

## CCDI Comune di Riolunato

L'anno duemilaventuno addì dieci del mese di novembre alle ore 10,00 in videoconferenza tra la delegazione di parte pubblica individuata con deliberazione della Giunta Comunale n. del –e composta da :

Dr.ssa Mirka Lotti - Vice segretario  
Sig.ra Claudia Contri Responsabile Settore Amministrativo

E la Delegazione trattante di parte sindacale è così costituita:

- Per le Rappresentanze sindacali territoriali firmatarie del C.C.N.L.:

Mucci Silvia Rappresentante FP CGIL  
Tagliaferri Vincenzo Rappresentante CISL FP Emilia Centrale

- Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'ente:

Mattei Luciana

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 04/11/2021 ad oggetto: “contrattazione decentrata integrativa anno 2021: formulazione linee d’indirizzo e autorizzazione all’avvio della trattativa finalizzata alla sottoscrizione definitiva dell’accordo;

Vista l’ipotesi di contrattazione decentrata;

si stipula il presente accordo relativamente alla costituzione e disciplina delle risorse decentrate così come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCNL 21/05/2018;

In applicazione dell’art. 67 del CCNL 21/05/2018 le parti prendono atto che il Responsabile del settore Amministrativo, ha costituito il fondo provvisorio delle risorse decentrate per l’anno 2021 ammontate ad € 75.209,00

### UTILIZZO RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE P.O.

Il fondo relativo alle posizioni organizzative finanziato da bilancio e enti senza la dirigenza, ai sensi dell’art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018 ammonta ad € 34.200,00 e corrisponde a quanto stanziato a tal fine nell’anno 2017.

Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative una somma non inferiore al 15% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle P.O.

Le parti prendono atto che con deliberazione n. 35 del 4/05/2019 è stato approvato il “regolamento disciplinante l’area delle posizioni organizzative” nel quale sono stabilite le procedure per l’individuazione, il conferimento la valutazione e la revoca degli incarichi.

### UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Le risorse stabili e quelle variabili sono utilizzate, ai sensi dell’art. 8 comma 7 del CCNL 2018 per finanziare:

- 1) Le progressioni orizzontali storiche già in godimento all’1 gennaio 2021;
- 2) L’indennità di comparto nei valori definiti dalla contrattazione Nazionale per il personale in servizio nell’anno;

- 3) L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità esercitate dal personale delle categorie B, C e D non incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni organizzative;
- 4) Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B,C e D non incaricato di funzioni dell'area delle P.O. attribuite con atto formale dell'Ente;
- 5) Le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata ( indennità condizioni di lavoro)
- 6) I compensi incentivanti per il personale addetto stabilmente all'ufficio anagrafe;
- 7) I compensi incentivanti per la progettazione, e per l'ISTAT;
- 8) I compensi relativi alla premialità sulla base dei criteri individuati nei relativi atti.

### **Fondo per le progressioni economiche orizzontali**

Il fondo delle risorse per le progressioni economiche storiche ammonta ad € 5.700,00

Al 31/12/2020 sono utilizzati € 5.202,82

Per l'anno 2021 non si prevedono nuove progressioni orizzontali.

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione alla metodologia di valutazione vigente.

I requisiti necessari per l'ammissione e i criteri sono quelli individuati dall'art. 16 del CCDI normativo 2019/2021.

### Fondo per le indennità di comparto

Il fondo per le indennità di comparto per l'anno 2021 ammonta ad € 4.636,26

Fondo per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ( art. 70 quinquies comma 1)

Il fondo per le specifiche responsabilità viene erogato per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B,C e D non incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni organizzative. Le specifiche responsabilità devono essere assegnate con atto formale del Responsabile del Settore, l'importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'ammontare per tali indennità per l'anno 2021 è quantificato in € 5.000,00.

Fondo per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ( art. 70 quinquies comma 2)

Il Fondo viene erogato per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità derivanti dalla qualifica di Ufficiale dello Stato civile ed anagrafe che nn rientrano nell'art. 70 quinquies comma 1.

L'ammontare per tale indennità per l'anno 2021 ammonta ad € 350,00

Fondo per la remunerazione dell'indennità condizioni di Lavoro Art. 70 bis del C.CN.L 21.5.2018: ( € 5.730,00 )

- L'ente riconosce una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possono rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di valori.
- L'indennità correlata alle condizioni di lavoro comportanti lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi che possano rappresentare pericolo o danno per la salute e il maneggio di denaro sostituisce ed assorbe qualsiasi indennità erogate in precedenza per le medesime o analoghe fattispecie.

- L'indennità è riconosciuta negli importi indicati di seguito determinati nel rispetto dei criteri di cui all'art. 70 bis, comma 3 del CCNL ed è riconosciuta per le sole giornate di effettivo svolgimento delle attività remunerate.
- L'erogazione dell'indennità avviene di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto.
- Le indennità di cui al presente articolo hanno decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
- Il Responsabile dell'area competente è tenuto alla tempestiva segnalazione di variazione delle mansioni, rilevanti per la corresponsione dell'indennità in oggetto.
- La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità fatta salva diversa e più favorevole disposizione contenuta nel CCNL o nel presente CCDI.
- Le parti, considerato il contesto organizzativo e dimensionale dell'ente, gli specifici ambiti di attività e l'incidenza di tali criteri sull'organizzazione dei servizi, hanno definito di seguito modalità e ambiti di applicazione dell'indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL:

#### A) Attività esposte a rischi (vedere DVR) 1.082,00

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in attività che comportino diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale con alta probabilità di infortunio hanno diritto ad una indennità per particolari condizioni di lavoro da € 1,20 per grado di rischio basso ad un massimo di € 2,40 per un indice di rischio alto. Rientrano in questo ambito le seguenti attività:

- Rischio chimico – rischio alto
- Rischio da utilizzo di strumentazioni e mezzi meccanici (attrezzature di servizio) – rischio basso
- Rischio derivante dall'attività di guida con trasporto di persone – rischio basso
- Rischio biologico e da contatto – Rischio basso

Il grado di esposizione al rischio è desunto dal Documento di valutazione dei rischi redatto dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

#### B) Attività connesse al maneggio di valori 300,00

I lavoratori e le lavoratrici impiegati in via continuativa in attività che comportino il maneggio di valori di cassa, nominati agenti contabili dell'ente con atto formale ai sensi del vigente Regolamento di contabilità, viene riconosciuta una specifica indennità, definita sulla base dei seguenti criteri:

- Il calcolo dell'indennità si basa su un valore contrattuale giornaliero che va da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 2,00;
- L'ammontare dell'indennità non può essere superiore all'ammontare del denaro movimentato dall'agente contabile;
- I giorni da considerare sono quelli effettivi di movimentazione/incasso del denaro da rendicontare;
- L'agente contabile rende il conto sulla base dei modelli di legge al Servizio finanziario e all'organo di revisione contabile.

L'indennità viene graduata sulla base dei valori mensili movimentati, come segue:

- Euro 1,00 giornaliero lordo per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiato compreso tra € 100,00 e € 499 €;
- Euro 1,50 giornalieri lordi per un importo medio mensile compreso fra € 500,00 e € 749,00;
- Euro 2,00 giornalieri lordi per un importo medio mensile di valori di cassa maneggiati uguale o superiore a € 750,00.

Per la figura dell'Economo è previsto un'indennità pari ad € 1,50 per tutti i giorni lavorativi in cui è svolta la mansione.

Gli incassi avvenuti tramite POS non danno diritto a percepire tale indennità.

c) Attività disagiate 1.528,00

Le parti individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Disagio connesso a prestazioni lavorative che comportano un'effettiva e prolungata attività con utenza multi problematica in condizioni di disagio sociale, certificate – disagio valore 2;
- Disagio connesso alla prestazione di servizio presso il settore tecnico in particolare per le attività di spalatura neve, disgelo, stradale, pronto intervento, protezione civile che prevedono un flessibilità oraria con più rientri giornalieri – disagio valore 2;
- Disagio dovuto ad una flessibilità organizzativa e oraria del servizio che prevede un orario di lavoro spezzato con più di una interruzione – disagio valore 1;

E' riconosciuta una indennità per particolari condizioni di lavoro di € 1,50 giornalieri per grado di disagio 1.

E' riconosciuta una indennità per particolari condizioni di lavoro di € 3,00 giornalieri per grado di disagio 2 e/o in presenza di condizioni di disagio plurime.

Tale indennità non è cumulabile con quella prevista dall'art. 56 comma quinquies del C.C.N.L.

Indennità di servizio esterno 1.020,00

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 viene erogata al personale operaio che , in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni;
2. L'importo giornaliero dell'indennità è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: da € 1,00 a € 10,00.
3. L'indennità di cui ai commi 1. e 2. è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
4. L'indennità di cui al presente articolo:
  - è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL 21.5.2018;
  - è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL del 6.7.1995 e ss.mm. e ii.;
  - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
  - non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018.
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
6. L'importo dell'indennità è graduato in base alla tipologia di servizio svolto e alla sua continuità come segue:
  - a) Servizi diurni feriali prestati nella fascia oraria 7:30 – 19:00: € minimo 2,00 massimo 4,00, purchè prestati per almeno 2/3 come servizio esterno;
  - b) Servizi serali prestati nella fascia oraria 18:00 – 24:00: € 6,00 lordi giornalieri purchè prestati per almeno 2/3 come servizio esterno;

- c) Servizi festivi diurni e notturni feriali prestati nella fascia oraria 7:30 – 19:00 e 20:00 - 02:00: € 8,00 lordi giornalieri, purchè prestati per almeno 2/3 come servizio esterno;
- d) Servizi serali e/o notturni festivi prestati nella fascia oraria 20:00 – 07:00: € 10,00 lordi giornalieri purchè prestati interamente come servizio esterno;

Se il servizio esterno viene effettuato a scavalco delle fasce orarie sopra indicate, l'importo da riconoscere è quello relativo alla fascia oraria in cui la prestazione in servizio esterno è prevalente.

7. L'indennità di servizio esterno viene riconosciuta agli aventi diritto su attestazione da parte del Responsabile del Settore, sulla base della disciplina di cui ai commi precedenti.

8. Per le giornate in cui il dipendente non svolge servizio esterno è possibile comunque riconoscere, ove ne ricorrano le condizioni, l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21.5.2018.

9. Gli importi delle indennità verranno definiti annualmente con la contrattazione decentrata di parte economica.

9. La presente disciplina avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Contratto.

Indennità di reperibilità Art. 24 del CCNL 21.5.2018 1.800,00

1. Le aree di pronto intervento vengono definite con delibera di Giunta, previa informazione alle OO.SS. e le articolazioni dei turni di reperibilità sono stabilite dal Responsabile di Servizio competente secondo quanto previsto dall'art. 24 del CCNL del 21/05/2018.

Nel caso di reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica o ambientale, il limite di sei turni mensili può essere elevato nel rispetto comunque della normativa inerente la sicurezza sui luoghi di lavoro ed il recupero psico- fisico dei dipendenti.

2. Le aree di pronto intervento, per le quali potranno essere organizzati i turni di reperibilità del personale sono individuate nelle seguenti: polizia locale, gestione delle emergenze, derivanti da allerta meteo, emergenze sanitarie o di igiene pubblica o in caso di interventi di protezione civile, con riferimento alle funzioni del Sindaco di cui all'art. 54 del D. Lgs. 267/2000.

3. All'organizzazione e al controllo sulla regolarità dello svolgimento degli orari provvede il Responsabile, con apposita nota da trasmettere all'Ufficio del Personale per la successiva liquidazione.

4. Nell'ambito delle aree così definite il personale coinvolto ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dal CCNL.

5. Per quanto riguarda le modalità di espletamento della reperibilità, si prevede:

- Obbligo di reperibilità e, in caso di chiamata, obbligo del dipendente a entrare in servizio nel più breve tempo possibile e comunque entro e non oltre 30 minuti,
- In caso di chiamata le ore lavorate verranno retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario e non potranno pertanto essere remunerate con l'indennità di reperibilità;
- Per i periodi di reperibilità inferiori a 12 ore l'indennità di € 10,33 verrà maggiorata del 10% e poi proporzionata alla durata del turno di reperibilità, che non potrà comunque essere inferiore a 4 ore;
- Il servizio verrà organizzato tenendo conto in via prioritaria della disponibilità volontaria del personale e in caso di assenza di disponibilità volontaria, disposto d'ufficio ;
- Il personale reperibile il giorno di riposo settimanale avrà diritto alla fruizione del riposo compensativo secondo le modalità previste dal vigente CCNL;

- Non potrà essere considerato reperibile il dipendente assente dal servizio per infortunio, malattia, permessi, ferie, congedi vari.

### **compensi per la performance individuale**

Nell'anno 2021 s'intende compensare l'istituto della performance individuale per una spesa complessiva di € . 9.800,00. I piani di attività sono collegati al DUP e al PEG assegnato ai Responsabili di settore.

### **CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E VARIABILI**

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa;
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata alla performance su obiettivi strategici individuati nel PEG e nel Piano delle Performance.

### **- Criteri per la distribuzione delle risorse per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi per l'anno 2021.**

1. Il riconoscimento del compenso in esame è strettamente correlato ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.
2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono corrisposti ai lavoratori interessati previo processo periodico di valutazione delle prestazioni e dei risultati.
3. L'incentivo in esame è diretto a realizzare il miglioramento organizzativo dei servizi dell'Ente con particolare riferimento ai progetti e agli obiettivi previsti nel Piano della Performance 2021.
4. In questa fase sempre in evoluzione, si è cercato di individuare per ogni Servizio, degli obiettivi strategici, inseriti anche nel DUP.
5. Per il 2021, si è cercato di individuare per ogni Servizio, degli obiettivi strategici, oltre a progetti di mantenimento; pertanto ogni Responsabile verrà valutato in funzione degli obiettivi assegnati, secondo quanto previsto da "Criteri per l'istituzione e graduazione delle Posizioni Organizzative", approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 35/2019. La valutazione del risultato degli incaricati, da parte del Nucleo di Valutazione, sarà effettuata sulla base del vigente sistema di valutazione del personale.
6. La valutazione dei dipendenti non incaricati di Posizione Organizzativa verrà effettuata dai Responsabili del relativo servizio, sulla base delle schedi di valutazione allegate al presente CCDI.
7. Le risorse per la produttività 2021 verranno distribuite sia al personale a tempo indeterminato che a tempo determinato in base al periodo di servizio prestato da questi ultimi (almeno sei mesi di lavoro) e in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente Contratto Collettivo Decentrato, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni contrattuali dei CC.CC.NN.LL. attualmente vigenti.

Fondo Trattamento accessorio

FONTE	DESCRIZIONE	2021
<b>RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 -	37.769,00
Art. 67 comma 1	0,2% Monte salari 2001	710,00
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	586,44
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	-
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	
	<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>40.024,44</b>
<b>RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>		
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	915,00
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	70,44
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	
	<b>TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>985,44</b>
	<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>41.009,88</b>
<b>RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>		

<i>Art. 67 comma 3 lett. b)</i>	Piani di razionalizzazione	
<i>Art. 67 comma 3 lett. c)</i>	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, ICI, avvocatura, ecc.)	4.000,00
<i>Art. 67 comma 3 lett. d)</i>	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
<i>Art. 67 comma 3 lett. e)</i>	Risparmi da utilizzo straordinari	
<i>Art. 67 comma 3 lett. f)</i>	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
<i>Art. 67 comma 3 lett. h)</i>	Integrazione monte salari 1997	4.702,00
<i>Art. 7 c.4 lett. u ccnl 2018</i>	Decurtazione risorse destinate PO	15.000,00-
<i>Art. 15 c7 ccnl 2018</i>	Risorse destinate PO 2017	34.200,00

Letto, approvato e sottoscritto.  
 Riunito, li 10 novembre 2021

Delegazione trattante di parte pubblica

Delegazione trattante di parte sindacale