>
<b>ART. 9 – RISORSE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO ....</b>	<b>12</b>
<b>ART. 10 - WELFARE AZIENDALE .....</b>	<b>12</b>
<b>ART. 11 - RISORSE NON UTILIZZATE NELL’ANNO DI COMPETENZA .....</b>	<b>12</b>
<b>ART. 12 - BUONI PASTO ELETTRONICI.....</b>	<b>13</b>
<b>ART. 13 - DISPOSIZIONE FINALE .....</b>	<b>13</b>
<b>ART. 14 – DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA.....</b>	<b>13</b>
<b>NOTA A VERBALE CISL FP.....</b>	<b>15</b>
<b>NOTA A VERBALE DELLA COMPONENTE SGB ALL’IPOTESI DI CCDI RER triennio 2020/2022.....</b>	<b>16</b>

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

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale dipendente della Regione Emilia-Romagna con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ad esclusione del personale con qualifica dirigenziale.
2. Il presente CCDI si applica al periodo temporale 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.
3. Per le materie qui non disciplinate, le parti rinviando agli accordi precedentemente sottoscritti e vigenti al 31/12/2019.

## ART. 2 - RISORSE IMPIEGABILI NEL TRIENNIO 2020/2022

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)	2020	2021	2022
PARTE STABILE DI COMPETENZA	31.519.125,21	31.885.279,75	31.885.279,75
PARTE VARIABILE DI COMPETENZA	1.072.568,67	1.072.568,67	1.072.568,67
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE APPLICATE AL VARIABILE	4.524.314,72	3.843.099,71	2.426.859,72
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>37.116.008,60</b>	<b>36.800.948,13</b>	<b>35.384.708,14</b>
Residui di parte stabile destinati all'esercizio successivo	3.843.099,71	2.426.859,72	14.119,73
<b>TOTALE RISORSE IMPIEGABILI NELL'ESERCIZIO</b>	<b>33.272.908,89</b>	<b>34.374.088,41</b>	<b>35.370.588,41</b>

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 2020/2022

1. La ripartizione delle risorse del fondo sulle diverse finalità nel triennio 2020/2022 è quella riportata nella seguente tabella:

Finalità	Finalità 2020	Finalità 2021	Finalità 2022
Posizioni Organizzative (posizione + risultato)	7.717.704,27	7.779.184,03	7.779.184,03
Indennità In assorbimento (ex 8° qf)	49.249,35	49.000,00	48.000,00
Indennità ad personam Giornalisti (C. 160 legge stabilità 2020 - dal 28/3/2020)	595.257,35	793.676,46	793.676,46
Indennità di comparto compresa quota a carico bilancio	1.831.424,92	1.831.424,92	1.831.424,92
Progressioni economiche orizzontali	9.033.073,00	9.083.073,00	9.133.073,00
<b>Totale Finalità di parte stabile</b>	<b>19.226.708,89</b>	<b>19.536.358,41</b>	<b>19.585.358,41</b>
Indennità di turno e maggiorazione notturno, festivo e notturno festivo, reperibilità	378.000,00	378.000,00	378.000,00
Indennità condizioni di lavoro	797.690,00	517.690,00	517.690,00
Indennità di specifiche responsabilità	1.930.310,00	1.930.310,00	1.930.310,00
Produttività (art. 68, comma 2, lett a) e lett b))	10.940.200,00	12.011.730,00	12.959.230,00
<b>Totale Finalità di parte variabile</b>	<b>14.046.200,00</b>	<b>14.837.730,00</b>	<b>15.785.230,00</b>
<b>Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio</b>	<b>33.272.908,89</b>	<b>34.374.088,41</b>	<b>35.370.588,41</b>
Totale risorse disponibili nell'esercizio	37.116.008,60	36.800.948,13	35.384.708,14
<b>Totale residui e ricorse non impiegate nell'esercizio destinate all'esercizio successivo</b>	<b>3.843.099,71</b>	<b>2.426.859,72</b>	<b>14.119,73</b>

2. Ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, le risorse assegnate alle finalità per gli esercizi 2020, 2021 e 2022 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 2020/2022 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 2020/2022 sono riportati nella seguente tabella:

CAT	2020	2021	2022
A, B	3.801,92	3.856,92	3.856,92
C	3.987,00	4.042,00	4.042,00
D	4.394,22	4.449,22	4.449,22

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

#### **ART. 4-bis – PREMIO STRAORDINARIO PER IL MANTENIMENTO DELLE PERFORMANCE E LA TRASFORMAZIONE DIGITALE DURANTE L'EMERGENZA COVID-19 ANNO 2020**

1. Al fine di riconoscere ai dipendenti regionali l'impegno nel mantenimento delle performance dell'ente durante l'emergenza Covid-19, la partecipazione al cambiamento organizzativo e digitale introdotto dallo smart working straordinario, anche tramite il ricorso all'utilizzo di connettività e strumenti non aziendali, per il solo esercizio 2020 i premi correlati alle performance di cui all'articolo 4 e la retribuzione di risultato riconosciuta alle Posizioni organizzative di cui all'articolo 9 sono incrementati di euro 200.
2. L'erogazione dei premi di cui al presente articolo avverrà sulla base del vigente sistema di valutazione.

#### **ART. 4-ter – PERMESSI STRAORDINARI PER EMERGENZA COVID-19 ANNO 2020**

1. I permessi straordinari introdotti nell'Amministrazione regionale a seguito della dichiarazione dello stato di emergenza sanitaria da virus Covid-19 e riconosciuti qualora non sia stato possibile ricorrere al lavoro agile e dopo aver esperito l'utilizzo degli strumenti delle ferie pregresse, del congedo, della banca ore, della rotazione e di altri analoghi istituti, nel rispetto della contrattazione collettiva, trovano copertura, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge 17 luglio 2020, n. 77 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (19 luglio 2020), nelle ferie non godute dai dipendenti interessati nel 2020. Qualora necessario, i predetti permessi nonché quelli fruiti per esigenze personali, connesse allo stato di emergenza, per cure parentali a figli minori, disabili e/o familiari anziani in caso di chiusura delle strutture di accoglienza, trovano copertura nelle ferie non godute dal personale cessato e, in via residuale, nell'ammontare complessivo dei permessi per particolari motivi personali non utilizzati nel 2020.
2. Ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio i permessi straordinari, anche quando coperti con le modalità di cui al comma 1, non contribuiscono alla decurtazione del trattamento.

#### **ART. 5 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

1. Ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della categoria (art. 16 CCNL 21/05/2018) per gli anni 2020/2021/2022 si applica la disciplina di cui al CCDI sottoscritto in data

28/12/2018 relativo ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (PEO).

2. Sono definiti per l'anno 2020, al fine di consentire l'attribuzione della progressione economica con decorrenza 01/01/2020, i seguenti contingenti economici e numerici calibrati, allo scopo di assicurare un'adeguata valorizzazione a tutte le categorie, sulla base del personale in possesso dei requisiti di accesso.

<b>Cat. A</b>	<b>RISORSE</b>	<b>N. UNITA'</b>
A2 - A3	0	0
A3 - A4	0	0
A4 - A5	0	0
A5 - A6	0	0

<b>Cat. B</b>	<b>RISORSE</b>	<b>N. UNITA'</b>
B1 - B2	325,00	1
B2 - B3	0	0
B3 - B4	2.725,00	9
B4 - B5	1.769,00	5
B5 - B6	757,00	2
B6 - B7	5.834,00	7
B7 - B8	21.427,00	43

<b>Cat. C</b>	<b>RISORSE</b>	<b>N. UNITA'</b>
C1 - C2	18.922,00	36
C2 - C3	26.416,00	42
C3 - C4	27.842,00	38
C4 - C5	35.407,00	40
C5 - C6	69.329,00	100

<b>Cat. D</b>	<b>RISORSE</b>	<b>N. UNITA'</b>
D1 - D2	69.322,00	59
D2 - D3	125.723,00	52
D3 - D4	36.508,00	31
D4 - D5	77.018,00	60
D5 - D6	93.366,00	45
D6 - D7	76.375,00	47

<b>TOTALE</b>	<b>689.065,00</b>	<b>617</b>
---------------	-------------------	------------

3. Vengono esclusi dalla progressione economica all'interno della categoria coloro che hanno valutazione 0 in tutto il triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione delle PEO.
4. Le quote pluriennali di PEO liberate nell'anno dai dipendenti per cessazioni e passaggi di categorie incrementano le quote disponibili per nuove PEO nell'esercizio successivo.

5. Le risorse da destinare all'istituto per gli esercizi 2021 e 2022 saranno definite in sede di contrattazione decentrata 2021 sulla base delle risorse disponibili a seguito della rendicontazione dell'esercizio precedente.

## **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 A, 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)			
		Fissa	Livello 1	Livello 2	Livello 3
Livello di responsabilità e/o complessità					
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:

- 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;
- 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).
- Il direttore si riserva di incrementare o decrementare il budget di ogni servizio di una quota massima pari al 5% dello stesso sulla base dei picchi di lavoro e/o responsabilità e/o rilevanti variazioni di organico attese nell'anno di riferimento.

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

corso d'anno fatti salvi eventuali adeguamenti in caso di provvedimenti di riorganizzazione interna che comportino il trasferimento di organici e funzioni tra strutture dell'ente.

#### **4. Procedura per l'attribuzione delle specifiche responsabilità**

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

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

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

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

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

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

#### **5. Pagamento della indennità**

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

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

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

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

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

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



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

## 6. Monitoraggio

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

- di completare entro il primo trimestre 2021, con gli esiti della attribuzione delle specifiche responsabilità del 2019 e 2020, la banca dati per tipizzare e qualificare i diversi livelli di responsabilità assunte dal personale del comparto al fine di semplificare le attività di attribuzione future e omogeneizzare i comportamenti a fronte di medesime tipologie di responsabilità in strutture diverse;
- di trasmettere all'Organismo paritetico per l'innovazione gli esiti del monitoraggio annuale sull'applicazione dell'istituto al fine di attivare, ove dovessero emergere anomalie applicative, procedure che permettano di superare le criticità;
- di trasmettere alla RSU e al tavolo negoziale il monitoraggio annuale dell'istituto al fine di permettere di valutare:
  - Gli eventuali mancati utilizzi di risorse assegnate da parte dei singoli servizi;
  - L'analisi per struttura, categoria e profilo sull'applicazione dell'istituto;
  - La distribuzione dell'eventuale contenzioso per struttura, categoria e profilo.

## ART. 7 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

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

2. Sono riconosciute le seguenti tipologie di indennità:

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

- **continuative**, cioè quelle in cui il lavoratore deve ricoprire la posizione e svolgerne la mansione in modo prevalente e/o continuativo rispetto ad altre mansioni che potrebbero caratterizzare il profilo professionale. Nella tabella 1 vengono riportate le posizioni incentivabili 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	3,90

	in emergenza per calamità o in altre situazioni che richiedono presenza diffusa e continuativa sul territorio	
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 31/12/2019.

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 assembleari. 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 31/12/2019 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.

3. Sono applicate a tutte le indennità di cui al presente articolo i seguenti divieti di cumulo:
  - Le indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo continuativo non si possono cumulare tra di loro.
  - L'indennità per le attività di cui alla lettera A) e l'indennità di cui alla lettera C) si possono cumulare e il cumulo non può superare l'importo massimo giornaliero di 10 Euro.
  - L'indennità per le attività di cui alla lettera A) di tipo **continuativo** e le specifiche responsabilità di cui all'art. 6, comma 1, lett. a), b) si possono cumulare fino ai seguenti importi annui:
    - o per le categorie A, B e C Euro 1.350.
    - o per la categoria D Euro 1.700.
  - 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.
4. 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 cambiamenti introdotti a seguito del processo di trasformazione digitale, delle modifiche organizzative in corso e dell'estensione dello smart working anche a seguito dell'approvazione del POLA 2021/2023
  - 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 e le modalità per l'attribuzione degli stessi contenuti nel Regolamento Regionale 08 novembre 2019, n. 6 "DISCIPLINA PER LA CORRESPONSIONE DEGLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE PREVISTI DALL'ARTICOLO 113 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 50 DEL 2016"
2. Agli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente, dipendenti regionali del comparto, compresi i titolari di posizione organizzativa, sono riconosciuti i compensi professionali secondo i criteri generali contenuti nel "Regolamento per la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente" di cui all'Allegato 1 alla DGR n. 2137 del 20 dicembre 2017.

## **ART. 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 2020/2022 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. Per l'anno 2020 ai titolari di posizione organizzativa, oltre a quanto così stabilito, è riconosciuta, nell'ambito della retribuzione di risultato, la quota aggiuntiva di cui all'art. 4-bis del presente contratto.
9. 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 confermato per ciascun esercizio del bilancio 2020/2022 euro 1.000.000 per finanziare le azioni di cui all'art. 72 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, frutto di economie stabili derivanti da spese di personale del triennio 2016/2018.
2. Le parti, con apposito accordo, individueranno le modalità di attuazione dell'art. 72 per il riconoscimento delle risorse stanziato al fine di migliorare la sperimentazione avviata nel 2019.
3. In caso di mancato accordo entro febbraio 2021 verranno applicati i criteri attualmente in vigore.

## **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 - BUONI PASTO ELETTRONICI**

1. In considerazione del più vantaggioso trattamento fiscale del buono pasto elettronico rispetto a quello cartaceo, l'Amministrazione regionale si impegna ad aderire alla convenzione per i buoni pasto elettronici Consip, e ad attivarla entro il 30/6/2021.
2. Nel corso dell'esercizio 2021 l'utilizzo del buono pasto elettronico verrà monitorato al fine di verificare eventuali difficoltà nell'utilizzo dello stesso sull'intero o parte del territorio regionale.

## **ART. 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.

## **ART. 14 – DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA**

1. Le parti convengono di programmare da gennaio 2021 le seguenti sessioni negoziali finalizzate a rivedere gli istituti dei contratti decentrati in vigore per fine di adeguarli alle modalità organizzative conseguenti alla diffusione del lavoro agile:
  - Gennaio: Pola 2021/2023
  - Febbraio: orari di lavoro, ferie solidali, turni, straordinari e istituti collegati alle emergenze
  - Marzo: aggiornamento disciplina PO e PEO con revisione dei requisiti di accesso agli istituti
  - Aprile: partecipazione del datore di lavoro ai costi sostenuti dai lavoratori agili
  - Maggio: attività disagiate/specifiche responsabilità/indennità di turno e rischio. Revisione alla luce delle novità organizzative introdotte dal Pola 2021/2023 e dai processi di riorganizzazione funzionale e digitale
  - Giugno: Sistemi di valutazione comparto e dirigenza e revisione del sistema delle conciliazioni sindacali
  - Luglio: Costituzione dei fondi e destinazioni risorse per il CCDI 2021/2023
  - Settembre: Revisione partecipazione del datore di lavoro alla previdenza complementare
2. Le parti convengono di insediare da febbraio 2021 tavoli tecnici per il monitoraggio della qualità, dell'efficienza e della tempestività delle forniture di beni e servizi, compresa la massa vestiaria, previsti dal contratto nazionale di lavoro, dal contratto decentrato e dal welfare aziendale.

**Per la Regione Emilia-Romagna**

Direttore generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni <b>Francesco Raphael Frieri</b>	FIRMATO
Direttore generale assemblea legislativa regionale <b>Leonardo Draghetti</b>	FIRMATO
Responsabile servizio sviluppo delle risorse umane e organizzazione <b>Cristiano Annovi</b>	FIRMATO
Responsabile servizio amministrazione e gestione <b>Elena Roversi</b>	FIRMATO
Responsabile servizio funzionamento e gestione <b>Lea Maresca</b>	FIRMATO

**Per le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016-2018**

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

**Per la RSU**

FIRMATO	

Bologna, 30 dicembre 2020

## NOTA A VERBALE CISL FP

La CISL rimarca la preoccupazione espressa durante tutta la trattativa in ordine alla costituzione del fondo nelle forme indicate nel presente contratto decentrato. In particolare si evidenziano i seguenti aspetti:

1. Copertura delle necessità del fondo tramite i risparmi effettuati nei precedenti anni, che corrisponde ad un mancato stanziamento a bilancio delle risorse necessarie alle finalità del decentrato stesso;
2. Si chiede una verifica puntuale dello speso entro il mese di aprile 2021 al fine di avere piena contezza delle somme residue così da renderle disponibili in modo sistematico;
3. Rispetto al fondo per le progressioni economico orizzontali serve maggiore chiarezza: ovvero una diversificazione del rateo che si genera per le cessazioni inserendo tale somma nei residui al fine di computarlo nelle risorse variabili da erogare immediatamente al comparto e da riportare nella costituzione del fondo dell'anno successivo. L'anno successivo il fondo per le PEO deve vedere riconosciuto l'intero ammontare delle progressioni economiche consolidate;
4. Non è apprezzabile la rappresentazione fatta con questo contratto decentrato del riconoscimento del disagio per la categoria D. Come CISL abbiamo chiesto più volte di inserire i 280.000€ nell'importo totale del disagio aggiungendo la categoria tra quelle beneficiarie di tale istituto, individuando i criteri di attribuzione a priori e non a consuntivo;
5. Abbiamo un dubbio di legittimità, come già detto in trattativa, riguardo l'inserimento degli assegni ad personam dei giornalisti, ai sensi del comma 160 della Legge di stabilità del 2019, nella destinazione del fondo in quanto voce tabellare e non accessoria;
6. Richiesta di revisione del regolamento sulle PEO per i collaboratori provenienti da altri enti in mobilità volontaria che non hanno visto riconosciuto il diritto già maturato per le progressioni economiche orizzontali.

CISL FP Emilia-Romagna e SASDER CISL FP

Sonia Uccellatori

Patrizia Olivi

Paolo Succi Leonelli

## NOTA A VERBALE DELLA COMPONENTE SGB ALL'IPOTESI DI CCDI RER triennio 2020/2022

Con la sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI RER 2020/2022 la componente SGB vuole evidenziare favorevolmente il seppur limitato riconoscimento di proposte SGB in ordine al principio di diritto della redistribuzione dei risparmi del fondo accessorio e loro utilizzo ad incremento della componente produttività per tutti, alla necessità di rivedere l'impianto del Welfare aziendale e di sua applicazione con formule "esentasse", dell'esigenza di aprire i confronti sindacali con tempi coerenti al diritto delle rappresentanze sindacali di portare alla contrattazione tutte le tante e ormai annose esigenze del comparto (quindi non più a fine anno !).

Sottolinea che comunque si ritiene che questo contratto, anche quest'anno frettoloso, abbia più di un punto negativo che comporta divisione tra i lavoratori e carenza di adeguati riconoscimenti, tra i quali:

- Utilizzo limitato dei residui del fondo salario accessorio: essendo generati per buona parte da una programmazione a priori di non utilizzo e a favore di un mai chiarito obiettivo, confermiamo la richiesta della loro distribuzione integrale (con la sola accezione delle economie strettamente utili per mantenere almeno costante negli anni il livello economico della produttività e delle PEO anche in presenza di un eventuale aumento di organico);
- La formale motivazione della una tantum 2020 quale "premio straordinario" e con l'aggravante che sia giustificato (anche) dallo "utilizzo di connettività e strumenti non aziendali": questa una tantum deriva dalla distribuzione quota-parte dei residui del fondo, quindi da risparmi che in ogni caso sono dei lavoratori del comparto e a loro disposizione al di là delle situazioni contingenti; inoltre non accettabile che le spese personali che i lavoratori hanno sostenuto perché la macchina aziendale potesse comunque funzionare siano poi compensate con i loro soldi.
- Utilizzo ex-novo di una sostanziosa quota del fondo (circa 280 mila euro) a favore del disagio della cat D con una formula descrittiva fintamente "sperimentale" perché introduce un diritto e delle aspettative difficilmente non replicabili nei prossimi anni (e per di più senza averne parlato nei pochissimi e tardivi incontri di trattativa di quest'anno) : non siamo certo contrari al riconoscimento del disagio a questa categoria, ma la priorità da anni è di una revisione di questo istituto nel suo insieme ... così, invece, appare più come regalia che nella sostanza comporta un aumento economico alla sola categoria D;
- Nonostante il contratto nazionale abbia tolto le spese PO dal fondo del salario accessorio (con la creazione di un capitolo di bilancio), si continua ad attingere dal fondo stesso per finanziare le decisioni organizzative unilaterali dell'Amministrazione e senza per altro aver affrontato la modifica regolamentare delle PO che riteniamo debba quantomeno dare maggior e più coerente rilievo al rapporto responsabilità effettiva/quantificazione economica.



p/la componente SGB in RER

Fiorenza Rossi, Enrico Gamberini, Pina Giagnorio, Donatella Casanova, Fabio Navarrini, Roberto Pesci