

In data **6 giugno 2019** alle ore \_\_\_\_\_ nella sede municipale del Comune di Rubiera, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale.

Sono presenti:

<b>Delegazione di parte pubblica</b>	<b>Sì/No</b>
Dott.ssa Caterina Amorini – Segretario generale – Presidente	
Dott. Mario Ferrari	
Dott.ssa Chiara Siligardi	
<b>Delegazione di parte sindacale</b>	<b>Sì/No</b>
Natalina Albertini – RSU	
Alessia Caffagni – RSU	
Anna Rinaldi – RSU	
Nicola Zottoli – RSU	
FP CGIL – Mauro Nicolini	
CISL FP – Cristian Villani	
UIL FPL –	
CSA Regioni e autonomie locali –	

#### PREMESSO CHE

1. in data 18 aprile 2019 è stata siglata la preintesa;;
2. la Giunta comunale con la deliberazione n. 89 del 14 maggio 2019, esecutiva a norma di legge, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto come da testo siglato in fase di preintesa;

#### SI STIPULA L'ALLEGATO CONTRATTO

<b>Delegazione di parte pubblica</b>	
Dott.ssa Caterina Amorini – Presidente	
<b>Delegazione di parte sindacale</b>	
RSU – Natalina Albertini	
RSU – Alessia Caffagni	
RSU – Anna Rinaldi	
RSU – Nicola Zottoli	
FP CGIL – Mauro Nicolini	
CISL FP – Cristian Villani	
UIL FPL –	
CSA Regioni e autonomie locali –	

## Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021

### **Titolo I – Premessa e disposizioni generali**

#### **Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza,**

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale – e, ove specificatamente indicato, anche al personale assunto con contratto di formazione e lavoro o somministrato.
2. Il personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro e somministrato a tempo determinato partecipano agli istituti premiali solamente ove il rapporto di lavoro sia di durata superiore ai sei mesi, sempreché siano compatibili con la tipologia del rapporto.
3. Il contratto ha validità triennale ed i suoi effetti giuridici ed economici decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione, salvo diversa specificazione.
4. È fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

#### **Art. 2 – Definizioni**

1. Ai fini del presente contratto si intendono:
  - a) per CCNL i contratti collettivi nazionali di lavoro;
  - b) per CCDI i contratti collettivi decentrati integrativi;
  - c) per OO.SS. le organizzazioni sindacali;
  - d) per RSU le rappresentanze sindacali unitarie;
  - e) per “parti” le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale;
  - f) per “Responsabile” il funzionario o dirigente del Comune con le attribuzioni di cui all'articolo 107 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
  - g) per “Regolamento” il regolamento sulla valutazione e la premialità del personale, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 41 del 27 dicembre 2010 e successive modificazioni e integrazioni;
  - h) per “SMVP” il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 36 del 14 dicembre 2011 e successive modificazioni e integrazioni;
  - i) per “d.lgs. 150/2009” il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

#### **Art. 3 - Diritto di sciopero e servizi pubblici essenziali**

1. Le parti confermano la vigenza del protocollo d'intesa allegato al CCDI 2006-2009 che si allega anche al presente contratto.

#### **Art. 4 – Interpretazione autentica del contratto**

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto decentrato integrativo, si procede tra le parti che lo hanno sottoscritto con le modalità previste dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004.
2. La parte interessata invia all'altra una richiesta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.
4. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi come oggetto le materie dallo stesso regolate.

### **Titolo II – Materie per le quali è ammesso l'atto unilaterale**

**[art. 8, comma 5, CCNL 21.05.2018]**

#### **Art. 5 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

**[art. 7, comma 4, lettera a), CCNL 21.05.2018]**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 e quindi:
  - a) progressioni economiche nella categoria;
  - b) indennità di comparto;
  - c) quota dell'indennità professionale del personale educativo dei nidi d'infanzia di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14.09.2000 e all'art. 6 del CCNL 05.10.2001;
  - d) quota dell'indennità professionale del personale insegnante delle scuole materne di cui all'art. 37, comma 1,

lettera d) del CCNL 6 luglio 1995 e all'art. 6 del CCNL 05.10.2001;

e) indennità ex VIII qualifica funzionale.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui all'art. 68, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 e degli altri utilizzi previsti dalle norme contrattuali, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

**Art. 6 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance  
[art. 7, comma 4, lettera b), e artt. 68 e 69 del CCNL 21.05.2018]**

1. Le parti concordano che una percentuale significativa<sup>1</sup> del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del CCNL 21 maggio 2018, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa, in ogni caso la parte destinata ad incentivare la performance individuale non è inferiore al 30%.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti stabiliscono che i premi individuali legati alla performance e i compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale, sono correlate nel seguente modo:

a) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 200% al premio relativo alla performance, quest'ultimo viene ridotto del 30%;

b) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 400% al premio relativo alla performance, quest'ultimo viene ridotto del 60%.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

5. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettera b), del CCNL 21.05.2018. Tale maggiorazione è attribuita ad un numero di dipendenti per categoria non superiore al 10% dei valutati purché conseguano una valutazione superiore al 90% del massimo attribuibile.

6. L'importo della maggiorazione è stabilito nel 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente nella fascia immediatamente precedente al limite del 90%.

**Art. 7 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche  
[art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 21.05.2018]**

1. Le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale sono definite annualmente nell'apposito fondo.

2. La valutazione ai fini della progressione all'interno della categoria avviene in base al sistema di valutazione dell'ente.

3. La valutazione individuale dell'ultimo triennio è quella conseguita secondo il sistema di valutazione dell'ente. Nel caso in cui manchi la valutazione per uno degli anni del triennio, perché il dipendente non ha maturato un periodo di servizio sufficiente, per l'anno mancante si applica la media dei due anni valutati. Nel caso in cui manchi la valutazione per due anni del triennio il dipendente non partecipa alla procedura di progressione orizzontale. Nel caso di personale arrivato al Comune in mobilità o per concorso ma abbia già prestato servizio nel medesimo profilo, almeno una delle valutazioni annuali deve essere stata effettuata per il servizio prestato nel Comune.

4. Alla selezione partecipa il personale che ha maturato alla data del 1° gennaio dell'anno oggetto di valutazione un numero minimo di anni di permanenza nella medesima posizione economica all'interno della categoria di appartenenza, anche maturata in enti diversi, che viene definito in:

a) anni 6 per gli appartenenti alla categoria D;

b) anni 5 per la categoria C;

c) anni 4 per la categoria B.

5. Viene determinato annualmente il budget da destinare alle progressioni orizzontali, comprensivo dei livelli economici già riconosciuti ed ancora in godimento. Tale budget viene suddiviso tra le categorie B, C e D, in proporzione al valore delle progressioni orizzontali teoriche del numero dei dipendenti iscritti in ogni categoria, rispetto al totale.

6. Le progressioni orizzontali attribuite a seguito di valutazione effettuata al 31 dicembre di ogni anno, hanno efficacia a far data dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, oppure alla data successiva definita in sede di contrattazione annuale.

**Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro  
[art. 7, comma 4, lettera d), e art. 70-bis CCNL 21.05.2018]**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il

---

1 N.B.: la percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

a) utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc... complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; in ogni casistica, a condizione che si rilevi un elevato grado di insalubrità, di tossicità/nocività o, comunque, di notevole rischio di pregiudizio per la salute, oppure attività che, per la notevole gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

b) attività connessa al possesso del patentino addetto antincendio a rischio elevato.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. In particolare si configura quale attività disagiata quella connessa allo svolgimento di un numero di interventi programmati e non programmati che vengono svolti al di fuori del normale orario di lavoro nei giorni feriali dopo le ore 19.00 e nei giorni festivi.

4. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti di attività rischiosa o disagiata e, conseguentemente, l'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.

5. Per quanto riguarda il maneggio di valori, l'indennità spetta solamente al personale che maneggi valori per un importo medio mensile superiore a 200,00 (duecento) euro.

6. L'indennità condizioni di lavoro spetta solamente per le giornate effettivamente lavorate e viene così composta:

a) prestazione di attività rischiosa: 1,20 euro al giorno per chi ricade nelle fattispecie di cui al comma 2, lettera a) ed 1,00 euro al giorno per chi ricade nella fattispecie di cui alla lettera b); nel caso di cumulo di entrambe le fattispecie l'importo è di 2,20 euro;

b) maneggio valori:

1) 1,00 euro al giorno per maneggio di valori di un importo medio mensile superiore a 200,00 e fino a 1.500,00 euro;

2) 1,50 euro al giorno per maneggio di valori di un importo medio mensile superiore a 1.500,00 euro.

c) prestazione di attività disagiata:

1) al personale che cumuli anche una condizione di rischio o di maneggio valori l'indennità condizioni di lavoro spettane per tale condizione viene incrementata di scaglioni di 0,10 euro giornalieri in base ai parametri della tabella riportata in calce al presente comma in ragione di 0,10 euro ogni 20 punti con arrotondamento matematico;

2) al personale che non cumuli una condizione di rischio o di maneggio valori, viene corrisposto il minimo di 1,00 euro al giorno se nel corso dell'anno supera i 100 punti, superati i 200 punti si applica l'incremento di 0,10 euro ogni 20 punti con arrotondamento matematico;

Descrizione	punti
Uscita programmata feriale dalle 19.00	20
Uscita programmata feriale dopo le 22.00 o festiva	30
Uscita NON programmata feriale dalle 19.00	24
Uscita NON programmata feriale dopo le 22.00 o festiva	34
Ingresso anticipato in orario notturno	14
Nel caso in cui nella stessa giornata il medesimo operatore abbia più chiamate, dalla seconda chiamata il peso è dimezzato.	

7. Ai fini delle uscite di cui al comma 6 si specifica che:

a) non sono conteggiate:

1) le prestazioni connesse allo svolgimento delle consultazioni elettorali o altri casi in cui l'onere è sostenuto da terzi e rimborsato al Comune;

2) per il personale dei servizi educativi per gli incontri e le attività programmate in orario serale (assemblee, incontri con i genitori, ecc.).

b) per l'individuazione del punteggio fa fede l'orario di inizio del servizio, che per le uscite programmate è quello disposto dal competente responsabile, per le uscite non programmate è quella in cui viene effettuata la chiamata; per le uscite programmate il punteggio spetta anche per servizi che iniziano tra le ore 17.30 e le ore 19.00 se la maggior parte del servizio si svolge dopo le ore 19.00;

c) per gli addetti a partecipare alle riunioni degli organi collegiali è da intendersi in ogni caso programmata l'uscita che venga comunicata al dipendente nei termini previsti per la convocazione dell'organo;

- d) nel caso in cui il dipendente preavvisato non sia più disponibile per qualsiasi ragione, il dipendente che viene chiamato a supplire l'assenza avrà diritto in ogni caso all'indennità per uscita programmata.
8. Resta inteso che, anche nel caso di cumulo delle varie fattispecie, l'indennità non può superare il massimo giornaliero previsto dal CCNL.
9. L'indennità condizioni di lavoro viene corrisposta in forma mensile per la parte derivante dalla condizione di rischio. Per la parte derivante da condizione di disagio o maneggio valori viene conguagliata a fine anno in base a quanto spettante.

#### **Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità**

**[art. 7, comma 4, lettera f), e art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018]**

1. Le indennità di cui al presente articolo sono riconosciute alle figure dotate di ruoli ed incarichi formalmente attribuiti e/o funzioni effettivamente svolte desunti dalla microstruttura organizzativa; rapportandole al periodo di servizio prestato.
2. Le indennità per specifiche responsabilità sono riconosciute sulla base di due fasce di attribuzione:
- a) Fascia A, fino a € 1.500,00 = Posizioni di elevata responsabilità in ragione delle mansioni eseguite, con particolare riferimento alla particolare complessità dei procedimenti affidati e all'eventuale esercizio di funzioni vicarie del Responsabile. I parametri da valutare sono:
- 1) Particolare complessità dei procedimenti affidati;
  - 2) (eventuale) esercizio delle funzioni vicarie del Responsabile;
  - 3) (eventuale) coordinamento di più persone.
- b) Fascia B, fino a € 1.000,00 = Coordinamento di più persone (almeno due) e responsabilità di procedimenti. I parametri da valutare sono:
- 1) Numero di persone coordinate;
  - 2) (eventuale) Numero e complessità dei procedimenti affidati.
3. Lo svolgimento delle funzioni di coordinamento della squadra di emergenza neve configura una fattispecie di particolare responsabilità ai sensi del presente articolo. Tale funzione è retribuita con un'indennità da un minimo di € 170,00 ad un massimo di € 500,00, rapportata all'effettivo impegno.
4. Le indennità sono definite sulla base di un criterio di pesatura del ruolo e della responsabilità assegnate al singolo dipendente rientrante nella categoria. La pesatura viene effettuata collegialmente dall'Ufficio di Direzione al fine di garantire omogeneità di metodo valutativo.
5. La indennità di cui al presente articolo non assorbe quella di cui all'articolo art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 se i presupposti di attribuzione sono differenti.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione”.

#### **Art. 10 – Altre indennità per specifiche responsabilità**

**[art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018]**

1. L'indennità di cui al presente articolo:
- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Responsabile dell'Ufficio elettorale, Responsabile dei Tributi;
  - b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali e al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - c) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario, se e quando attribuite ai Messi Notificatori;
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto.
3. Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:
- a) una sola delega di Ufficiale di Stato civile, o d'Anagrafe: € 125,00;
  - b) due deleghe di quelle di cui alla lettera a): € 250,00;
  - c) responsabile del tributo: € 350,00.
4. Nelle fattispecie di cui al comma 1, lettera b), il Responsabile deve individuare con apposito atto scritto il titolare e affidare le specifiche responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è ordinariamente preposto; l'indennità è così determinata:
- a) archivisti informatici (intesi quali soggetti che hanno la responsabilità dell'integrità degli archivi informatici dell'Ente): € 300,00
  - b) addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico in possesso della formazione prevista dalla legge 150/2000 per la qualifica di Responsabile URP € 300,00;
  - c) personale addetto ai servizi di protezione civile: € 200,00.
6. Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con l'indennità di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 solamente se il presupposto legittimante è differente.
7. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, entro la mensilità di febbraio dell'anno successivo alla maturazione. Sono riproporzionate

all'eventuale percentuale di part-time e ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

**Art. 11 - Criteri generali per l'incentivo per funzioni tecniche**  
**[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 21.05.2018 e art. 113 del d.lgs. 50/2016]**

1. Il regolamento determinerà la percentuale effettiva da stanziare entro il limite massimo del 2% per i lavori e del 1,3% per servizi e forniture.
2. La percentuale della somma da stanziare è definita in modo inversamente proporzionale all'entità dell'appalto.
3. Non sono comunque incentivabili gli appalti per lavori, servizi o forniture con un importo a base di gara inferiore a 20.000,00 euro.
4. Il regolamento definisce:
  - a) chi sono i soggetti che concorrono alla ripartizione dell'incentivo e le relative quote di partecipazione, anche tra un minimo e un massimo;
  - b) le modalità di individuazione dei gruppi di lavoro;
  - c) le penali da applicare in caso di ritardo nell'esecuzione delle prestazioni;
  - d) le modalità di liquidazione.
5. Il regolamento si atterrà ai principi di diritto fissati in materia dalla Corte dei Conti, sezione delle Autonomie.

**Art. 12 - Criteri generali per l'incentivo per recupero evasione IMU e TARI**  
**[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 21.05.2018 e art. 1, comma 1091, legge 145/2018]**

1. Il regolamento determinerà la percentuale effettiva da stanziare entro il limite massimo del 5%.
2. La percentuale della somma da stanziare è definita in modo inversamente proporzionale alla quantità del recuperato fissando la percentuale massima per importi fino a 100.000 euro e decresce oltre tale cifra.
3. Il regolamento definisce:
  - a) chi sono i soggetti che concorrono alla ripartizione dell'incentivo e le relative quote di partecipazione, anche tra un minimo e un massimo;
  - b) le modalità di individuazione dei gruppi di lavoro;
  - c) le modalità di liquidazione.

**Art. 13 - Criteri generali per il riparto delle risorse dei piani di razionalizzazione**  
**[art. 7, comma 4, lettera g), CCNL 21.05.2018 e art. 16, comma 5, d.l. 98/2011]**

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione, sono destinate alla premialità.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile competente.
3. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

**Art. 14 - Welfare integrativo**  
**[art. 7, comma 4, lettera h), e art. 72 CCNL 21.05.2018]**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che il Comune non aveva somme stanziare per le finalità di cui all'articolo 72 del CCNL 21.05.2018 al momento della sua entrata in vigore e pertanto non ci sono le condizioni per lo stanziamento di somme.

**Art. 15 - Elevazioni importi reperibilità**  
**[art. 7, comma 4, lettera i), e art. 24, comma 1, CCNL 21.05.2018]**

1. Per il personale chiamato a prestare turni mensili di reperibilità superiore a sei, i turni eccedenti tale numero sono remunerati con una indennità di 13,00 euro per 12 ore.

**Art. 16 - Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi spettati in base a disposizioni di legge**  
**[art. 7, comma 4, lettera j), e art. 18, comma 1, lettera h), CCNL 21.05.2018]**

1. Nel caso in cui il titolare di posizione organizzativa percepisca qualcuno dei compensi indicati dall'articolo 18, comma 1, lettera h), del CCNL 21.05.2018, la retribuzione di risultato spettante viene decurtata come segue:
  - a) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 200% alla retribuzione di risultato, quest'ultima viene ridotta del 30%;
  - b) nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge siano percepiti per un importo superiore al 400% alla retribuzione di risultato, quest'ultima viene ridotta del 60%.

**Art. 17 - Riduzione del fondo risorse decentrate per incremento fondo posizioni organizzative**  
**[art. 7, comma 4, lettera u), CCNL 21.05.2018]**

1. La eventuale contrattazione in questa materia è demandata ai contratti annuali relativi ai criteri per

l'utilizzo delle risorse decentrate.

**Art. 18 - Retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

**[art. 7, comma 4, lettera v), CCNL 21.05.2018]**

1. Alla retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è destinata una somma pari al 15% del totale del fondo delle posizioni organizzative.
2. La determinazione della quota di retribuzione di risultato spettante al singolo incaricato viene determinata come segue:
  - a) la parte del fondo delle posizioni organizzative non destinata alla retribuzione di posizione viene suddivisa in misura proporzionale alla retribuzione di posizione dei vari responsabili;
  - b) la quota di spettanza del singolo responsabile viene definita applicando alla quota teorica il sistema di valutazione dell'ente;
  - c) le quote non attribuite sono destinate ad economia di bilancio.

**Titolo III – Materie per le quali non è ammesso l'atto unilaterale**

**[art. 8, comma 4, CCNL 21.05.2018]**

**Art. 19 - Elevazioni limiti ai turni di reperibilità**

**[art. 7, comma 4, lettera k), e art. 24, comma 3, CCNL 21.05.2018]**

1. Il limite massimo di turni mensili di reperibilità di cui all'articolo 24, comma 3, del CCNL 21.05.2018 è elevato a 8.

**Art. 20 - Turnazioni**

**[art. 7, comma 4, lettera l), e art. 23, commi 2 e 4, CCNL 21.05.2018]**

1. Le parti confermano che l'arco temporale preso in considerazione per valutare che sussista una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente è il mese di calendario.
2. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, le parti confermano che il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

**Art. 21 - Linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

**[art. 7, comma 4, lettera m), CCNL 21.05.2018]**

1. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro dei dipendenti.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
4. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

**Art. 22 - Elevazione contingente rapporti a tempo parziale**

**[art. 7, comma 4, lettera n), e art. 53, comma 8, CCNL 21.05.2018]**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale può essere elevato al 35 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative, in presenza delle seguenti gravi e documentate situazioni familiari:
  - a) dipendente che gode dei permessi di cui alla legge 104/1992 per assistere un familiare;
  - b) dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
  - c) dipendente unico adulto di nucleo familiare con figli minori di 14 anni.

**Art. 23 - Criteri per flessibilità oraria**

**[art. 7, comma 4, lettera p), CCNL 21.05.2018]**

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'amministrazione garantisce l'applicazione di regimi di flessibilità oraria di almeno 45 minuti a tutti i dipendenti addetti a servizi amministrativi che non prevedano necessità di un orario rigido.
2. Se compatibili con le esigenze di servizio, in presenza di documentate necessità personali o familiari,

anche ulteriori rispetto a quelle indicate dall'articolo 27, comma 4, del CCNL 21.05.2018, l'amministrazione garantisce al dipendente maggiori margini di flessibilità.

**Art. 24 - Ulteriori esenzioni dai turni notturni**

**[art. 7, comma 4, lettera z), e art. 23, comma 8, CCNL 21.05.2018]**

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate le seguenti ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno:

- a) dipendente che gode dei permessi di cui alla legge 104/1992 per assistere un familiare;
- b) dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
- c) dipendente unico adulto di nucleo familiare con figli minori di 14 anni.

**Titolo IV – Disposizioni transitorie e finali**

**Art. 25 - Casi speciali di fruizione del pasto a inizio o fine turno**

**[art. 13 CCNL 09.05.2006]**

1. Ai sensi dell'articolo 13 del CCNL 09.05.2006 vengono individuate le seguenti figure professionali che possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di 1 ora, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro: addetti coinvolti nei servizi di protezione civile (compresi gli interventi di sgombero neve) a condizione che vengano svolte almeno 7 ore di lavoro.

**Art. 26 – Effetti dell'accordo del 15 aprile 2003 sui servizi comunali all'infanzia**

1. Gli istituti demandati alla contrattazione decentrata contenuti nell'accordo del 15 aprile 2003 denominato "Applicazione code contrattuali del C.C.N.L. Enti locali sui servizi comunali all'infanzia", sono qui espressamente richiamati e pertanto continuano ad avere validità.

**Art. 27 – Disposizioni transitorie e finali**

1. Dalla data di efficacia delle disposizioni del presente CCDI cessa l'applicazione delle disposizioni del CCDI 2013-2015.
2. Restano salvi gli effetti dei verbali di concertazione e dei provvedimenti assunti dall'Amministrazione in applicazione di tali verbali, nonché degli altri documenti non aventi valore di contratto decentrato.
3. In ragione dell'applicazione in corso d'anno gli istituti del presente contratto rapportati a valori annuali, le relative soglie sono proporzionate rispetto ai mesi di applicazione nel 2019.

**Dichiarazione congiunta n. 1**

Nell'ambito di politiche tese ad incentivare la conciliazione vita-lavoro dei dipendenti, oltre alle misure di cui agli articoli 22, 23 e 24, e compatibilmente con le esigenze di servizio, le parti condividono l'opportunità di attivare progetti di telelavoro secondo la disciplina del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi a fronte di documentate esigenze dei lavoratori.

**ALLEGATO 1****Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero****Capo I – Norme generali****Art. 1 – Individuazione dei servizi minimi essenziali**

1. I servizi essenziali da garantire in caso di sciopero sono quelli indicati all'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
2. Nel Comune di Rubiera, tenendo conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da garantire sono quelle indicate nei successivi capi.

**Art. 2 – Modalità di individuazione del personale**

1. I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.
2. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

**Art. 3 – Servizi esternalizzati o in appalto**

1. Per quanto riguarda le prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto il Comune vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

**Capo II – Stato civile e servizio elettorale****Art. 4 – Stato civile**

1. Le prestazioni da garantire per lo stato civile sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte.
2. Il contingente di personale è di un istruttore di categoria C o collaboratore di categoria B3 con delega di Ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00.

**Art. 5 – Servizio elettorale**

1. Le prestazioni da garantire per il servizio elettorale sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.
2. Il contingente di personale è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.

**Capo III – Igiene, sanità ed attività assistenziali****Art. 6 – Servizi cimiteriali**

1. Le prestazioni da garantire per i servizi cimiteriali sono il ricevimento e l'inumazione delle salme.
2. Il contingente di personale è di un Esecutore di categoria B o collaboratore di categoria B3 posto in reperibilità.

**Capo IV – Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica****Art. 7 – Servizio di protezione civile e sgombero neve**

1. Le prestazioni da garantire sono quelle di emergenza sulla base delle esigenze.
2. Il contingente di personale individuato consiste in un tecnico di categoria D3, D o C e due operai di categoria B3 o B posto in reperibilità per la durata dello sciopero in caso di sciopero per l'intera giornata.

**Art. 8 – Polizia locale**

1. Le prestazioni da garantire sono:
  - a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
  - b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;
  - c) attività di pronto intervento;
  - d) attività della centrale operativa;
  - e) vigilanza casa municipale;
  - f) assistenza al servizio di cui all'articolo 7, in caso di sgombero della neve.
2. Il contingente è individuato in un ispettore categoria D o agente categoria C per turno, resta inteso che per le attività di cui alle lettere a) e b) queste potranno essere rese esclusivamente in collaborazione con altre forze di polizia.

3. Nel momento in cui diverrà operativa la nuova organizzazione del Corpo unico di polizia locale dell'Associazione intercomunale Tresinaro-Secchia, le parti si ritroveranno per discutere le modifiche al presente articolo e rivedere l'organizzazione complessiva dei servizi minimi essenziali sui quattro comuni associati.

### **Capo V – Servizi concernenti l'istruzione pubblica**

#### **Art. 9 – Servizi educativi**

1. Ai sensi degli articoli 3 e 4 dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali del 19 settembre 2002 In caso di proclamazione di sciopero per il solo personale docente/educativo il dirigente o il responsabile del servizio invita, in forma scritta, il personale educativo interessato a rendere comunicazione volontaria circa l'adesione allo sciopero entro il quarto giorno dalla comunicazione della proclamazione dello sciopero. Decorso tale termine, sulla base dei dati conoscitivi disponibili, il dirigente o il responsabile del servizio valuta l'entità della riduzione del servizio scolastico e, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, comunica le modalità di funzionamento o la sospensione del servizio alle famiglie.

2. Nel caso in cui lo sciopero venga proclamato per il solo personale non docente/educativo dovranno essere garantiti i servizi minimi relativi all'accesso, alla tutela dei minori e alla somministrazione dei pasti, ove previsti.

3. Nei casi di cui al comma 2 il contingente di personale per la scuola materna comunale e asilo nido è di 2 cuochi categoria B3 e 2 operatori scolastici categoria B, tale contingente potrà essere garantito anche mediante l'impiego congiunto di personale dipendente del Comune e personale esterno. Per quanto riguarda la somministrazione dei pasti l'Amministrazione si impegna a valutare la possibilità di ricorrere ad altre soluzioni quali la fornitura del pasto tramite ditta esterna avente i requisiti.

4. Nel caso di sciopero proclamato per tutte le categorie di personale si applicano cumulativamente le disposizioni dei commi da 1 a 3.

5. Nei casi di cui al comma 1 in cui il servizio venga chiuso il personale non docente/educativo presta regolare servizio.

### **Capo VI– Servizi del personale**

#### **Art. 10 – Servizio gestione risorse umane**

1. I servizi da garantire sono:

a) erogazione degli emolumenti retributivi / degli assegni con funzione di sostentamento;

b) compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge;

2. Tali servizi devono essere garantiti solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

3. Il contingente di personale è di un istruttore di categoria C dell'ufficio gestione risorse umane.