

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA – ANNO 2020**

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

### **II.1 - Modulo 1 - *Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge***

<b>Data di sottoscrizione</b>	14 dicembre 2020 – IPOTESI DI CCDI TRIENNIO 2020/2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	anno 2020-2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none"><li>- Direttore Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni</li><li>- Direttore Generale Assemblea Legislativa</li><li>- Responsabile Servizio Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione</li><li>- Responsabile Servizio Amministrazione e Gestione</li><li>- Responsabile Servizio funzionamento e gestione</li></ul> <p>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni/Autonomie Locali, RSU</p> <p>Organizzazioni Sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	a) finalità delle risorse disponibili per il triennio 2020/2022 b) premi correlati alla performance c) premio straordinario mantenimento performance e trasformazione digitale – emergenza Covid 2020 d) permessi straordinari emergenza Covid e) progressioni economiche orizzontali f) indennità per specifiche responsabilità di cat. B, C e D g) indennità condizioni di lavoro incentivi funzioni tecniche h) risorse non utilizzate nell'anno di competenza i) risorse per le retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni organizzative e criteri per la determinazione della retribuzione di risultato l) welfare aziendale m) buoni pasto elettronici n) disposizione finale o) dichiarazione programmatica

**Rispetto dell'iter – adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione**

**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa**

- La relazione tecnica è stata trasmessa al Servizio Gestione della Spesa Regionale D.G. Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni che ha attestato la copertura finanziaria in data 18 dicembre u.s. prot. n. 835410;
- La relazione illustrativa è trasmessa al Collegio dei Revisori in quanto propedeutica all'acquisizione della certificazione che verrà espressa nel provvedimento della Giunta Regionale di approvazione dell'accordo ai sensi dell'art. 4 comma 1 lettera f) LR 18/2012;
- Nel caso il Collegio dei Revisori dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.

**Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria**

- È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/09 **Vedi Osservazioni in calce.** *La Regione ha predisposto per ogni struttura i Piani di Attività, che definiscono gli obiettivi annuali il cui raggiungimento permette l'erogazione di una quota di incentivazione mentre l'altra è correlata alla valutazione individuale.*
- Con delibera n. 1059/2018 è stato nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e prorogato con delibera n. 1050/2020. Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2020-2022 è stato adottato con delibera 83/2020.
- Sono pubblicati nelle pagine Amministrazione trasparente del sito istituzionale nelle relative sezioni i dati relativi a:
  - o il Piano della performance – anno 2020;
  - o la Relazione sulla performance – anno 2019 e il relativo documento di validazione dell'OIV;
  - o l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
  - o il sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - o l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
  - o i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa;
  - o le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
  - o i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
  - o gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.
- La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009. **Vedi osservazioni in calce.**

**Osservazioni**

Con Legge regionale 26 del 20/12/2013 la Regione ha definito le norme per l'adeguamento della normativa regionale ai principi del D. Lgs. n. 150/2009 richiamati dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31.

Il sistema di definizione degli obiettivi delle Direzioni generali, correlato con gli obiettivi definiti dal Documento triennale di Politica economica e finanziaria (documento volontario dell'Ente) e, a partire dal 2016, con il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) è stato attivato a partire dal 2008, ed è pubblicato su Internet, così come la sua consuntivazione. I sistemi di valutazione del comparto e della dirigenza sono stati definiti, nella forma attuale, a partire dal 2007, e sono a regime dal 2008, sulla base di principi compatibili con quelli normati dal D. Lgs. n. 150/2009, e in stretta correlazione col sistema di definizione e consuntivazione degli obiettivi.

Il DEFER per il 2021 è stato approvato con Delibera di Giunta 788/2020 e di UP 27/2020 e la Nota di aggiornamento è stata approvata con Delibera 1514/2020.

Il piano della performance delle strutture della Giunta è stato adottato (relativamente all'anno 2020) con Delibera n. 1163/2020, come modificata dalla Delibera n. 1406/2020; il Piano della performance delle strutture dell'assemblea 2019-2021 è stato adottato con Delibera di U.P. n. 7/2019 e aggiornato con Delibere di U.P. n. 23/2019 e n. 93/2019.

La relazione della Performance per la Giunta per l'anno 2019 è stata approvata con delibera n. 735/2020 e per la Assemblea Legislativa con Prot. AL/2020/0010631.

**II.2- Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato della ipotesi di contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)**

**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.

**L'articolo riassume le risorse destinabili alle diverse finalità previste nel CCDI nei limiti delle risorse individuate in sede di Delibera di costituzione del fondo n. 1205 del 21/09/2020 e di aggiornamento dello stesso con delibera del 28/12/2020.**

**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 risorse 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.

**Rispetto ai CCDI precedenti si segnalano in particolare:**

- **L'inserimento tra le spese fissa le indennità ad personam riservate agli ex giornalisti inquadrati nel CNLG a seguito dell'applicazione di quanto previsto dall'art. 1, Comma 160 della L. 169/2019**
- **L'ampliamento del Fondo per le Posizioni Organizzative conseguente:**
  - o **alla riduzione del fondo della dirigenza conseguente alla rimodulazione della dotazione organica dell'ente in vigore dal 1° novembre 2020 che ha ridotto la dotazione organica dei dirigenti (- 6 unità) a favore dell'incremento della dotazione organica del personale di categoria D1 (+ 10 unità)**
  - o **all'inserimento, come per tutti i dipendenti, del premio di risultato di cui all'art. 4-bis del presente CCDI**

#### **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:

<b>CAT</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
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.

**I seguenti premi sono stati modificati semplificando le griglie di applicazione e prevedendo un incremento a regime dal 2021 di 80 euro per ogni categoria di riferimento.**

#### **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.

**Gli articoli 4-bis e 4-ter costituiscono un riconoscimento accessorio una tantum ai dipendenti in conseguenza delle modalità di riorganizzazione dell'attività lavorativa che si è resa necessaria per fronteggiare l'emergenza sanitaria tuttora in atto. Tali modalità hanno consentito lo svolgimento di tutte le attività programmate per l'anno 2020 nell'ambito di tutte le direzioni generali, agenzie e istituti e di innovare i processi organizzativi con una rilevante trasformazione digitale e un ricorso allo smart working straordinario e ordinario che ha superato il 50% dell'organico regionale.**

## **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.

**L'articolo è finalizzato ad adeguare i contingenti economici che fissano i limiti per ogni progressione economica orizzontale da attivare nel triennio 2020/2022.**

**Per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali si applica anche per il triennio 2020/2022 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).**

**Le risorse destinate ad ogni passaggio per gli esercizi 2021, 2022 e 2023 potranno essere incrementate in sede di contrattazione decentrata 2021/2023 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:
  - i. Responsabilità di obiettivi e/o macro-attività e/o attività previsti nel PDA;
  - ii. 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:
  - i. 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;
  - ii. Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
  - iii. 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.

- a. 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
Categoria D	350	650	1000	1350	1700
Categoria C	350	650	1000	1350	
Categoria B	350	650	1000		

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:

- Il Servizio di riferimento
- 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**

<b>Cod</b>	<b>Posizioni incentivabili</b>	<b>Indennità giornaliera Euro</b>
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 31/12/2019.

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**

<b>Cod</b>	<b>Posizioni incentivabili</b>	<b>Indennità Giornaliera Euro</b>
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:
    - per le categorie A, B e C Euro 1.350.
    - 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.

**Negli articoli 6 e 7 sono confermate le modalità di riconoscimento degli istituti in essi disciplinati, così come rivisti nel CCDI 2019/2021, a seguito del CCNL 21/5/2018. Nel presente contratto viene introdotta, in via sperimentale per l'anno 2020, la possibilità di applicare l'istituto dell'indennità condizioni di lavoro anche ai dipendenti della categoria D, alle medesime condizioni previste per le altre categorie contrattuali.**

## **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.

**L'articolo richiama la disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche, che è stata introdotta con il 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", che ha rivisto, adeguandola ai mutamenti normativi, quella precedentemente vigente in Rer e conferma quanto previsto in termini di incentivi per gli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente, dipendenti regionali del comparto, compresi i titolari di posizione organizzativa. A questi ultimi 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 20/12/2017.**

## **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.

**L'articolo conferma la disciplina prevista nel CCDI 2019/2021 con riferimento sia alla retribuzione di posizione sia a quella di risultato. Prevede, inoltre, il riconoscimento anche ai titolari di Posizione organizzativa della quota aggiuntiva una tantum di cui all'art. 4-bis.**

## **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.

**L'articolo richiama il contratto decentrato 2019/2021 in materia di welfare sottoscritto a giugno 2019 e autorizzato dalla giunta regionale con Delibera n. 1369 del 05/08/2019. A seguito della sperimentazione avviata nel 2019 e relativo riconoscimento delle quote ai dipendenti, prevede un'ulteriore fase di sperimentazione conseguente ad accordo tra le parti; solo in caso di mancato accordo entro febbraio 2021, le parti confermano la distribuzione delle risorse secondo quanto già applicato.**

## **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.

**Nell'articolo si fissano le regole di utilizzo dei residui di parte stabile programmati per esercizi successivi e gli eventuali residui di parte stabile che emergeranno nelle singole finalità. Resta confermato che le risorse stabili non utilizzate nel corso dell'esercizio sono portate in aumento delle disponibilità per la contrattazione degli esercizi successivi.**

## **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.

**L'articolo prevede la sperimentazione nell'anno 2021 dell'utilizzo del buono pasto elettronico, considerato più vantaggioso per i dipendenti. Prevede, inoltre, che sia effettuata un monitoraggio nel corso del 2021 soprattutto per verificare che tale strumento possa essere utilizzato su tutto il territorio regionale e non risulti penalizzante per il personale che presta servizio in sedi decentrate e meno servite rispetto al capoluogo e ai centri maggiori.**

## **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.

**L'articolo prevede un programma per la trattazione, nel corso del 2021, degli istituti la cui revisione è stata posticipata in sede di contrattazione tra le parti, con specifica costituzione di tavoli tecnici relativi alle forniture di beni e servizi.**