

Unione delle Terre d'Argine, Comuni di Campogalliano,
Carpi, Novi di Modena e Soliera

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI PARTE
NORMATIVA 2023-2025
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

APPENDICE "A"

DISPOSIZIONI RELATIVE AGLI ISTITUTI CON CONTENUTO ECONOMICO APPLICABILI AL COMUNE
DI CARPI

FASCICOLO 0001/0010/2022/000006

Sottoscrizione sostituita da assenso dichiarato esplicitamente il 21 maggio 2024

Il giorno **21 maggio 2024** alle ore **13.00** in videoconferenza tramite l'applicativo Google Meet ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica intercomunale dell'**Unione Terre d'Argine** e dei **Comuni di Campogalliano, Carpi, Novi di Modena e Soliera** e le rappresentanze sindacali sottoindicate.

Premesso che:

- in data **16 aprile 2024**, è stata sottoscritta la preintesa della presente appendice "A";
- l'organo di revisione del Comune di Carpi ha certificato le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria e ha attestato che i costi della preintesa sono compatibili con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- il presidente della delegazione trattante è stato autorizzato a sottoscrivere il contratto in via definitiva con deliberazioni di Giunta: **Comune di Carpi n. 101 del 14 maggio 2024, Unione delle Terre d'Argine n. 49 del 15 maggio 2024;**

nel corso della riunione le parti dichiarano di sottoscrivere l'appendice "A" al Contratto collettivo integrativo del personale dipendente, come segue:

Delegazione di parte pubblica		
Presidente intercomunale	Cristoforetti Daniele, Direttore generale dell'Unione delle Terre d'Argine	Sottoscrive
Presidente Comune di Carpi	Garuti Anna Lisa, Segretario generale dei Comuni di Carpi e Novi di Modena	Sottoscrive
Delegazione di parte sindacale		
Rappresentanza sindacale unitaria Unione	Magnani Flavio	Assente
	Benatti Chiara	Assente
	Bortolotti Matteo	Assente
	De Rosa Assunta	Assente
	Fontana Marianna	Assente
	Gasparini Rita	Assente
	Lauriola Maria	Assente
	Maccarone Roberta	Assente
	Novellini Ester	Assente
	Poltronieri Luciana	Assente
	Silvestri Claudia	Assente
Rappresentanza sindacale unitaria Campogalliano	Contini Carlo	Assente
	Cammareri Maria	Assente
	Cigarini Luisa	Assente
	Grisanti Gessica	Assente
Rappresentanza sindacale unitaria Carpi	Anderlini Fabio	Assente
	Diacci Daniele	Assente
	Forghieri Rita	Sottoscrive
	Imbeni Caterina	Sottoscrive
	Liotti Diana	Sottoscrive
	Manfredi Caterina	Sottoscrive
	Pellacani Elisa	Sottoscrive
	Russo Giuseppe	Sottoscrive
	Sanseverino Katia	Sottoscrive
	Semellini Odoardo	Sottoscrive
Zangrilli Carlo	Sottoscrive	
Rappresentanza sindacale unitaria Novi di Modena	Russo Giuseppe	Assente
	Vittoria Maria	Assente
Rappresentanza sindacale unitaria Soliera	Catellani Daniele	Assente
	De Rosa Marilena	Assente
	Zoboli Daniele	Assente
FP-CGIL	Tallarida Jessica	Sottoscrive

CISL-FP	Manzini Mirko	Sottoscrive
UIL-FPL	Bazzoni Rossano	Sottoscrive
CSA Regioni e autonomie locali		Assente

**APPENDICE "A" AL CCI 28 DICEMBRE 2023 DELL'UNIONE DELLE TERRE D'ARGINE E DEI COMUNI
 DI CAMPOGALLIANO, CARPI, NOVI DI MODENA E SOLIERA:**

**DISPOSIZIONI RELATIVE AGLI ISTITUTI CON CONTENUTO ECONOMICO APPLICABILI AL COMUNE
 DI CARPI**

Art. A-1 Indennità condizioni di lavoro

[Art. 7, comma 4, lettera d), CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione dell'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, è prevista una "indennità condizioni di lavoro", riferita alle condizioni di effettiva prestazione del servizio che comportano rischio, disagio o maneggio di valori. L'indennità può essere riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o aree professionali.
2. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio.
3. Per l'attribuzione dell'indennità, deve ricorrere una o più delle seguenti condizioni:
 - a) lo svolgimento di prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi come risultanti dalle categorie di rischio contenute nel Documento di valutazione dei rischi (DVR) che qui di seguito risultano contrassegnate dalla lettera A);
 - b) la persistenza di oggettive situazioni di disagio, di seguito contrassegnate dalla lettera B), che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti 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, come di seguito specificato:

Fattispecie	euro/giorno
A1) Conduzione abituale di automezzi per il trasporto di cose, di peso superiore a 3,5 tonnellate a pieno carico, per la guida dei quali occorre la patente di categoria C	1,00
A2) Conduzione continuativa di autoveicoli per il trasporto di persone per la guida dei quali occorre la patente di categoria B	1,00
A3) Impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni nelle attività di manutenzione tecnica di strade, edifici, del verde e relativi impianti, anche in presenza di utenti, lavoratori e pubblico	3,00
A4) Attività svolte dagli addetti agli allestimenti scenici e dai macchinisti ed elettricisti, nonché per le figure di tecnico audio video e di tecnico fonico, conseguenti ai rischi derivanti dall'utilizzo di macchine di scena e per i lavori in altezza	3,00
A5) Attività di notificazione presso il domicilio fisico delle persone esercitata continuativamente anche con eventuale conduzione di veicoli	2,00
B1) Attività di front office nei servizi bibliotecari	1,00
B2) Attività di assistenza agli Organi del Comune e dell'Unione in orari serali, a partire dalle ore 18:00 e con protrarsi delle attività in misura prevalente a partire dalle ore 19:00	15,00
B3) Attività connesse ai servizi offerti per la celebrazione di matrimoni civili nelle	15,00

giornate di sabato pomeriggio e domenica mattina, e comunque in osservanza del vigente Disciplinare organizzativo per la celebrazione dei matrimoni civili	
B4) Attività non sporadiche in giornate festive, connesse all'organizzazione di eventi culturali che attualmente rientrano nelle competenze del settore S2 (servizio eventi-promozione economica, "servizio giovani, sport, benessere", Castello dei ragazzi, Musei, Archivio)	15,00

4. L'indennità è unica e, nel caso di presenza contestuale di più condizioni di lavoro di cui al comma 3, è determinata dalla somma degli importi parziali, fermo restando l'impossibilità di superare l'importo massimo di 15 euro/giorno.

5. L'indennità è corrisposta per le sole giornate di effettiva presenza in servizio nonché esposizione alle condizioni di lavoro in oggetto, sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente, al quale, nel rispetto dell'organizzazione strutturale dell'ente e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, compete la valutazione e attestazione dell'effettivo ricorrere dei presupposti e delle condizioni che danno diritto alla corresponsione.

6. L'indennità è corrisposta mensilmente.

7. L'efficacia della disciplina del nuovo istituto, in sostituzione di quella previgente, decorre dal 1° maggio 2024.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 18 del CCI 05.06.2019.

Art. A-2 Indennità per specifiche responsabilità

[Art. 7, comma 4, lettera f), CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022, è prevista una "indennità per specifiche responsabilità", finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da parte del personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ che non risulti titolare di incarico di Elevata qualificazione.

2. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare necessariamente l'assunzione diretta delle responsabilità connesse all'attività medesima in modo prevalente sia sotto il profilo temporale che rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese.

3. Le tipologie di specifiche responsabilità che si individuano sono riferite alla responsabilità di procedimento o di progetto, in relazione all'Area di inquadramento prevista dall'ordinamento professionale, secondo quanto di seguito indicato:

Fattispecie		euro/anno	
		min.	max
A	Responsabilità di ufficio di 2° livello che risponde direttamente al Dirigente o di struttura organizzativa di 3° livello, con un numero di dipendenti assegnati/coordinati/gestiti almeno pari a 5 (cinque) secondo la previsione della dotazione organica alla data di attribuzione formale dell'indennità e fino a eventuale modifica organizzativa. Sono previste tre fasce di indennità: € 1.500,00 / € 2.000,00 / € 2.500,00. Attribuibile previa valutazione dirigenziale delle esigenze organizzative del Servizio e in base alla presenza di uno o più dei seguenti parametri: - rapporto diretto con il pubblico; - numero di dipendenti assegnati/coordinati/gestiti secondo la previsione della dotazione organica alla data di attribuzione formale dell'indennità e fino a eventuale modifica organizzativa; - rapporto diretto con il Dirigente. DESTINATARI: Personale area dei Funzionari ed EQ	1.500	2.500

B	<p>Responsabilità di unità di progetto formalmente costituita con deliberazione di Giunta Comunale che richieda logiche di gestione intersettoriale e/o di coinvolgimento di soggetti esterni.</p> <p>La graduazione degli importi viene effettuata sulla base dei seguenti parametri:</p> <p>a) complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità;</p> <p>b) entità ed articolazione del gruppo di lavoro o della squadra coordinata;</p> <p>c) livello di autonomia.</p> <p>DESTINATARI: Personale area dei Funzionari ed EQ</p>	1.000	2.500
C	<p>Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione degli obblighi previsti dalla Legge 10/1991 e dal D.Lgs 115/2008: responsabilità per la conservazione e l'uso razionale dell'energia e predisposizione del bilancio energetico in funzione anche dei parametri economici e degli usi energetici finali (art. 19 L. 10/1991); monitoraggio dello stato dei lavori e della corretta esecuzione delle prestazioni previste dai contratti di "Servizio Energia" (Allegato II, D.Lgs 115/2008, punto 4.1.p); sottoscrizione dei relativi atti a contenuto tecnico-amministrativo.</p>	2.500	
D	<p>Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione degli obblighi previsti dall'art. 229, comma 4 d.L. 34/2020 convertito con Legge 77/2020 e dal D.M. 12.5.2021 "Modalità attuative delle disposizioni relative alla figura del mobility manager": promozione, attraverso l'elaborazione del PSCL - Piano Spostamenti Casa Lavoro - della realizzazione di interventi per l'organizzazione e la gestione della domanda di mobilità del personale dipendente, al fine di consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane; supporto all'adozione, adeguamento e verifica dell'attuazione del PSLC.</p>	2.500	
E	<p>Responsabilità del Servizio di Protezione Civile, comprensiva della eventuale responsabilità di funzioni nel COC</p>	2.500	
F	<p>Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione degli obblighi previsti dall'art. 61 del DPR n. 445/2000 e dalla determinazione AGID n. 407/2020 e s.m.i.: responsabilità di apposito servizio per la tenuta del protocollo informatico, dei flussi documentali e degli archivi.</p>	1.000	
G	<p>Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione degli obblighi previsti dal d.lgs. 322/1989: responsabilità dell'attività statistica e analisi dati dell'Amministrazione Comunale intesa sia come rilevazione, elaborazione, diffusione e archiviazione dei dati statistici sia come trasmissione al Sistema Statistico Nazionale</p>	1.500	
H	<p>Specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento tecnico/amministrativo/contabile in procedimenti complessi che comportano l'esercizio di funzioni di rilevanza organizzativa, ritenute tali dal Consiglio di Direzione.</p> <p>DESTINATARI: Personale area degli Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ</p>	300	1.000
I	<p>Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe e Ufficio elettorale</p> <p>DESTINATARI: Personale area degli Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ</p>	500	
J	<p>Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati al Servizio Relazioni con la città per il personale ivi addetto</p> <p>DESTINATARI: Personale area degli Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ</p>	300	
K	<p>Responsabilità di singola funzione di Protezione Civile nel COC, indipendentemente dal numero di funzioni</p>	300	

DESTINATARI: Personale area degli Operatori esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ
--

4. L'importo lordo annuo dell'indennità, in ogni caso, è corrispondentemente riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché in funzione dell'effettivo periodo di servizio prestato e/o indennizzato qualora inferiore all'anno.

5. La concreta individuazione dei beneficiari dell'indennità e determinazione dell'importo spettante è effettuata da ciascun Dirigente, entro le misure minima e massima di cui al precedente comma 3, nel rispetto del CCNL vigente, del presente contratto e delle eventuali ulteriori previsioni del CCI, annuale o pluriennale, di parte economica, e, in ogni caso, entro i limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate annualmente destinate dall'ente al corrispondente utilizzo.

6. L'indennità è attribuita nominativamente, con indicazione dell'importo spettante e di una durata determinata e corrispondente a quella dell'incarico di responsabilità cui è correlata, comunque non superiore a due anni (un anno per le responsabilità di cui all'articolo A-2, comma 3, lettera "A", avendo cura di favorire la rotazione del personale incaricato).

7. L'indennità è corrisposta mensilmente.

8. Nel caso in cui l'assenza dal servizio del personale incaricato, comporti un pregiudizio organizzativo, il Dirigente, previa favorevole e unanime valutazione da parte del Consiglio di Direzione, potrà revocare l'incarico e la connessa indennità anche prima del termine dell'originaria scadenza. Il presente comma non si applica con riferimento alle tipologie di responsabilità connesse all'esercizio di compiti legati alla qualifica rivestita o al servizio di appartenenza.

9. E' possibile il cumulo tra le diverse tipologie di indennità di specifiche responsabilità per un medesimo dipendente, fermo restando il limite massimo previsto dal CCNL, purché la ragione dell'attribuzione e il contenuto di responsabilità sia differente.

10. La presente disciplina si applica dal 1° giorno del mese successivo a quello di stipula del presente CCI e da tale data cessa la corresponsione delle indennità fissate da precedenti CCI.

10. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 14 del CCI 05.06.2019 e le disposizioni dei precedenti CCI sulla medesima materia, fatto salvo quanto previsto dal comma 10.

Art. A-3 Misura della indennità di reperibilità

[Art. 7, comma 4, lettera i), CCNL 16.11.2022]

1. La misura della indennità di reperibilità di cui all'articolo 24, comma 1, del CCNL 21.05.2018 è elevata a **€ 13,00** (tredici/00) per 12 ore al giorno.

2. La nuova misura della indennità si applica a decorrere dal 1° maggio 2024.

Art. A-4 Limite dei turni della reperibilità

[Art. 7, comma 4, lettera k), CCNL 16.11.2022]

1. In applicazione dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, a sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali di controllo del territorio, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività e adeguato beneficio.

2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I responsabili competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività e tempestività d'intervento.

3. Ciascun dipendente può essere messo in reperibilità anche per più di sei volte al mese, su turni di 12 o 24 ore, e comunque non può superare complessivamente il limite di **2.500 ore** nell'anno.

4. Al personale in servizio di pronta reperibilità è corrisposta mensilmente l'indennità prevista dal presente CCI, sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Dirigente.

5. La concreta individuazione dei beneficiari della indennità è effettuata da ciascun Dirigente, nel rispetto del CCNL vigente, del presente contratto e delle eventuali ulteriori previsioni del CCI, annuale o pluriennale, di parte economica, e, in ogni caso, entro i limiti delle risorse del Fondo risorse decentrate annualmente destinate dall'ente al corrispondente utilizzo.

6. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'articolo 17 del CCI 05.06.2019.

Art. A-5 Incremento risorse per gli incarichi di EQ

[Art. 7, comma 4, lettera u), CCNL 16.11.2022]

1. A decorrere dall'anno 2024 una quota di 10.000 (diecimila/00) euro di risorse decentrate viene destinata all'incremento del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei titolari di incarico di EQ.

2. L'Amministrazione si impegna a destinare a tale fondo una ulteriore quota di 25.000 (venticinquemila/00) euro, prelevandole dalle risorse destinabili alla retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente.

Art. A-6 Ulteriori disapplicazioni

1. Dalla data di applicazione degli istituti della presente appendice cessano di applicarsi le disposizioni del CCI del Comune di Carpi del 22 luglio 2013.

2. Dal 1° maggio 2024 cessano di applicarsi al personale del Comune di Carpi tutte le disposizioni dei CCI che prevedevano che una parte dei premi legati alla performance venisse erogata tramite gli "standard qualitativi".