

Prot. n. 68248

Lugo, 29/11/2018

Al Revisore dei Conti
del Comune di Alfonsine

LL.SS.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2018**

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		La preintesa al CCDI 2018 del Comune di Alfonsine è stata sottoscritta il 19/11/2018. (Allegato 1) Il CCDI è stato definitivamente firmato il 20/12/2018
Periodo temporale di vigenza		Triennio normativo 2018/2020 – Annualità economica 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Dott.ssa Fabiola Gironella (Segretario Generale) – Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL Alla Contrattazione ha partecipato anche la RSU dell'Ente Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dipendente dell'Ente a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) <i>Contrattazione generale istituti del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 - triennio normativo 2018-2020</i> b) <i>Contrattazione specifica istituti anno 2018</i> c) <i>Contrattazione specifica istituti a valere dal 2019</i> d) <i>Utilizzo risorse decentrate anno 2018</i>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Certificazione del Revisore Unico acquisita in data 10/12/2018.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Il Revisore Unico non ha formulato rilievi.
	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. 150/2009? <i>Il Piano della performance del Comune di Alfonsine per l'anno 2018 è stato approvato con delibera della Giunta n. 49 del 22/05/2018.</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? <i>Si. Con delibera di G.C. n. 5 del 30/01/2018 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2018-2020) che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2018-2020</i>
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Nel sito internet del Comune di Alfonsine alla sezione Amministrazione Trasparente sono pubblicate le informazioni richieste.</i>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><i>Il Nucleo di Valutazione associato con atto in data 24/04/2018 ha validato la relazione sulla performance degli enti della Bassa Romagna, compreso quella del Comune di Alfonsine.</i></p>
--	--	---

Eventuali osservazioni:

In data 17/10/2018 è stato stipulato con le OO.SS. rappresentative e le RSU di Area il *“Protocollo d'intesa, ex art. 9 CCNL 21 maggio 2018, per la contrattazione collettiva integrativa territoriale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e dei comuni aderenti”* (approvato con delibera di G.U, n. 173 del 09/11/2018).

Il protocollo d'intesa, oltre all'uniformazione degli istituti contrattuali, prevede i seguenti principi generali:

a) i nuovi contratti decentrati integrativi saranno stipulati coerentemente alle disposizioni di cui all'art.23, co.2 del D.Lgs 75/2017, del Dlgs n.74/2017 e con il nuovo CCNL del 21.5.2017. I contratti integrativi del 2018 sulla base del principio di cui al comma 4 dell'art.70 sexies del ccnl del 21.5.2018, dovranno continuare a garantire l'uniformazione dei fondi pro capite (produttività, indennità di responsabilità, progetti speciali e 50% dei piani di razionalizzazione e indennità di funzione introdotta dal CCNL 21.5.2018) della retribuzione accessoria dei dipendenti dell'Unione e degli enti aderenti secondo i principi contenuti negli accordi sindacali del 31/5/2013 e del 15/09/2017, ulteriormente sviluppati nel protocollo d'intesa.

In particolare si stabilisce che al principio di cui al comma 4 dell'art.70 sexies del ccnl del 21.5.2018 sia data applicazione nel seguente modo: oltre alla perequazione tra gli enti raggiunta attraverso la riduzione dei trasferimenti all'Unione da parte degli enti che si trovano sotto la media pro-capite e l'incremento dei trasferimenti da parte degli enti che si trovano sopra la media, al fine di proseguire nel processo di uniformazione del trattamento accessorio (come sopra definito) del personale dell'Unione e degli enti aderenti si procederà ad individuare un unico aggregato relativo alla produttività individuale nel limite di cui all'art.23, co.2 del Dlgs n.75/2017 (fondo 2016).

b) si intende proseguire nel percorso concordato con le OO.SS. e la RSU per un utilizzo equilibrato delle risorse quantificate nel fondo;

c) in merito alle PEO si intende completare il percorso di cui all'accordo del 15/09/2017 come integrato dall'accordo del 27/11/2017- individuando un correttivo per l'anno 2018 in merito alla distribuzione dei “resti” tenuto conto dell'andamento degli anni precedenti;

d) confermare i criteri stabiliti gli scorsi anni per l'incentivazione del personale con le risorse provenienti da economie da piani di razionalizzazione ex art. 16 D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011.

Per maggiori approfondimenti si rimanda al testo allegato (**Allegato 2**).

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2018/2020

SEZIONE NORMATIVA – PARTE GENERALE (TRIENNIO NORMATIVO 2018/2020)

Art. 1 – Campo di applicazione, durata e raccordo con la normativa vigente

L'articolo dispone sul campo di applicazione (personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato), la durata ed il raccordo con la normativa vigente. Riporta inoltre le procedure da seguirsi per l'interpretazione autentica delle clausole controverse.

Art. 2 - Determinazione del fondo annuale delle risorse decentrate

L'articolo dispone la costituzione annuale del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 CCNL

21/05/2018.

Art. 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

L'articolo individua i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/05/2018.

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

L'articolo individua i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (30%) (art. 68 co. 2 lettera a), CCNL 21/05/2018) ed individuale (70%) (art. 68 co. 2 lettera b), CCNL 21/05/2018)

Art. 5 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997

L'articolo disciplina, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett.a) del CCNL 21/05/2018, la facoltà di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:

a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;

b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Art. 6 - Differenziale del premio individuale - art. 69 ccnl 21/05/2018

L'articolo disciplina le modalità di calcolo del differenziale del premio individuale previsto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018: viene individuata la percentuale (non più del 5% di tutti i dipendenti) cui è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale.

Art. 7 - Correlazione dei premi con altri incentivi/compensi

L'articolo individua i criteri di correlazione, a partire dall'anno 2019, dei premi con altri incentivi/compensi in attuazione dell'art. 18 c, 1 lb e h CCNL 21/05/2018

Art. 8 - Progressione economiche orizzontali

L'articolo, in merito alle Progressioni Economiche Orizzontali, rimanda integralmente al relativo regolamento approvato con delibera di G.U. n. 174 dal 09/11/2018.

Art. 9 - Criteri per l'erogazione delle economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16 D.L. 98/2011 e Legge 111/2011)

L'articolo individua i criteri generali per l'erogazione delle economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16 D.L. 98/2011 e Legge 111/2011)

SEZIONE NORMATIVA 1^ PARTE (ISTITUTI ANNO 2018)

Art. 10 - Riparto risorse destinate alle indennità di turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno – festivo, rischio, maneggio valori, disagio e specifiche responsabilità

L'articolo individua le risorse destinate per l'anno 2018 agli istituti previsti dal contratto

Art. 11 – Progetti speciali

L'articolo individua, per ogni progetto speciale, i criteri di incentivazione del personale che svolge attività aggiuntive ed individua le modalità di erogazione di tali incentivi.

Art. 12 - Economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16 D.L. 98/2011 e Legge 111/2011) relativi all'anno 2017 e certificati nell'anno 2018

L'articolo individua le risorse e definisce i criteri di riparto ai dipendenti delle economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16 D.L. 98/2011 e Legge 111/2011) relativi all'anno 2017 e certificati nell'anno 2018

SEZIONE NORMATIVA 2^ PARTE (ISTITUTI A VALERE DAL 2019)

art. 13 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)

L'articolo disciplina la graduazione e la procedura di attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018.

art. 14 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

L'articolo disciplina la pesatura e le modalità di calcolo dell'Indennità condizioni di lavoro prevista dall'art. 70-bis CCNL 21/05/2018, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) *disagiate;*
- b) *esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;*
- c) *implicanti il maneggio di valori.*

art. 15 - Indennità di reperibilità, indennità di turno (artt. 24 e 23 CCNL 21/05/2018)

L'articolo disciplina le modalità di applicazione dell'indennità di reperibilità art. 24 CCNL 21/05/2018 e dell'indennità di turno art. 23 CCNL 21/05/2018;

art. 16 - Indennità di servizio esterno e indennità di funzione per il personale della polizia (artt. 56-quinquies e 56-sexies CCNL 21/05/2018)

L'articolo disciplina le indennità spettanti al personale di Polizia quali indennità di servizio esterno art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018 e indennità di funzione art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Il CCDI 2018 prevede nel **CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018: RIPARTO DELLE RISORSE** i seguenti istituti contrattuali da finanziarsi con le risorse annualmente disponibili, a fianco dei quali sono riportati gli importi assegnati nel 2018:

1) Istituti con carattere di stabilità:

1. progressioni economiche all'interno delle categorie. Per l'anno 2018 sono previste le risorse di cui al punto Utilizzo parte fissa - **codice 1b)** . La spesa complessiva destinata alle PEO è indicata nella sezione Utilizzo parte fissa **codice 1**;
2. indennità di € 774,68 per il personale dell'ex 8^a, che ne beneficiava, non incaricato di posizione organizzativa, è indicata nella sezione Utilizzo parte fissa - **codice 5**;
3. inquadramento dei vigili urbani alla ex 6^a qualifica: è indicata nella sezione Utilizzo parte fissa - **codice 7**;
4. indennità alle educatrici di asilo nido, è indicata nella sezione Utilizzo parte fissa - **codice 9**;
5. maggiorazione dell'indennità al personale educativo, è indicata nella nella sezione Utilizzo parte fissa - **codice 11**;
6. indennità di comparto, è indicata nella nella sezione Utilizzo parte fissa - **codice 13**;
7. quota della parte fissa del fondo da trasferire all'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per il personale ivi trasferito. Fondi trasferiti all'Unione dei Comuni della Bassa Romagna:
 - Fondo progressioni economiche: da trasferimenti è indicata in dettaglio nella Sezione Utilizzo parte fissa **codice 2**;
 - Fondo inquadramento vigili urbani all'ex 6^a qualifica (art. 7 co. 4 CCNL del 31/3/1999), è indicata nella Sezione Utilizzo parte fissa **codice 8**;
 - Fondo indennità educatrici asili nido (art. 31, comma 7 CCNL 14/9/2000): è indicata nella Sezione Utilizzo parte fissa **codice 10**;
 - Fondo maggiorazioni indennità personale educativo (art. 6 CCNL 5/10/2001): è indicata nella Sezione Utilizzo parte fissa **codice 12**;
 - Fondo indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004): da trasferimenti è indicata in dettaglio nella Sezione Utilizzo parte fissa **codice 14**;
 - Quota parte fissa fondo 2008, ai sensi dell'accordo sindacale di area del 29/4/2008 riportato in sintesi nella relazione illustrativa, è indicata nella Sezione Utilizzo parte fissa **codice 15**;
 - Quota parte fissa fondo 2008 derivante dall'incremento previsto dall'art. 8, comma 2 del CCNL 11/4/2008, ai sensi dell'accordo sindacale di area del 29/4/2008, è indicata nella Sezione

Economica Utilizzo fondo **codice 17**.

2) Istituti con carattere di eventualità:

- a) Fondo per la produttività e i progetti speciali:
 - produttività performance organizzativa / individuale: nella sezione Utilizzo parte variabile - **codice 28**;
 - progetti speciali: sezione Utilizzo parte variabile – **codice 19**;
 - piani di razionalizzazione: sezione Utilizzo parte variabile – **codice 20**;
- b) Fondo per indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018): Utilizzo parte variabile - **codice 21**;
 - indennità attività disagiate: Utilizzo parte variabile - **codice 21a**;
 - indennità di rischio: Utilizzo parte variabile - **codice 21b**;
 - indennità di maneggio valori: Utilizzo parte variabile - **codice 21c**;
- c) Fondo per indennità di turno, reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000. In totale: nella sezione Utilizzo parte variabile – **codice 22**:
 - indennità di turno: Utilizzo parte variabile - **codice 22a**
 - indennità di reperibilità: Utilizzo parte variabile - **codice 22b**
 - indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo: Utilizzo parte variabile - **codice 22c**;
- d) Fondo per compensare le specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018): Utilizzo parte variabile – **codice 23**;
- e) Fondo per incentivi al trasferimento previsti dall'art. 17, comma 7 del CCNL 1/4/1999, ai sensi dell'accordo sindacale di area del 29/4/2008, è indicata nella Sezione Utilizzo parte variabile – **codice 24**;
- f) Fondo per finanziamento istituti di parte variabile al personale trasferito, ai sensi dell'accordo sindacale di area del 29/4/2008, è indicata in dettaglio nella Sezione Utilizzo parte variabile **codice 26**;
- g) Minori/maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 protocollo d'intesa siglato il 17/10/2018. Sezione Utilizzo parte variabile – **codice 27**.

Detti importi sono al netto degli oneri e dell'IRAP.

L'entità dei trasferimenti delle risorse dai comuni all'Unione a seguito del trasferimento del personale è stata una prima volta definita nell'accordo sindacale del 29/4/2008, approvato dalla Giunta dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna con delibera n. 34 del 29/05/2008 e successivamente disciplinata dai CCDI,. In attuazione dell'accordo sindacale di area del 29/4/2008 e dell'art.1, comma 114, della legge n. 56/2014, i comuni all'atto del trasferimento del personale all'Unione, trasferiscono contestualmente le quote proporzionate all'anno della parte fissa e della parte variabile dei fondi utilizzate dal personale trasferito nell'anno precedente, compresi gli importi dell'indennità di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, nonché le quote destinate agli incentivi al trasferimento. Detti importi sono detratti dai fondi dei comuni e contribuiscono a determinare il fondo dell'Unione dell'anno.

Per l'anno 2018, come disposto dall'art. 70 sexies, co.4 CCNL 21/05/2018, al fine di garantire una retribuzione accessoria equa per tutti i dipendenti della Bassa Romagna, si verifica che i trasferimenti delle risorse dai comuni all'Unione consentano possibilmente a tutti gli enti di raggiungere l'importo medio pro capite di area 2018 della produttività più le economie dei piani di razionalizzazione destinate a tutti i dipendenti, agendo sui trasferimenti della parte variabile dei fondi.

Viene inoltre data applicazione a quanto definito all'art. 5 punto a) del Protocollo d'intesa del 17/10/2018 *"In particolare si stabilisce che al principio di cui al comma 4 dell'art.70 sexies del CCNL del 21.5.2018 sia data applicazione nel seguente modo: oltre alla perequazione tra gli enti raggiunta attraverso la riduzione dei trasferimenti all'Unione da parte degli enti che si trovano sotto la media pro-capite e l'incremento dei trasferimenti da parte degli enti che si trovano sopra la media, al fine di proseguire nel processo di uniformazione del trattamento accessorio (come sopra definito) del personale dell'Unione e degli enti aderenti si procederà **ad individuare un unico aggregato relativo alla produttività individuale** nel limite di cui all'art.23, co.2 del Dlgs n.75/2017 (fondo 2016)."*

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Il sistema di valutazione della prestazione in uso è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previsti dal titolo III del D. Lgs 150/2009. Detto sistema è unico per tutti gli enti della Bassa Romagna ed è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione n. 74 del 21/7/2011 e modificato con delibere n.85 del 21/6/2012, n.6 del 24/1/2013, n.215 del 19/12/2013, n.80 del 24/04/2014, n.212 del 12/11/2015, n.153 del 21/7/2016 e n.190 del 09/11/2017, integrato inoltre dagli artt.4 e 6 del presente CCDI triennio normativo 2018/2020. Se ne riporta uno stralcio all'allegato 3.

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCDI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009.

Le selezioni per le progressioni orizzontali si svolgeranno secondo i criteri riportati nel regolamento allegato 4, approvato con delibera della Giunta dell'Unione n.213 del 12/11/2015 e modificato con delibere di Giunta dell'Unione n.153 del 21/7/2016 e n.190 del 09/11/2017 e n. 174 del 09/11/2018.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI 2018 sono descritti nel Piano della performance dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per l'anno 2018 che è stato approvato con delibera della Giunta n.37 del 15/03/2018 ed è disponibile nel sito web dell'ente.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

////////

Si resta in attesa della certificazione richiesta dal comma 3- sexies del D. Lgs 165/2001 e si porgono distinti saluti

IL DIRIGENTE

f.to Dott.ssa Francesca Cavallucci

COMUNE DI ALFONSINE

Ipotesi di

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI ALFONSINE PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2018/2020 - ANNUALITA' ECONOMICA 2018

Il giorno 19 del mese di novembre dell'anno 2018, presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Alfonsine, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

f.to Segretario Generale (Dott.ssa Fabiola Gironella)

R.S.U. nelle persone di:

f.to Cassani Selena (FP CGIL)

f.to Marosi Chiara (UIL FPL)

f.to Placci Gabriele (FP CGIL)

f.to Secchiari Paolo (FP CGIL)

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

f.to Daniela Guastavino (FP CGIL)

f.to Roberto Baroncelli (CISL FP)

f.to Luca Poggiali (UIL FPL)

CSA Regioni e Autonomie Locali (ASSENTE)

sottoscrivono la allegata **ipotesi** di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per il triennio normativo 2018/2020 - annualità economica 2018 nel seguente testo:

Indice generale

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2018/2020.....	3
SEZIONE NORMATIVA – PARTE GENERALE (TRIENNIO NORMATIVO 2018/2020).....	3
ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE.....	3
ART. 2 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE.....	3
ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO.....	4
ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE....	4
ART. 5 - ENTRATE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 DELLA LEGGE 449/1997	5
ART. 6 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 69 CCNL 21/05/2018.....	6
ART. 7 - CORRELAZIONE DEI PREMI CON ALTRI INCENTIVI/COMPENSI.....	7
ART. 8 - PROGRESSIONE ECONOMICHE ORIZZONTALI.....	8
ART. 9 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011).....	8
SEZIONE NORMATIVA 1^ PARTE (ISTITUTI ANNO 2018).....	9
ART. 10 - RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITÀ DI TURNO, REPERIBILITÀ, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI, DISAGIO E SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.....	9
ART. 11 - PROGETTI SPECIALI.....	9
ART. 12 - ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011) RELATIVI ALL'ANNO 2017 E CERTIFICATI NELL'ANNO 2018.....	10
SEZIONE NORMATIVA 2^ PARTE (ISTITUTI A VALERE DAL 2019).....	12
ART. 13 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-quinquies CCNL 21/05/2018).....	12
ART. 14 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis CCNL 21/05/2018).....	13
ART. 15 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, INDENNITÀ DI TURNO (ARTT. 24 e 23 CCNL 21/05/2018).....	15
CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018: RIPARTO DELLE RISORSE.....	18

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2018/2020

SEZIONE NORMATIVA – PARTE GENERALE (TRIENNIO NORMATIVO 2018/2020)

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI), stipulato sulla base del *“Protocollo d'intesa, ex art. 9 CCNL 21 maggio 2018, per la contrattazione collettiva integrativa territoriale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e dei comuni aderenti”* siglato il 17/10/2018 (approvato con delibera di G.U. n. 173 del 09/11/2018), si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti e si applica secondo il seguente schema:
 - Sezione economica:** dall'1/01/2018 al 31/12/2018;
 - Sezione normativa** – parte generale – (triennio 2018-2020)
 - Sezione normativa** -1^parte (istituti anno 2018);
 - Sezione normativa** -2^parte (istituti a valere dal 2019).In relazione all'ammontare del Fondo annuale, gli Accordi sull'utilizzo delle risorse decentrate possono modificare le disposizioni del presente Contratto.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
4. Il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, relativi sia alla produttività/performance, sia al sistema delle indennità. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Accordo annuale tra le parti.
5. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

ART. 2 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 67 del CCNL 21/05/2018. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 67 commi 5, lett. b) del CCNL, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità

degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesto al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.

2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 68, 69, 70, 70-bis, 70-ter, 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

1. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 68 co. 2:
 - a. almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto dei compensi ex lege e delle indennità ai messi notificatori) va destinato:
 - alla performance organizzativa;
 - alla performance individuale;
 - alle indennità condizioni di lavoro;
 - alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni;
 - alle indennità per responsabilità;
 - alle indennità di funzione di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21/05/2018;
 - alle indennità di servizio di cui all'art. 56-*quater* del medesimo CCNL;
 - b. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale
 - c. al finanziamento delle progressioni economiche possono essere destinate esclusivamente le risorse disponibili di parte stabile.

ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, secondo le regole previste dal regolamento sulle PEO parte del nuovo CDI.
2. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti di ruolo che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 3 mesi. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purché titolari di uno o più contratti di lavoro di durata complessiva pari ad almeno 6 mesi comprensivi di eventuali proroghe e/o rinnovi.
3. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.
4. I budget correlati alla performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a) ed i budget correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, al peso degli obiettivi contenuti nel piano della performance per la performance organizzativa, alla presenza, alla categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri:

- dipendenti di categoria A e B con peso 130;
- dipendenti di categoria C con peso 145;
- dipendenti di categoria D con peso 160.

All'interno della performance organizzativa andranno ricondotte le attività in precedenza riconosciute tramite i c.d. "progetti speciali".

L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla performance è pari al 30% per quanto riguarda la performance organizzativa, il restante 70% è destinato alla performance individuale.

5. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono così calcolati:

- il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente (Settore, Area, CdR...) della presenza e del parametro di categoria.

- il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base delle presenze, del parametro di categoria e del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale.

6. Le somme relative alla performance organizzativa non erogate a seguito di obiettivi non completamente raggiunti, tornano nella disponibilità del Fondo dell'anno successivo.
7. La valutazione compete al dirigente /responsabile della struttura in cui il valutato presta servizio al momento dell'avvio della procedura annuale di valutazione. In caso di avvicendamento, il dirigente /responsabile esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal precedente collega. Negli enti con la dirigenza, alla posizione organizzativa/responsabile di presidio spetta la formulazione della proposta di valutazione del personale ad essa assegnato e, in caso di disaccordo con il dirigente, prevale la valutazione di quest'ultimo.

ART. 5 - ENTRATE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 DELLA LEGGE 449/1997

1. L'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 2018 conferma per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 1/04/1999, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
 - a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. L'Ente individua, ai sensi dell'art. 43 L. n. 449/1997, le entrate da terzi di cui al precedente comma, nonché i criteri per la quantificazione della quota di entrate da destinare al fondo delle risorse decentrate.
3. La quota di entrate che confluisce nel fondo viene erogata per il 25% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. Si

stabilisce che l'importo individuale sia compreso tra una percentuale minima del 10% e massima del 30% rispetto all'importo medio preventivato (calcolato prendendo a riferimento la somma di produttività, il 50% dei piani di razionalizzazione, progetti speciali e indennità di responsabilità). I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del dirigente. Il restante 75% incrementa il fondo per la performance di tutti i dipendenti.

ART. 6 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 69 CCNL 21/05/2018

1. A non più del 5% di tutti i dipendenti è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale. A tal fine, dalle risorse dedicate alla performance individuale, viene calcolato ed accantonato il budget corrispondente.
2. Ai fini dell'attribuzione del premio individuale si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) per definire il numero totale dei premi da attribuire si procede a calcolare il 5% del personale, arrotondato all'unità superiore.
 - b) negli enti senza dirigenza: si procede ad attribuire il differenziale del premio individuale inserendo i dipendenti in un'unica graduatoria in ordine decrescente di valutazione e fino al numero totale dei premi da attribuire (5% di tutti i dipendenti);
negli enti con la dirigenza: si procede ad attribuire il differenziale del premio individuale inserendo i dipendenti in graduatorie per categoria (A e B, C, D), in ordine decrescente di valutazione; il numero massimo dei premi da attribuire viene suddiviso proporzionalmente al numero dei dipendenti inseriti nelle suddette graduatorie e fino ad esaurimento del numero totale dei premi da attribuire (5% di tutti i dipendenti);
 - c) a parità di valutazione si attribuisce il differenziale del premio individuale al dipendente con la valutazione più alta ottenuta nell'anno precedente; in caso di ulteriore pari merito precede il dipendente che non abbia usufruito del differenziale in precedenza o chi non lo ha percepito da più tempo, in caso di ulteriore pari merito precede il dipendente con la categoria e/o posizione economica inferiore.
3. Le somme eventualmente non utilizzate tornano nella disponibilità del fondo della performance individuale.
4. Le parti concordano di valutare congiuntamente l'esito della prima applicazione di quanto qui stabilito

MODALITA' DI CALCOLO DIFFERENZIALE PREMIO INDIVIDUALE (art. 69 CCNL)

Il calcolo relativo alla maggiorazione del premio individuale viene effettuato nel seguente modo:

IP: Importo produttività come da consuntivo.

PPO: Premio correlato alla performance organizzativa = 30% Importo produttività (IP)

PPI: Premio correlato alla performance individuale = 70% Importo produttività (IP)

MEDIA: Calcolo media procapite per anno uomo del premio correlato alla performance individuale (PPI)

DIFFERENZIALE: Calcolo 30% sulla media procapite (MEDIA)

NUM. PREMIATI: 5% sul totale del numero dei dipendenti (anno uomo) arrotondato per eccesso

IMPORTO PREMIO TOTALE (IPT): NUM. PREMIATI x DIFFERENZIALE

RICALCOLO PPI dopo accantonamento IPT (da ripartire a tutti i dipendenti secondo il sistema di valutazione) = **PPI - IMPORTO PREMIO TOTALE**

INDIVIDUAZIONE DEI MIGLIORI:

- negli enti senza dirigenza si procede alla creazione di un'unica graduatoria in ordine decrescente di valutazione
- negli enti con dirigenza si procede alla creazione di una graduatoria per categoria (A e B, C, D), in ordine decrescente di valutazione

IMPORTO PER I MIGLIORI I migliori riceveranno il differenziale, in aggiunta all'importo calcolato in base al sistema.

ART. 7 - CORRELAZIONE DEI PREMI CON ALTRI INCENTIVI/COMPENSI

- Premesso che, ai sensi dell'art. 68 co.2 del CCNL 21/05/2018 si prevede che l'utilizzo delle risorse del fondo sia destinato alle voci di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j) dello stesso articolo. Le parti concordano di non dar seguito all'impegno previsto nell'accordo di area del 15 settembre 2017 che prevedeva la possibilità di introdurre una correlazione tra produttività e progetti speciali.
- Il principio di correlazione tra incentivi/compensi si applica anche al premio di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa.

Criteri correlazione dei premi

- A partire dall'anno 2019 in attuazione dell'art. 18 c.1 lb e h ccnl 21/5/2018 e del regolamento delle funzioni tecniche art.13 c.5, viene introdotto il seguente sistema sperimentale di correlazione.
- Allo scopo di riequilibrare i premi di performance nel caso in cui il dipendente percepisca altre forme di incentivi/compensi, si quantifica il tetto – come somma delle forme di incentivazione/compensi sotto specificati – superato il quale il premio della performance complessivo viene progressivamente ridotto. Concretamente: si individua una franchigia di 2.000€, oltre i 2.000€ abbattimento dell'importo della produttività/indennità di risultato di un importo pari al 15% dell'eccedenza dell'incentivo, fino ad un massimo del 50% della produttività/indennità di risultato.

ESEMPIO 1		
-somma totale altri incentivi		€ 5.000,00
IMPORTO PRODUTTIVITA'		€ 1.000,00
FRANCHIGIA		€ 2.000,00
ECCEDENZA		€ 3000,00
ABBATTIMENTO 15% SULL'ECCEDENZA da ridurre su produttività		€ 450,00
IMPORTO PRODUTTIVITA' ridotto al massimo del 50%		€ 550,00

ESEMPIO 2		
somma totale altri incentivi		€ 5.000,00
INDENNITA' DI RISULTATO		€ 3.000,00
FRANCHIGIA		€ 2.000,00
ECCEDENZA		€ 3.000,00
ABBATTIMENTO 15% SULL'ECCEDENZA da ridurre su risultato		€ 450,00
IMPORTO INDENNITA' DI RISULTATO ridotto al massimo del 50%		€ 2.550,00

5. Per altri incentivi/compensi si intendono quelli elencati all'art. 18 co. 1 lett. b) ed h) del CCNL 21/05/2018 e cioè: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche, compensi legali, compensi per condono edilizio ex legge 326/2003; recupero evasione tributi. **Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale (maggiorazione del 30% di cui all'art.69 ccnl 21.5.2018) nonché i compensi per lavoro straordinario specificatamente percepiti.** Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi/compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione, al netto degli oneri a carico dell'Ente. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, sono redistribuite tra tutti i dipendenti secondo i meccanismi della performance individuale.

ART. 8 - PROGRESSIONE ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. In merito alle Progressioni Economiche Orizzontali, si applica la disciplina del nuovo regolamento approvato dalla Giunta dell'Unione n. 174 del 09/11/2018.
2. Ai sensi dell'art. 3 del suddetto regolamento, nell'ente si applica la **procedura di assegnazione delle risorse per ente.**

ART. 9 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011)

1. Le economie vanno individuate tenuto conto dell'evoluzione della normativa e delle sue interpretazioni prodotte dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalla Corte dei conti. Per quanto attiene l'evoluzione normativa l'art. 5, comma 11 – quinquies del D.L. 95/2012 convertito dalla legge 135/2012 ha disposto che tali economie possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui la metà va all'incentivazione della performance di una parte ridotta di personale distribuita secondo i criteri meritocratici e la parte residua va ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata dell'ente.
2. La restante quota del 50% del risparmio conseguito costituisce economia a miglioramento dei saldi di bilancio dell'ente. In sintesi detto articolo dispone che almeno il 10% del personale più meritevole abbia un incentivo di produttività finanziato con economie da risparmi ex art.16 D.L. 98/2011 più elevato tra il 10% e il 30% rispetto alla produttività media. Qualora i risparmi certificati sui piani di razionalizzazione di un Ente superino gli importi previsti e qualora non vi siano norme ostative e se il bilancio dell'ente lo consente, si procederà a calcolare e stanziare sul fondo del personale dell'Ente il 50% dell'effettivo risparmio realizzato a far tempo dal 2018. Non è comunque possibile con queste economie derogare al tetto complessivo di spesa del personale.

SEZIONE NORMATIVA 1^ PARTE

(ISTITUTI ANNO 2018)

ART. 10 - RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI, DISAGIO E SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Le parti concordano di destinare nel 2018 agli istituti del presente articolo, disciplinati con l'accordo sindacale del 31/5/2013 e del CCDI dell'11/11/2013 e del CCDI del 30/11/2016 le risorse individuate e ripartite nel dettaglio nella sezione economica (Utilizzo parte variabile) del presente contratto tra:

- a) indennità di turno (Utilizzo parte variabile - Codice 22a);
- b) indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo (Utilizzo parte variabile - Codice 22c);
- c) indennità di reperibilità (Utilizzo parte variabile - Codice 22b);
- d) indennità di rischio (Utilizzo parte variabile - Codice 21b);
- e) indennità di maneggio valori (Utilizzo parte variabile - Codice 21c);
- f) indennità di disagio (Utilizzo parte variabile - Codice 21a);
- g) indennità per specifiche responsabilità (Utilizzo parte variabile - Codice 23).

ART. 11 - PROGETTI SPECIALI

PROGETTI DA CONTO TERZI

Si applicano i principi indicati nella Sezione normativa - parte generale art. 5.

ALTRI PROGETTI

Art. 11.1 - criteri per l'incentivazione delle attività aggiuntive del personale addetto al funzionamento dei locali destinati ad iniziative pubbliche ed al centro operativo

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del personale addetto al funzionamento dei locali destinati ad iniziative pubbliche ed al centro operativo, allo scopo di ridurre la spesa evitando l'affidamento di queste attività a società esterne, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione degli incentivi interesserà il solo personale impegnato a garantire il funzionamento diurno e notturno dei locali destinati ad iniziative pubbliche Casa Monti, Museo del Senio, Palazzo Marini ed al centro operativo, soprattutto nel caso si attivino gli allarmi in qualsiasi momento;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo area. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore o pari a 60;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione al numero degli interventi. A questo fine il Capo Area Cultura e Comunicazione produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale in cui saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.

2. Le risorse assegnate al progetto rientrano nell'importo individuato nella sezione economica **(Utilizzo parte variabile – Codice 19)** del presente contratto.

Art. 11.2 - Criteri per l'incentivazione delle attività aggiuntive del personale operaio utilizzato in funzioni diverse da quelle previste dal profilo di appartenenza

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del personale operaio che, causa la riduzione dei colleghi di lavoro, è costretto ad impegnarsi in funzioni plurime, diverse da quelle previste dal profilo di appartenenza, allo scopo di ridurre la spesa evitando l'affidamento di queste attività a società esterne, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale operaio impegnato nelle suddette funzioni plurime;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo area. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore o pari a 60;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione al numero degli interventi. A questo fine il Capo Area Lavori Pubblici e Patrimonio produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale in cui saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.

2. Le risorse assegnate al progetto rientrano nell'importo individuato nella sezione economica (**Utilizzo parte variabile – Codice 19**) del presente contratto.

ART. 12 - ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011) RELATIVI ALL'ANNO 2017 E CERTIFICATI NELL'ANNO 2018

1. In data 02/10/2018 il Nucleo di Valutazione ha verificato, in base alla relazione del Responsabile, certificata dal responsabile dell'UT Alfonsine del Settore Ragioneria, che l'economia realizzata nell'anno 2017 per il piano di **Risparmio energetico – Area Lavori pubblici e Patrimonio** è stata pari a € 9.627,18. Poiché l'economia è superiore a quella attesa può applicarsi l'accordo di Area del 15/09/2017 che sul punto dispone quanto segue: "Le parti stabiliscono che a partire dal 2018, qualora i risparmi certificati sui piani di razionalizzazione di un Ente superino gli importi previsti e qualora non vi siano norme ostative, si procederà a calcolare e stanziare sul fondo del personale dell'Ente il 50% dell'effettivo risparmio realizzato". Pertanto si può procedere all'erogazione degli incentivi calcolati come segue: 50% dell'importo delle economie realizzate (€ 4.813,59) detratti oneri (€ 943,74) ed IRAP (€ 303,17) **per un importo erogabile pari ad € 3.566,68** come indicato nella **sezione economica (Utilizzo parte variabile – Codice 20)** del presente contratto.

2. Si stabiliscono i sotto elencati criteri di riparto delle economie destinabili al personale già fissati nel CCDI 2012, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 5, comma 11 - quinquies del D.L. 95/2012 convertito dalla legge 135/2012 e pertanto stabilendo una percentuale minima del 10% e massima del 30% rispetto all'importo medio preventivato per l'anno 2018 come indicato nella sezione economica (Utilizzo parte variabile – codice 29) (calcolato prendendo a riferimento la somma di produttività, il 50% dei piani di razionalizzazione, progetti speciali e indennità di responsabilità):

Risparmio energetico – Area Lavori pubblici e Patrimonio

- a) il 50%, pari a € 1.783,34, incrementerà le risorse destinate alla produttività di tutti i dipendenti e sarà erogato secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione;
- b) il 50%, pari a € 1.783,34, sarà erogato come segue: il Capo Area Lavori Pubblici e Patrimonio suddividerà l'importo tra gli addetti dell'Area che hanno determinato le economie. L'eventuale importo residuo andrà ad incrementare la quota del punto a).

7. Gli incentivi saranno erogati successivamente alla stipula definitiva del presente contratto decentrato integrativo, essendo relativi a piani di razionalizzazione i cui obiettivi sono stati raggiunti e certificati dal Nucleo di Valutazione.

SEZIONE NORMATIVA 2^ PARTE

(ISTITUTI A VALERE DAL 2019)

ART. 13 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una **indennità di importo non superiore a € 3.000** annui lordi.
2. L'indennità per specifica responsabilità può essere attribuita nel caso in cui le posizioni di lavoro presentino una o più delle fattispecie elencate in tabella 1:

TABELLA 1

Max punti 18		Max punti 39		Max punti 43	Max punti 100
Coordinamento personale	Assenza di PO nella struttura	Grado di responsabilità esterna affidata con atti formali		Complessità funzioni assegnate	Totale Pesatura
n° dipendenti coordinati		Firma atti a rilevanza esterna	Grado di complessità	Grado di complessità	
da 0 a 3 = 2 punti - da 4 a 7 = 5 punti - da 8 a 10 = 8 punti - oltre 10 = 12 punti	(presente PO = 0 punti - Senza PO = 6 punti)	(sì/ no: in base alla delega)	Bassa/ Media/ Alta	Semplici/ Complesse/ Molto complesse	PUNTI MAX
Max punti 12	Max punti 6	Max punti 14	Max punti 25	Max punti 43	Max punti 100

Se sono presenti due tipi di responsabilità, quella di importo inferiore si aggiunge a quella più elevata nella misura del 50%, fermo restando il limite annuo di 3.000,00 euro annui.

3. Nel Fondo delle risorse decentrate sono quantificate le risorse destinabili al finanziamento dell'istituto per l'anno in corso. Il pagamento avviene a consuntivo in un'unica soluzione.

La parte pubblica si impegna a comunicare al lavoratore, alle OOSS e RSU gli atti di delega contestualmente all'approvazione e a sottoporre, previamente alla parte sindacale le modifiche organizzative da cui, in applicazione dei suddetti criteri, discendono aumenti significativi del trattamento accessorio con riferimento agli importi destinati alle particolari responsabilità rispetto agli anni precedenti.

In ogni caso le parti si incontrano entro il 30 giugno di ogni anno per verificare l'utilizzo del suddetto istituto, il cui finanziamento è comunque oggetto di contrattazione.

4. La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:
 - a. I dirigenti individuano i dipendenti che, in base alle fattispecie sopra individuate, hanno o potrebbero avere, una specifica responsabilità, descrivendola sinteticamente;
 - b. La Delegazione trattante verifica assieme ai dirigenti la coerenza delle proposte con le

regole previste dal presente Contratto e, tenendo conto delle risorse disponibili, formula un'ipotesi dandone informazione alle OO.SS e alle RSU (entro 15 febbraio di ogni anno)

c. I dirigenti attribuiscono formalmente ai dipendenti la responsabilità prevista, indicando la decorrenza ed, eventualmente, anche il termine se temporanea.

5. Un'indennità fino a un massimo di €350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

ART. 14 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis CCNL 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicantil il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro (TABELLA1)

1) Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 2)
- c) indice di rischio alto (peso causale 4)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 5)

2) Pesatura del maneggio valori in base agli importi:

- a) da 25.000 a 103.000 (peso causale 1)
- b) da 103.000 a 206.000 (peso causale 2)
- c) oltre 206.000 (peso causale 3)

3) Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)
- b) Non programmabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività eventualmente anche in orari notturni (peso causale 1);
- c) Personale che effettua servizio di pronto intervento in caso di emergenza e per eventi al di fuori dei servizi ordinari (in caso numero interventi annui ≥ 10 : peso causale 1, se inferiori a 10 si applicano le fasce da M01 – M09)

TABELLA1

Il mese per il disagio verrà conteggiato di 26 giorni per tutti come per la liquidazione degli stipendi, verranno detratti i mesi non lavorati per aspettativa e cessazione del rapporto, il rischio ed il maneggio valori verranno conteggiati in base all'effettiva presenza.

1) Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto
Pesatura	0	2	4	5

2) Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Importi maneggiati (da 25.000 a 103.000)	Importi maneggiati (da 103.000 a 206.000)	Importi maneggiati (oltre 206.000)
Pesatura	0	1	2	3

3) Disagio		Disagio tipo a)		Disagio tipo b)		Disagio tipo c)			
Pesatura		0		1		1			
Disagio interventi annui ≥ 10	Disagio n.1 intervento	Disagio n.2 interventi	Disagio n.3 interventi	Disagio n.4 interventi	Disagio n.5 interventi	Disagio n.6 interventi	Disagio n.7 interventi	Disagio n.8 interventi	Disagio n.9 interventi
1	M01	M02	M03	M04	M05	M06	M07	M08	M09

TABELLA 2

Peso delle causali	Fascia indennità giornaliera per tutto l'anno	Fascia indennità giornaliera per il mese relativo al maggior numero di chiamate
01	1.00	
02	1.15	
03	1.55	
04	2.00	
05	2.50	
M01		1.08
M02		2.15
M03		3.23
M04		4.31
M05		5.38
M06		6.46
M07		7.54
M08		8.62
M09		9.69

Le parti si impegnano ad esaminare nel mese di gennaio 2019 l'impatto della nuova indennità di condizioni lavoro nonché a valutare eventuali tipologie di disagio al momento non inscrite nel presente protocollo.

Criteri per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali.

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità in base alla tabella 2

ART. 15 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, INDENNITÀ DI TURNO (ARTT. 24 e 23 CCNL 21/05/2018)

Indennità di reperibilità

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2019, qualora l'Amministrazione di un Ente ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, avvierà preventivamente la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 del CCNL 21.5.2018,

con le OO.SS. e la RSU dell'Ente, al fine di valutare se elevare il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00. Per il solo anno 2018 si confermano i piani di reperibilità già definiti e la maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla graduazione intermedia indicata nella seguente tabella 4.

Per l'anno 2019, entro il mese di gennaio verranno inviati alle OO.SS. ed RSU dei singoli enti i piani di reperibilità che si intendono realizzare con il numero degli addetti coinvolti e le relative medie mensili.

TABELLA 4

Servizi mensili	Fascia	Valore giornaliero
Fino a 6	Fascia ordinaria	10,33
Da 7 a 9	Fascia extra 1	12,00
Dal 10° e oltre	Fascia extra 2	13,00

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14 settembre 2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Indennità di turno

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018 gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione tendenzialmente equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

- d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
 4. Al personale turnista è corrisposta un'indennità di turno i cui valori sono stabiliti dal comma 5 dell'art.23 del CCNL 21/05/2018. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
 5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21/05/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018: RIPARTO DELLE RISORSE

COSTITUZIONE PARTE FISSA

		Descrizione	Note	Dettagli	Importo
1	-	Unico importo consolidato anno 2017	(Art. 67 comma 1 CCNL 2016-2018)		258.287,95
	a	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-2005)	-	203.503,93	
	b	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32, C.1) - Incremento dello 0,62% del monte salari anno 2001	2.279.673	14.133,97	
	c	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32, C.2) - Incremento dello 0,50% del monte salari anno 2001	2.279.673	11.398,37	
	d	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32, C.7) - Incremento dello 0,20% del monte salari anno 2001 per le alte professionalità	-		
	e	INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4, C.1) - Incremento dello 0,50% del monte salari anno 2003	2.071.999	10.360,00	
	f	INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART.8, C.2) - Incremento dello 0,60% del monte salari anno 2005	2.186.993	13.121,96	
	g	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14 CCNL 2002-2005 e N.1 CCNL 2008-09) -Incrementi PEO CCNL (2004-2009)	-	5.769,72	
2	-	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018		45.218,81
	a	-	2000/2016	45.218,81	
	b	-	2017		
3	-	Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018		
4	-	Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001	art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018		
5	-	Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018		
6	-	Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 21/05/2018		
7	-	DECURTAZIONI FONDO PER TRASFERIMENTO PERSONALE AD ALTRI ENTI AI SENSI DELL'ART. 6/BIS D.LGS. 165/2001: ASP (Anno 2010)	comparto+peo		-12.757,82
8	-	DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = riduzione operata nel 2014 per effetto dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. n. 78/2010 e s.m.i. (art. 1, comma 456, Legge Stabilità 2014)	-		-52.961,09
C100	TOTALE PARTE FISSA SOGGETTA AL LIMITE				237.787,85
C101	FONDO PARTE FISSA VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE				1.255,66
C102	TOTALE FONDO PARTE FISSA				239.043,51

DETTAGLIO VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE FISSA

50 -	Differenziali PEO sul personale in essere art. 67 C2 lett. B) CCNL 2016-2018) al 1/3/2018	0,00	1.255,66
		0,00	1.255,66

COSTITUZIONE PARTE VARIABILE

		Descrizione	Note	Dettagli	Importo
9	-	SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE, ECC. Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97	art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018 Comunicazione in data 23/03/2017 dal Responsabile della Ragione dell'ente per un importo complessivo di € 15.319,60 All'importo certificato dal responsabile della Ragioneria viene inserito nel fondo il 50% e successivamente detratti oneri a carico ente (26,46%) e IRAP (8,5%)		5.675,61
10	-	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018		
11	-	Incremento contrattabile fino all'1,2 % del monte salari anno 1997	art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018 Imp. 2.051.007,65		24.612,09
12	-	Risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano delle performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni c.d.s. (art. 56-quater, comma 1, lett. c), CCNL 21/05/2018)	art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018		
13	-	INCREMENTO FONDO ART. 17, c. 7 CCNL 1/4/1999 (ACCORDO SINDACALE DI AREA 29/4/2008)	-		
14	-	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018		
15	-	DECURTAZIONI FONDO PER TRASFERIMENTO PERSONALE AD ALTRI ENTI AI SENSI DELL'ART. 6/BIS D.LGS. 165/2001: ASP (12/12)	produttività+ altri incentivi		-26.164,21
16	-	Risorse derivanti da rimborsi spese notificazioni degli atti dell'Amministrazione finanziaria (art. 54 del CCNL 14/09/2000)	art. 67, comma 3, lett. f), CCNL 21/05/2018		
17	-	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT	art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018		
18	-	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - compensi recupero evasione Ici art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997	art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018		
19	-	Messi notificatori (Art. 54 CCNL 14.9.2000	art. 67 C 23 lett. F) CCNL 2016 201)		
C105		TOTALE PARTE VARIABILE SOGGETTA AL LIMITE			4.123,49
C106		FONDO PARTE VARIABILE VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE			8.209,00
C107		TOTALE FONDO PARTE VARIABILE			12.332,49

C100	TOTALE PARTE FISSA (soggetta al limite)	237.787,85
C105	TOTALE PARTE VARIABILE (soggetta al limite)	4.123,49
X000	TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	241.911,34
X001	FONDO ANNO DI RIFERIMENTO (anno 2016)	253.175,03
P000	UTILIZZO P.O. 2016	0,00
P001	FONDO P.O. DA GESTIRE FUORI FONDO anno 2018	1.000,00
D000	DIFFERENZA DA DECURTARE PER SUPERAMENTO FONDO (compreso PO)	-1.000,00
X001	DIFFERENZA DA DECURTARE PER SUPERAMENTO FONDO (Art. 23 C2 DLGS 75/2017)	0,00
X002	TOTALE FONDO (con voci soggette al limite)	240.911,34
C101	VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE FISSA	1.255,66
C106	VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE VARIABILE	8.209,00
X004	TOTALE FONDO (comprese voci non soggette al limite)	250.376,00
X005	ONERI A CARICO ENTE	66.249,49
X006	IRAP A CARICO ENTE	21.281,96
X007	TOTALE COMPLESSIVO	337.907,45

DETTAGLIO VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE VARIABILE

51 -	Economie da lavoro straordinario anno precedente	art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	4.642,32	4.642,32
52 -	Altri importi provenienti dall'anno precedente	art. 68 c1 CCNL 2016-2018	0,00	0,00
53 -	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA	art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	0,00	3.566,68
53 a	Riduzione spese di funzionamento	-	0,00	0,00
53 b	Risparmio energetico	-	3.566,68	0,00
54 -	SOMME "CONTO TERZI" PER ATTIVITA' NON ORDINARIAMENTE RESE	art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	0,00	0,00
DALL'ENTE Somme derivanti attuazione art. 43 L.449/97 (contratti sponsorizzazione, per i casi in cui tale attività non risulti ordinariamente resa dalle Amministrazioni e con riferimento alle nuove convenzioni)				
			8.209,00	

UTILIZZO PARTE FISSA

		Descrizione	Note	Dettagli Trasferiti	Importi Trasferiti	Dettagli	Importo
1	-	TOTALE FONDO PEO	art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018				37.744,07
	a	-Peo in essere al 1° gennaio rapportate al periodo di lavoro	-			32.400,00	
	b	-Peo Nuove risorse	art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018			5.344,07	
2	-	Quota PEO da trasferire all'Unione	-		46.673,38		
	a	-Trasferimenti 2008	-	4.979,78			
	b	-Trasferimenti 2010	-	2.752,23			
	c	-Trasferimenti 2011	-	40.064,96			
	d	-Trasferimenti 2018	rientro Caravita Simona	-1.123,59			
4	-	Quota Fondo Posizioni Organizzative da trasferire all'Unione	-				
5	-	Indennità personale ex 8^ q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018				
6	-	Quota da trasferire all'Unione necessaria al pagamento della indennità di € 774,72 a tutto il personale dell'ex 8^ q.f. che ne beneficiava, cui non è stato affidato un incarico di posizione organizzativa	-				
7	-	Inquadramento vigili urbani alla ex 6^ q.f.(art. 7 c. 4 CCNL 31/3/2009)	-				
8	-	Quota da trasferire all'Unione - Inquadramento vigili urbani alla ex 6^ q.f.(art. 7 c. 4 CCNL 31/3/2009) - trasferimenti 2011	-		140,41		
	a	trasferimenti 2011	Stocco Emanuela	140,41			
9	-	Incremento indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018				
10	-	Quota da trasferire all'Unione -Indennità educatrici asilo nido (art. 31 - c. 7 CCNL 14/9/2000) anno 2011	-		3.718,20		
	a	Trasferimenti 2011	-	3.718,20			
11	-	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018				
12	-	Quota da trasferire all'Unione -Maggiorazione ind.pers.le educativo	-		2.045,52		
	a	Trasferimenti 2011	-	2.045,52			
13	-	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018				11.700,00
14	-	Quota da trasferire all'Unione - Indennità di comparto	-		18.086,28		
	a	-Trasferimenti 2008	-	2.055,96			
	b	-Trasferimenti 2010	-	1.624,32			
	c	-Trasferimenti 2011	-	14.406,00			
	d	-Trasferimenti 2014	-	563,40			
	e	-Trasferimenti 2018	rientro Caravita Simona	-563,40			
15	-	Importo della parte fissa del fondo da trasferire all'Unione	-		6.549,84		
16	-	Ulteriore importo della parte fissa del fondo da trasferire all'Unione mesi 5/12	-				
17	-	Quota incremento percentuale del fondo da CCNL 11/4/2008, ai sensi dell'art. 8, c. 2	-		640,08		
18	-	Varie	-				

ENTE: Alfonsine

UF100	TOTALI	da trasferire all'Unione	77.853,71	per l'ente	49.444,07
UF101	TOTALE UTILIZZO				127.297,78
	TOTALE PARTE FISSA DA TRASFERIRE ALL'UNIONE				77.853,71
	TOTALE PARTE FISSA CHE RESTA NELL'ENTE				49.444,07

C109	TOTALE FONDO					250.376,00
UF102	UTILIZZO PARTE FISSA					127.297,78
UV100	TOTALE DA DESTINARE AGLI ISTITUTI DELLA PARTE VARIABILE					123.078,22
UTILIZZO PARTE VARIABILE						
		Descrizione	Note	Dettagli Trasferiti	Importi Trasferiti	Dettagli Importo
19	-	Progetti	-			2.500,00
	a	Funzionamento dei locali destinati ad iniziative pubbliche ed al centro operativo	-		1.000,00	
	b	Personale operaio utilizzato in funzioni diverse da quelle previste dal profilo di appartenenza	-		1.500,00	
20	-	Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo, nonché a progetti speciali (PROGETTI ART. 16 D.L. 98/2011) 50% a tutti i dipendenti	-			3.566,68
	a	- Risparmio energetico	-		3.566,68	
	b	-	-			
21	-	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2016-2018)	art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018			1.950,00
	a	indennità attività disagiate	-		150,00	
	b	indennità di rischio	-		1.800,00	
	c	maneggio valori	-			
22	-	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018			4.466,93
	a	indennità di turno	-			
	b	indennità reperibilità	-		3.556,93	
	c	indennità per orario notturno, festivo-notturno, festivo, mancato riposo	-		910,00	
23	-	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinqes CCNL 21/05/2018	art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018			5.350,00
24	-	Incentivare le specifiche attività e prestazioni mediante l'utilizzazione delle risorse che sono indicate nella lettera K dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999	-			
25	-	Incentivazione ai sensi dell'art. 17, c. 7 del CCNL 1/4/1999 da destinarsi per l'anno in corso al personale trasferito all'Unione	-			
	a	trasferimenti 2008	-			
	b	trasferimenti 2010	-			
	c	trasferimenti 2011	-			
	d	trasferimenti 2012	-			
	f	trasferimenti 2014	-			
	g	trasferimenti 2015	-			
26	-	Quota del salario variabile da trasferire all'Unione per il personale trasferito	-		86.462,27	
	a	Trasferimento 2008	-	6.597,78		
	b	trasferimenti 2010	-	3.593,89		
	c	trasferimenti 2011	-	76.025,78		
	e	trasferimenti 2013	-			
	f	trasferimenti 2014	-	2.376,92		
	g	trasferimenti 2015	-			
	h	trasferimenti 2018	rientro Caravita	-2.132,10		
27	-	Minori/maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art.5 protocollo di intesa siglato il 17/10/2018	-		-6.317,10	

ENTE: Alfonsine

	TOTALI	80.145,17	17.833,61
	TOTALE UTILIZZO		97.978,78
SOL	IMPORTO PER IL FONDO COMUNE DI SOLIDARIETA' TRA GLI ENTI PER LA PRODUTTIVITA'		25.099,44
UV101	TOTALI	80.145,17	42.933,05
28	Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo, nonché a progetti speciali (PRODUTTIVITA') - IMPORTO PER L'ENTE		24.227,03
SOL2	IMPORTO CHE RESTA NEL FONDO DI SOLIDARIETA' (+) / IMPORTO PRELEVATO (-)		872,41
29	Importo medio calcolato con produttività, 50% Piani Razz., Ind. Resp.	33.860,37	21,39 1.583,00
30	Importo medio calcolato con produttività	24.227,03	21,39 1.132,63
31	Importo medio calcolato con produttività, 50% Piani Razz.	26.010,37	21,39 1.216,01
UV102	PARTE VARIABILE DA TRASFERIRE ALL'UNIONE		80.145,17
UV103	PARTE VARIABILE CHE RESTA AI DIPENDENTI DELL'ENTE		42.060,64
TOT200	TOTALE FISSA + VARIABILE DA TRASFERIRE ALL'UNIONE		157.998,88

Visto il CCNL comparto Funzioni locali stipulato in data 21 maggio 2018 ed in particolare l'articolo 9, ad oggetto "Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale";

STIPULANO il seguente

PROTOCOLLO D'INTESA, EX ART. 9 CCNL 21 MAGGIO 2018, PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA TERRITORIALE DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA E DEI COMUNI ADERENTI

Art. 1 – Composizione della delegazione trattante di parte pubblica

1. La delegazione trattante di parte pubblica è costituita dal Presidente e due componenti nominati
Presidente: Marco Mordenti (Direttore Generale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna)
Componenti:
Paolo Cantagalli (Vice-Segretario Generale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna)
Francesca Cavallucci (Dirigente Servizio Sviluppo del Personale)

Art. 2 – Composizione della delegazione di parte sindacale

1. La delegazione trattante di parte sindacale è composta da:

Per le ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA

FP CGIL Daniela Guastavino
CISL FP Roberto Baroncelli
UIL FPL Luca Poggiali

PER LE R.S.U. DI AREA

ALFONSINE

Cassani Selena
Marosi Chiara
Placci Gabriele
Secchiari Paolo

BAGNACAVALLLO

Baccherini Andrea
Bagnaresi Achille
Damiani Marco
Neri Claudio

BAGNARA DI ROMAGNA

Ciani Andrea

CONSELICE

Facchini Monica
Gagliardi Elisabetta
Marabini Laura
Mordenti Silvano

COTIGNOLA

Bini Aurelia
Galassi Silvana
Piovano Anna Maria

FUSIGNANO

Biserna Deanna

LUGO

Boninsegna Barbara
Caravita Romina
Cecchetti Simona
Spada Mirco
Zauli Alberto

MASSA LOMBARDA

Chellini Lorenzo
Dalmonte Silvia
Dragoni Cesare
Scarpetti Ivo

SANT'AGATA SUL SANTERNO

Tabanelli Paolo

UNIONE BASSA ROMAGNA

Burzacchi Emanuela

Cecchetti Silvia

Cevenini Massimo

Del Giacco Francesca

Ferroni Antonio

Marescotti Mirko

Orioli Cristina

Peluso Giuseppina

Previati Antonella

Raffellini Elisabetta

Rosamilia Cristina

Zanta Lara

Art. 3 – Autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale

1. L'autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo territoriale è deliberata dalla Giunta dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna

Art. 4 – Controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa territoriale e relativa certificazione

1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa territoriale e relativa certificazione, di cui all'art. 8 del CCNL 21 maggio 2018, sarà effettuato dall'organo di revisione dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, in quanto la funzione è associata (unitamente ai Comuni aderenti all'Unione stessa), ai sensi dell'art. 110, comma 1, lett. c), della legge 56/2014.

Art. 5 – Principi generali in merito alla contrattazione collettiva integrativa territoriale

Le parti condividono a livello di area i seguenti principi generali:

a) i nuovi contratti decentrati integrativi saranno stipulati coerentemente alle disposizioni di cui all'art.23, co.2 del D.Lgs 75/2017, del Dlgs n.74/2017 e s.m.i. e con il nuovo CCNL del 21.5.2017. I contratti integrativi del 2018 sulla base del principio di cui al comma 4 dell'art.70 sexies del ccnl del 21.5.2018, dovranno continuare a garantire l'uniformazione dei fondi pro capite (produttività, indennità di responsabilità, progetti speciali e 50% dei piani di razionalizzazione e indennità di funzione introdotta dal CCNL 21.5.2018) della retribuzione accessoria dei dipendenti dell'Unione e degli enti aderenti secondo i principi contenuti negli accordi sindacali del 31/5/2013 e del 15/09/2017, ulteriormente sviluppati nel presente protocollo d'intesa.

In particolare si stabilisce che al principio di cui al comma 4 dell'art.70 sexies del ccnl del 21.5.2018 sia data applicazione nel seguente modo: oltre alla perequazione tra gli enti raggiunta attraverso la riduzione dei trasferimenti all'Unione da parte degli enti che si trovano sotto la media pro-capite e l'incremento dei trasferimenti da parte degli enti che si trovano sopra la media, al fine di proseguire nel processo di uniformazione del trattamento accessorio (come sopra definito) del personale dell'Unione e degli enti aderenti si procederà ad individuare un unico aggregato relativo alla produttività individuale nel limite di cui all'art.23, co.2 del Dlgs n.75/2017 (fondo 2016).

b) si intende proseguire nel percorso concordato con le OO.SS. e la RSU per un utilizzo equilibrato delle risorse quantificate nel fondo;

c) in merito alle PEO si procederà in attuazione dell'accordo del 15/09/2017 come integrato dall'accordo del 27/11/2017- individuando un correttivo per l'anno 2018 in merito alla distribuzione dei "resti", tenuto conto dell'andamento degli anni precedenti.

In applicazione di tale accordo il numero dei passaggi per ogni ente è riportato nel prospetto allegato quale parte integrante del presente protocollo (colonna “passaggi 2018 riproporzionati”).

Per l'utilizzo dei resti si stabilisce di individuare, sperimentalmente, come correttivo il differenziale tra la media ponderata delle valutazioni delle posizioni economiche individuata nella tabella seguente e la valutazione media conseguita dal dipendente, da calcolare nel seguente modo:

Δ = differenziale

mpa = media ponderata di accesso tabella sottostante (media ponderata della valutazione della posizione economica)

Mv = valutazione media del triennio conseguita dal dipendente

p = punteggio resti PEO

$$p = \Delta (Mv - mpa)$$

TABELLA DI ACCESSO PER DISTRIBUZIONE RESTI

Posizione economica	Media Ponderata di accesso
A	65
B1	70
B2	71
B3	73
B4	75
B5	77
B6	78
C1	77
C2	78
C3	79
C4	80
D1	82
D2	83
D3	84
D4	85
D5	86
D6	87

Partecipano all'utilizzo dei resti i dipendenti con votazione pari almeno a 60/100.

Negli enti in cui è presente la dirigenza (Unione e Comune di Lugo), il Comitato di Direzione procede all'utilizzo dei resti **prima a livello di Area poi in seconda battuta redigendo un'unica graduatoria** in ordine di differenziale decrescente e con l'obiettivo del massimo utilizzo delle risorse stanziare.

In caso di parità di differenziale precederà il dipendente con la permanenza nella categoria economica da più tempo, in caso di ulteriore parità precederà il dipendente con la categoria e posizione

economica più bassa. La prevalenza della categoria e posizione economica più bassa vale anche nel caso in cui nell'utilizzo dei resti gli unici due concorrenti siano valutato e valutatore

In tutti gli altri Enti l'utilizzo dei resti avviene nella graduatoria unica di ente con le medesime regole sopra descritte.

Qualora fossero necessarie ulteriori risorse, rispetto a quelle stanziare in sede di accordo, per il completamento dei passaggi di cui all'Allegato A, previsti nell'ente, se ne autorizza fin d'ora il prelievo dal fondo.

d) confermare i criteri stabiliti gli scorsi anni per l'incentivazione del personale con le risorse provenienti da economie da piani di razionalizzazione ex art. 16 D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011. Le economie vanno individuate tenuto conto dell'evoluzione della normativa e delle sue interpretazioni prodotte dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalla Corte dei conti. Per quanto attiene l'evoluzione normativa l'art. 5, comma 11 – quinquies del D.L. 95/2012 convertito dalla legge 135/2012 ha disposto che tali economie possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui la metà va all'incentivazione della performance di una parte ridotta di personale distribuita secondo i criteri meritocratici e la parte residua va ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata dell'ente.

La restante quota del 50% del risparmio conseguito costituisce economia a miglioramento dei saldi di bilancio dell'ente. In sintesi detto articolo dispone che almeno il 10% del personale più meritevole abbia un incentivo di produttività finanziato con economie da risparmi ex art.16 D.L. 98/2011 più elevato tra il 10% e il 30% rispetto all'importo medio pro-capite (produttività, 50% piani di razionalizzazione, progetti e indennità di responsabilità) Qualora i risparmi certificati sui piani di razionalizzazione di un Ente superino gli importi previsti e qualora non vi siano norme ostative e se il bilancio dell'ente lo consente, si procederà a calcolare e stanziare sul fondo del personale dell'Ente il 50% dell'effettivo risparmio realizzato a far tempo dal 2018. Non è comunque possibile con queste economie derogare al tetto complessivo di spesa del personale.

e) valenza triennale dei nuovi CDI (art.8 del ccnl 21.5.2018)

I contratti collettivi avranno valenza triennale (**dal 01/01/2018 al 31/12/2020**) e si riferiranno a tutte le materie di cui all'art.7, co.4 del ccnl 21.5.2018. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del comma 4, saranno negoziati con cadenza annuale.

Il Contratto si applica secondo il seguente schema:

- Sezione economica:** dall'1/01/2018 al 31/12/2018;
- Sezione normativa** – parte generale – (triennio 2018-2020)
- Sezione normativa** -1^parte (istituti anno 2018);
- Sezione normativa** -2^parte (istituti a valere dal 2019).

f) Fondo risorse decentrate: utilizzo di cui all'art.68 del ccnl 21/5/2018 e criteri di ripartizione delle risorse disponibili

I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 68 co. 2:

- a. almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto dei compensi ex lege e delle indennità ai messi notificatori) va destinato:
 - alla performance organizzativa;
 - alla performance individuale;
 - alle indennità condizioni di lavoro;
 - alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni;
 - alle indennità per responsabilità;
 - alle indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018;
 - alle indennità di servizio di cui all'art. 56-quater del medesimo CCNL;
- b. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance

individuale

- c. al finanziamento delle progressioni economiche possono essere destinate esclusivamente le risorse disponibili di parte stabile.

g) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, secondo le regole previste dal regolamento sulle PEO parte del nuovo CDI.
2. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti di ruolo che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 3 mesi. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purché titolari di uno o più contratti di lavoro di durata complessiva pari ad almeno 6 mesi comprensivi di eventuali proroghe e/o rinnovi.
3. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.
4. I budget correlati alla performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a) ed i budget correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, al peso degli obiettivi contenuti nel piano della performance per la performance organizzativa, alla presenza, alla categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri:

- dipendenti di categoria A e B con peso 130;
- dipendenti di categoria C con peso 145;
- dipendenti di categoria D con peso 160.

All'interno della performance organizzativa andranno ricondotte le attività in precedenza riconosciute tramite i c.d. "progetti speciali".

L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla performance è pari al 30% per quanto riguarda la performance organizzativa, il restante 70% è destinato alla performance individuale.

5. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono così calcolati:

-il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente (Settore, Area, CdR...) della presenza e del parametro di categoria.

-il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base delle presenze, del parametro di categoria e del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale.

6. Le somme relative alla performance organizzativa non erogate a seguito di obiettivi non completamente raggiunti, tornano nella disponibilità del Fondo dell'anno successivo.
7. La valutazione compete al dirigente /responsabile della struttura in cui il valutato presta servizio al momento dell'avvio della procedura annuale di valutazione. In caso di

avvicendamento, il dirigente /responsabile esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal precedente collega. Negli enti con la dirigenza, alla posizione organizzativa/responsabile di presidio spetta la formulazione della proposta di valutazione del personale ad essa assegnato e, in caso di disaccordo con il dirigente, prevale la valutazione di quest'ultimo.

h) - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997

1. L'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 2018 conferma per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 1/04/1999, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
 - a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
 - b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. L'Ente individua mediante regolamento la disciplina delle entrate da terzi di cui al precedente comma, nonché i criteri per la quantificazione della quota di entrate da destinare al fondo delle risorse decentrate.
3. La quota di entrate che confluisce nel fondo viene erogata per il 25% al gruppo di lavoro direttamente coinvolto nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. Si stabilisce che l'importo individuale sia compreso tra una percentuale minima del 10% e massima del 30% rispetto all'importo medio preventivato (calcolato prendendo a riferimento la somma di produttività, il 50% dei piani di razionalizzazione, progetti speciali e indennità di responsabilità). I dipendenti facenti parte del gruppo di lavoro sono previamente individuati con apposito atto del dirigente. Il restante 75% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti.

i) - Differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL) (applicazione già nel 2018)

1. A non più del 5% di tutti i dipendenti è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale. A tal fine, dalle risorse dedicate alla performance individuale, viene calcolato ed accantonato il budget corrispondente.
2. Ai fini dell'attribuzione del premio individuale si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) per definire il numero totale dei premi da attribuire si procede a calcolare il 5% del personale, arrotondato all'unità superiore.
 - b) negli enti senza dirigenza: si procede ad attribuire il differenziale del premio individuale inserendo i dipendenti in un'unica graduatoria in ordine decrescente di valutazione e fino al numero totale dei premi da attribuire (5% di tutti i dipendenti);
negli enti con la dirigenza: si procede ad attribuire il differenziale del premio individuale inserendo i dipendenti in graduatorie per categoria (A e B, C, D), in ordine decrescente di valutazione; il numero massimo dei premi da attribuire viene suddiviso proporzionalmente

al numero dei dipendenti inseriti nelle suddette graduatorie e fino ad esaurimento del numero totale dei premi da attribuire (5% di tutti i dipendenti);

- c) a parità di valutazione si attribuisce il differenziale del premio individuale al dipendente con la valutazione più alta ottenuta nell'anno precedente; in caso di ulteriore pari merito precede il dipendente che non abbia usufruito del differenziale in precedenza o chi non lo ha percepito da più tempo, in caso di ulteriore pari merito precede il dipendente con la categoria e/o posizione economica inferiore.

3. Le somme eventualmente non utilizzate tornano nella disponibilità del fondo della performance individuale.
4. Le parti concordano di valutare congiuntamente l'esito della prima applicazione di quanto qui stabilito

MODALITA' DI CALCOLO DIFFERENZIALE PREMIO INDIVIDUALE (art. 69 CCNL)

Il calcolo relativo alla maggiorazione del premio individuale viene effettuato nel seguente modo:

IP: Importo produttività come da consuntivo.

PPO: Premio correlato alla performance organizzativa = 30% Importo produttività (IP)

PPI: Premio correlato alla performance individuale = 70% Importo produttività (IP)

MEDIA: Calcolo media procapite per anno uomo del premio correlato alla performance individuale (PPI)

DIFFERENZIALE: Calcolo 30% sulla media procapite (MEDIA)

NUM. PREMIATI: 5% sul totale del numero dei dipendenti (anno uomo) arrotondato per eccesso

IMPORTO PREMIO TOTALE (IPT): NUM. PREMIATI x DIFFERENZIALE

RICALCOLO PPI dopo accantonamento IPT (da ripartire a tutti i dipendenti secondo il sistema di valutazione) = PPI - IMPORTO PREMIO TOTALE

INDIVIDUAZIONE DEI MIGLIORI:

- negli enti senza dirigenza si procede alla creazione di un'unica graduatoria in ordine decrescente di valutazione
- negli enti con dirigenza si procede alla creazione di una graduatoria per categoria (A e B, C, D), in ordine decrescente di valutazione

IMPORTO PER I MIGLIORI I migliori riceveranno il differenziale, in aggiunta all'importo calcolato in base al sistema.

I) - Correlazione dei premi con altri incentivi\compensi

Premesso che, ai sensi dell'art. 68 co.2 del CCNL 21/05/2018 si prevede che l'utilizzo delle risorse del fondo sia destinato alle voci di cui alle lettere a), b), c), d), e), f), g), h), i), j) dello stesso articolo. Le parti concordano di non dar seguito all'impegno previsto nell'accordo di area del 15 settembre 2017 che prevedeva la possibilità di introdurre una correlazione tra produttività e progetti speciali.

Il principio di correlazione tra incentivi/compensi si applica anche al premio di risultato degli incaricati di Posizione Organizzativa.

Criteri correlazione dei premi

A partire dall'anno 2019 in attuazione dell'art. 18 c.1 lb e h ccnl 21/5/2018 e del regolamento delle funzioni tecniche art.13 c.5, viene introdotto il seguente sistema sperimentale di correlazione.

Allo scopo di riequilibrare i premi di performance nel caso in cui il dipendente percepisca altre forme di incentivi/compensi, si quantifica il tetto – come somma delle forme di incentivazione/compensi sotto specificati – superato il quale il premio della performance complessivo viene progressivamente ridotto. Concretamente: si individua una franchigia di 2.000€, oltre i 2.000€ abbattimento dell'importo della produttività/indennità di risultato di un importo pari al 15% dell'eccedenza dell'incentivo, fino ad un massimo del 50% della produttività/indennità di risultato.

ESEMPIO 1		
-somma totale altri incentivi		€ 5.000,00
IMPORTO PRODUTTIVITA'		€ 1.000,00
FRANCHIGIA		€ 2.000,00
ECCEDEENZA		€ 3.000,00
ABBATTIMENTO 15% SULL'ECCEDEENZA da ridurre su produttività		€ 450,00
IMPORTO PRODUTTIVITA' ridotto al massimo del 50%		€ 550,00
ESEMPIO 2		
somma totale altri incentivi		€ 5.000,00
INDENNITA' DI RISULTATO		€ 3.000,00
FRANCHIGIA		€ 2.000,00
ECCEDEENZA		€ 3.000,00
ABBATTIMENTO 15% SULL'ECCEDEENZA da ridurre su risultato		€ 450,00
IMPORTO INDENNITA' DI RISULTATO ridotto al massimo del 50%		€ 2.550,00

Per altri incentivi\compensi si intendono quelli elencati all'art.18 co. 1 lett. b) ed h) del CCNL 21/05/2018 e cioè: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche, compensi legali, compensi per condono edilizio ex legge 326/2003; recupero evasione tributi. **Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale (maggiorazione del 30% di cui all'art.69 ccnl 21.5.2018) nonché i compensi per lavoro straordinario specificatamente percepiti.** Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi\compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione, al netto degli oneri a carico dell'Ente. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, **sono redistribuite tra tutti i dipendenti secondo i meccanismi della performance individuale.**

m) - Indennità per specifiche responsabilità art. 70-quinquies

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una **indennità di importo non superiore a € 3.000** annui lordi.
2. l'indennità per specifica responsabilità può essere attribuita nel caso in cui le posizioni di lavoro presentino una o più delle fattispecie elencate in tabella 1:

TABELLA 1

Max punti 18		Max punti 39		Max punti 43	Max punti 100
Coordinamento personale	Assenza di PO nella struttura	Grado di responsabilità esterna affidata con atti formali		Complessità funzioni assegnate	Totale Pesatura
n° dipendenti coordinati		Firma atti a rilevanza esterna	Grado di complessità	Grado di complessità	
da 0 a 3 = 2 punti - da 4 a 7 = 5 punti - da 8 a 10 = 8 punti - oltre 10 = 12 punti	(presente PO = 0 punti - Senza PO = 6 punti)	(sì/ no: in base alla delega)	Bassa/ Media/ Alta	Semplici/ Complesse/ Molto complesse	PUNTI MAX
Max punti 12	Max punti 6	Max punti 14	Max punti 25	Max punti 43	Max punti 100

2. Se sono presenti due tipi di responsabilità, quella di importo inferiore si aggiunge a quella più elevata nella misura del 50%, fermo restando il limite annuo di 3.000,00 euro annui.
3. Nel Fondo 2018 delle risorse decentrate sono quantificate le risorse destinabili al finanziamento dell'istituto per l'anno in corso. Il pagamento avviene a consuntivo in un'unica soluzione.

La parte pubblica si impegna a comunicare al lavoratore, alle OOSS e RSU gli atti di delega contestualmente all'approvazione e a sottoporre, previamente alla parte sindacale le modifiche organizzative da cui, in applicazione dei suddetti criteri, discendono aumenti significativi del trattamento accessorio con riferimento agli importi destinati alle particolari responsabilità rispetto agli anni precedenti.

In ogni caso le parti si incontrano entro il 30 giugno di ogni anno per verificare l'utilizzo del suddetto istituto, il cui finanziamento è comunque oggetto di contrattazione.

4. La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:
 - a. I dirigenti individuano i dipendenti che, in base alle fattispecie sopra individuate, hanno o potrebbero avere, una specifica responsabilità, descrivendola sinteticamente;
 - b. La Delegazione trattante verifica assieme ai dirigenti la coerenza delle proposte con le regole previste dal presente Contratto e, tenendo conto delle risorse disponibili, formula un'ipotesi dandone informazione alle OO.SS e alle RSU (entro 15 febbraio di ogni anno)
 - c. I dirigenti attribuiscono formalmente ai dipendenti la responsabilità prevista, indicando la decorrenza ed, eventualmente, anche il termine se temporanea.
5. Un'indennità fino a un massimo di €350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

n) - Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro (TABELLA1)

1) Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 2)
- c) indice di rischio alto (peso causale 4)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 5)

2) Pesatura del maneggio valori in base agli importi:

- a) da 25.000 a 103.000 (peso causale 1)
- b) da 103.000 a 206.000 (peso causale 2)
- c) oltre 206.000 (peso causale 3)

3) Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)

- b) Non programmabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività eventualmente anche in orari notturni (peso causale 1);
- c) Personale che effettua servizio di pronto intervento in caso di emergenza e per eventi al di fuori dei servizi ordinari (in caso numero interventi annui ≥ 10 : peso causale 1, se inferiori a 10 si applicano le fasce da M01 – M09)

TABELLA1

Il mese per il disagio verrà conteggiato di 26 giorni per tutti come per la liquidazione degli stipendi, verranno detratti i mesi non lavorati per aspettativa e cessazione del rapporto, il rischio ed il maneggio valori verranno conteggiati in base all'effettiva presenza.

1) Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto
Pesatura	0	2	4	5

2) Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Importi maneggiati (da 25.000 a 103.000)	Importi maneggiati (da 103.000 a 206.000)	Importi maneggiati (oltre 206.000)
Pesatura	0	1	2	3

3) Disagio		Disagio tipo a)		Disagio tipo b)		Disagio tipo c)			
Pesatura		0		1		1			
Disagio interventi annui ≥ 10	Disagio n.1 intervento	Disagio n.2 interventi	Disagio n.3 interventi	Disagio n.4 interventi	Disagio n.5 interventi	Disagio n.6 interventi	Disagio n.7 interventi	Disagio n.8 interventi	Disagio n.9 interventi
1	M01	M02	M03	M04	M05	M06	M07	M08	M09

TABELLA 2

Peso delle causali	Fascia indennità giornaliera per tutto l'anno	Fascia indennità giornaliera per il mese relativo al maggior numero di chiamate
01	1.00	
02	1.15	
03	1.55	
04	2.00	
05	2.50	
M01		1.08
M02		2.15
M03		3.23
M04		4.31
M05		5.38
M06		6.46
M07		7.54
M08		8.62
M09		9.69

Le parti si impegnano ad esaminare nel mese di gennaio 2019 l'impatto della nuova indennità di condizioni lavoro nonché a valutare eventuali tipologie di disagio al momento non inserite nel presente protocollo.

Criteria per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali.

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità in base alla tabella 2

o) Indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art.24 co. 1 CCNL 14/09/2000

Indennità di reperibilità

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. A decorrere dal 1 gennaio 2019, qualora l'Amministrazione di un Ente ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, avvierà preventivamente la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 del CCNL 21.5.2018,

con le OO.SS. e la RSU dell'Ente, al fine di valutare se elevare il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

Per il solo anno 2018 si confermano i piani di reperibilità già definiti e la maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla graduazione intermedia indicata nella seguente tabella 4.

Per l'anno 2019, entro il mese di gennaio verranno inviati alle OO.SS. ed RSU dei singoli enti i piani di reperibilità che si intendono realizzare con il numero degli addetti coinvolti e le relative medie mensili.

TABELLA 4

Servizi mensili	Fascia	Valore giornaliero
Fino a 6	Fascia ordinaria	10,33
Da 7 a 9	Fascia extra 1	12,00
Dal 10° e oltre	Fascia extra 2	13,00

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14 settembre 2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Indennità di turno

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018 gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione tendenzialmente equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

- d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
 4. Al personale turnista è corrisposta un'indennità di turno i cui valori sono stabiliti dal comma 5 dell'art.23 del CCNL 21/05/2018. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
 5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21/05/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art.53, comma 2, del D.Lgs.n.151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

p) - Organismo paritetico per l'innovazione di Area

Si intende individuare a livello di Area l'organismo paritetico per l'innovazione al fine di realizzare una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

Si condividono nel merito i seguenti principi:

L'organismo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente titolare ed un componente supplente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta si manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente di cui trattasi;
- d) adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento, compresa la partecipazione di eventuali esperti o consulenti;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento ad eventuali elevati tassi di assenza, agli indici di rischio di particolari profili o mansioni e al rischio burn-out.

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, i dati sulle

ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale.

(L'Organismo paritetico di cui al presente articolo è costituito in forma associata tra i Comuni di Alfonsine, Bagnacavallo, Bagnara di Romagna, Cotignola, Conselice, Fusignano, Lugo, Massa Lombarda, S.Agata sul Santerno e Unione sulla base di quanto previsto dall'articolo 9 del CCNL)

Art.6. Procedura per le trattative a livello di ente.

Le parti concordano, una volta sottoscritto il presente protocollo d'intesa territoriale che la delegazione di area trasmetta gli schemi di contratto integrativo dei singoli enti. A questo punto, dopo aver eventualmente inserito le specificità dell'ente, raccolte le firme della delegazione sindacale di ente sulla preintesa, il Servizio Sviluppo del personale attiverà ente per ente le procedure per la stipula dei contratti integrativi con gli istituti uniformati.

Letto, approvato e sottoscritto

_____ 2018

Per la DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DI AREA

Marco Mordenti _____

Paolo Cantagalli _____

Francesca Cavallucci _____

Per le ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA

FP CGIL Daniela Guastavino _____

CISL FP Roberto Baroncelli _____

UIL FPL Luca Poggiali _____

PER LE R.S.U. DI AREA

ALFONSINE

Cassani Selena – _____

Marosi Chiara – _____

Placci Gabriele – _____

Secchiari Paolo – _____

BAGNACAVALLO

Baccherini Andrea – _____

Bagnaresi Achille – _____

Damiani Marco – _____

Neri Claudio – _____

BAGNARA DI ROMAGNA

Ciani Andrea – _____

CONSELICE

Facchini Monica – _____

Gagliardi Elisabetta – _____

Marabini Laura – _____

Mordenti Silvano – _____

COTIGNOLA

Bini Aurelia – _____

Galassi Silvana – _____

Piovano Anna Maria – _____

FUSIGNANO

Biserna Deanna – _____

LUGO

Boninsegna Barbara – _____

Caravita Romina – _____

Cecchetti Simona – _____

Spada Mirco – _____

Zauli Alberto – _____

MASSA LOMBARDA

Chellini Lorenzo – _____

Dalmonte Silvia – _____

Dragoni Cesare – _____

Scarpetti Ivo – _____

SANT'AGATA SUL SANTERNO

Tabanelli Paolo – _____

UNIONE BASSA ROMAGNA

Burzacchi Emanuela – _____

Cecchetti Silvia – _____

Cevenini Massimo – _____

Del Giacco Francesca – _____

Ferroni Antonio – _____

Marescotti Mirko – _____

Orioli Cristina – _____

Peluso Giuseppina – _____

Prevati Antonella – _____

Raffellini Elisabetta – _____

Rosamilia Cristina – _____

Zanta Lara – _____

ALLEGATO PEO 2018

	DIPENDENTI 2018	% MANCANTE PER RAGGIUNGERE IL 90 %	% MANCANTE PER RAGGIUNGERE IL 90 % RIPROPORZIONATO	PASSAGGI 2018	PASSAGGI 2018 RIPROPORZIONATI
ALFONSINE	23	25,83	28,67	5	6
BAGNACAVALLO	39	11,19	12,30	4	4
BAGNARA	7	17,50	27,50	1	1
CONSELICE	21	15,71	21,63	3	4
COTIGNOLA	18	7,78	13,68	1	2
FUSIGNANO	12	14,62	22,97	1	2
LUGO	72	12,19	14,08	8	10
MASSA	26	16,21	16,21	4	4
SANT'AGATA	8	18,89	26,67	1	2
UNIONE	315	21,91	22,18	69	69
	541			97	104

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA E DELL'UNIONE

DELIBERA DELLA GIUNTA N. 74 DEL 21/7/2011 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

10.4 Regolamento per la valutazione della performance individuale del personale dipendente dei comuni della Bassa Romagna e dell'Unione

ART. 1

Suddivisione delle risorse per premiare la performance individuale

Le risorse che il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) di ciascun ente destina alla performance individuale dei dipendenti possono essere annualmente suddivise in due importi:

a) una quota minima del 70% è destinata all'incentivazione del personale, inserito nei centri di responsabilità dell'ente, a titolo di compensi di risultato collegati al merito e all'impegno anche individuale per l'attuazione degli obiettivi del PDO del PEG.

b) una quota massima del 30% può essere destinata a **progetti speciali anche intersettoriali** finalizzati a conseguire significativi miglioramenti quali – quantitativi dei servizi, in correlazione alle priorità individuate nell'ambito degli obiettivi assegnati. Ciascun progetto speciale dispone liberamente in ordine alla individuazione dei beneficiari e alla ripartizione del budget.

ART. 2

Determinazione per ciascun ente del fondo per l'incentivazione della performance individuale da erogarsi ai dipendenti in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi

Il riferimento per l'attività aggiuntiva cui è destinata l'incentivazione è il centro di responsabilità, composto da uno o più centri di costo. Di norma il centro di responsabilità coincide con il servizio o l'ufficio. Qualora i componenti del servizio o dell'ufficio siano inferiori a sei unità di norma il centro di responsabilità ai fini dell'incentivazione sarà costituito dall'unità organizzativa sopraordinata (settore o area o raggruppamento di servizi/uffici omogenei), a meno che il competente dirigente/responsabile non lo ritenga opportuno per motivate ragioni. A detto centro sono assegnati nell'ambito del PDO del PEG obiettivi, in particolare di miglioramento e sviluppo e risorse per realizzarli. Degli obiettivi dell'ente sono informate le OO. SS. Confederali e di categoria in occasione della presentazione dei bilanci preventivi.

Ad ogni centro di responsabilità destinatario di obiettivi di miglioramento e sviluppo è assegnato un budget per l'incentivazione della performance del personale ivi inserito. In relazione agli obiettivi assegnati, il budget di un centro di responsabilità può essere suddiviso in sottogruppi, oppure più centri di responsabilità possono condividere un unico budget.

Per la costruzione di questo budget si tiene conto del numero, della categoria dei dipendenti, della tipologia del rapporto di lavoro e della sua durata nell'anno. Il peso dei parametri di categoria è definito per tutti gli enti come segue e sostituisce laddove diversi i parametri indicati nelle singole contrattazioni aziendali:

- 1) dipendenti di categoria A e B con peso 130;
- 2) dipendenti di categoria C con peso 145;
- 3) dipendenti di categoria D con peso 160.

Se in corso d'anno un dipendente viene trasferito in un altro centro di responsabilità, la sua quota di incentivo viene inserita nel budget destinato al servizio dove proporzionalmente è rimasto più tempo. In questo caso, prima di effettuare la valutazione della prestazione, il valutatore acquisirà il parere degli altri responsabili dei centri di responsabilità in cui il dipendente ha lavorato nel corso dell'anno.

Il personale part time, nuovo assunto o dimessosi in corso d'anno partecipa alla costruzione del fondo per l'incentivazione in proporzione al tempo di lavoro dovuto all'ente nel periodo di servizio.

In assenza di indicazioni di segno diverso, i budget a preventivo vengono costruiti unicamente in base al numero e alla categoria dei dipendenti delle varie strutture organizzative.

ART. 3

Rideterminazione fondo per l'incentivazione della performance individuale da erogarsi ai dipendenti in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi

I risultati ottenuti dal centro di responsabilità, accertati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, consentono di individuare la percentuale dell'importo dell'incentivazione assegnabile al personale addetto.

In questo modo si effettua una prima valutazione quali - quantitativa sui risultati del gruppo, costituito da tutti i dipendenti non dirigenti e non incaricati sulle posizioni organizzative inseriti nel centro di responsabilità.

Per risultati del centro percentualmente al di sotto della soglia del 70% tutto il gruppo perde il budget e conseguentemente non si eroga alcun incentivo. Per risultati percentualmente uguali o superiori a detta soglia si mantiene il budget, fino al tetto massimo fissato a preventivo, con la seguente rideterminazione: da 70% a 80% degli obiettivi raggiunti si conserva l'80% del budget; da > di 80% degli obiettivi raggiunti si conserva il 100% del budget.

L'OIV nel fissare la percentuale di realizzazione dei risultati tiene conto delle giustificazioni fornite dai responsabili, dandone informazione alla delegazione sindacale dell'ente.

L'OIV può certificare che all'interno del centro di responsabilità, soltanto uno o più gruppi di dipendenti possano non aver completamente raggiunto obiettivi specifici loro assegnati. In tali casi il budget del centro di responsabilità viene suddiviso a consuntivo, in modo da consentire la decurtazione della sola parte spettante al sottogruppo che non ha raggiunto completamente gli obiettivi. Della suddivisione a consuntivo del budget del centro di responsabilità e delle sue cause l'OIV riferisce nel verbale dell'incontro in cui si è svolta la verifica finale degli obiettivi di gestione.

Le quote economizzate di budget costituiscono economie di gestione da utilizzarsi per incrementare il fondo per il salario accessorio di cui all'art.31, comma 3 CCNL 22/1/2004 dell'anno successivo.

ART. 4

Modalità di erogazione dei premi di risultato ai dipendenti

Il budget eventualmente rideterminato viene suddiviso in relazione al parametro di categoria e all'effettiva presenza del dipendente rispetto a quella contrattualmente prevista per un dipendente a tempo pieno e costituisce il premio di risultato relativo a quell'anno. Non si detraggono le assenze a qualsiasi titolo per un totale di 156 ore annue, pari a 26 giorni di sei ore ciascuno. Non si detraggono inoltre le assenze per ferie e recuperi di ore fatte in più.

Gli importi individuali vengono poi rideterminati in relazione alla fascia in cui sono inseriti. Il punteggio va da 0 a 100. Per valutazioni inferiori a 20 punti non si eroga l'incentivazione di risultato; da 20 a 40 si eroga il 40% dell'incentivo, da > 40 a 60 punti si eroga il 60% dell'incentivo; da > 60 a 80 punti si eroga l'80% dell'incentivo; da > 80 punti si eroga il 100% dell'incentivo.

Le economie che danno un'incentivazione inferiore al 100% vengono infine ridistribuite tra tutti i partecipanti al centro di responsabilità in proporzione al voto ottenuto, rapportato all'effettiva presenza contrattualmente dovuta.

Quando il centro di responsabilità è composto da un solo dipendente la decurtazione del budget in relazione alla fascia di valutazione ed alla presenza in servizio determina un'economia che è portata in aumento del fondo per il salario accessorio di cui all'art.31, comma 3 CCNL 22/1/2004 dell'anno successivo.

Quando il centro di responsabilità è composto da un solo dipendente, se questo fa parte di una struttura organizzativa contenente altri centri di responsabilità, l'economia determinata dalla decurtazione del budget in relazione alla fascia di valutazione ed alla presenza in servizio è distribuita l'anno successivo tra gli altri componenti dei centri di responsabilità della struttura organizzativa sovraordinata (settore o area o raggruppamento di servizi/uffici omogenei) dell'anno di maturazione, con gli stessi criteri di erogazione della produttività.

ART. 5

Norme di garanzia e procedurali

La valutazione è fatta dal dirigente/responsabile apicale. Negli enti privi di dirigenti la valutazione è fatta dal responsabile della struttura di massima dimensione. Laddove non vi è un rapporto diretto con i valutati, il valutatore

acquisisce preliminarmente il parere dei superiori diretti degli stessi valutati, ovvero dei capi servizio o capi ufficio o capi squadra laddove non siano previsti capi servizio. Per la valutazione del personale addetto ai servizi educativi, il dirigente/responsabile acquisisce anche il parere del coordinatore pedagogico. La proposta di valutazione del personale addetto alla polizia municipale operante nei presidi territoriali verrà fatta dal responsabile di presidio. Per la valutazione dei responsabili di presidio della polizia municipale si utilizza una scheda specifica in cui si considera anche il parametro della differenziazione, cui viene attribuito peso 5.

La scheda di valutazione è consegnata al dipendente dal dirigente/responsabile apicale o suo delegato (laddove sia colui che ha fatto la proposta di valutazione) nel corso di un breve colloquio.

Il sistema prevede la possibilità per il dipendente di effettuare un ricorso sulla valutazione della performance individuale, chiedendo eventualmente un colloquio con il Direttore Generale / Segretario Generale.

Detto ricorso va inviato, entro 10 giorni dal ricevimento delle schede di valutazione, al Direttore Generale / Segretario Generale, il quale decide il ricorso sentito il parere del Comitato di Direzione tenuto conto dell'eventuale colloquio con il ricorrente, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale. Quando il valutatore è il Direttore Generale / Segretario Generale il ricorso va indirizzato all'OIV. Il provvedimento finale è adottato dal Presidente di detto organismo.

Tutto il processo di valutazione è collegato alle fasi di presentazione e gestione del piano della performance, del PDO del PEG e del controllo di gestione, utilizzando la modulistica fornita ai capi dei centri di responsabilità. La mancata o parziale compilazione o consegna dei moduli forniti nei tempi richiesti da parte del valutatore, comporta la non erogazione della retribuzione di risultato allo stesso.

In occasione della conferenza di servizio indetta per esaminare i report sulla gestione del primo semestre i valutatori terranno, previa convocazione scritta, un colloquio con i dipendenti che, fino a quel momento, avranno effettuato prestazioni inadeguate, al fine di consentire loro di migliorare la prestazione. Per prestazioni inadeguate si intendono quelle che otterrebbero una valutazione pari o inferiore a 50. Nel caso il valutatore non effettui il colloquio, l'OIV ne terrà conto nella sua valutazione.

Qualora uno o più dipendenti risultino assenti ad una conferenza di servizio, il valutatore li convocherà, insieme o singolarmente, comunicando loro, obiettivi di gruppo e individuali, risultati attesi e fattori di valutazione.

Compatibilmente con le risorse disponibili, saranno organizzate iniziative formative per il personale che avrà percepito valutazioni inadeguate.

Una volta concluso il processo di valutazione della performance individuale i relativi risultati saranno pubblicati nel sito web dell'ente.

ART. 6

Disposizioni applicabili ai dipendenti comandati ad altre amministrazioni pubbliche

Ai dipendenti comandati ad altre pubbliche amministrazioni, ma percipienti il premio di risultato dall'ente di appartenenza, si applicano le seguenti disposizioni:

- 1) il dipendente comandato avrà un budget a se stante;
- 2) Per quanto attiene la valutazione il Comitato di Direzione gli attribuirà una valutazione pari alla media riscontrata nella posizione economica della categoria di appartenenza del dipendente.

ART. 7
Disposizioni applicabili ai dipendenti comandati all'ente

La valutazione del personale comandato presso l'ente per un periodo di tempo ridotto, e comunque fino al 50% sarà fatta dal superiore gerarchico presso l'ente di appartenenza, utilizzando la scheda di valutazione di quell'ente e secondo le relative procedure. Tuttavia il superiore gerarchico presso l'ente da cui dipende prima di fare la valutazione dovrà acquisire il parere del responsabile dell'ufficio dell'ente presso il quale il suo collaboratore presta la parte residua del tempo di lavoro.

Per i dipendenti che si trovano in posizione di comando presso l'ente in una quota di tempo superiore al 50%, la valutazione sarà fatta dal responsabile di quest'ultimo ufficio, acquisendo il parere degli altri superiori gerarchici residuali del dipendente. La valutazione sarà espressa utilizzando la scheda dell'ente utilizzatore.

Tuttavia, poiché le risorse per retribuire i dipendenti comandati sono nel fondo ex art.31, comma 3 CCNL 22/1/2004 degli enti da cui dipendono, le procedure ed i tempi di pagamento saranno invece quelle dei singoli enti nel cui organico sono inseriti i dipendenti. Pertanto gli enti inseriranno nei suddetti fondi le risorse per l'erogazione degli incentivi collegati alla valutazione della prestazione dei dipendenti comandati anche a tempo parziale presso l'ente.

I ricorsi contro la valutazione vanno indirizzati al Direttore Generale/Segretario Generale dell'ente dove il dipendente presta la maggior parte del servizio, che li gestirà con le stesse garanzie previste dall'art. 5.

.....

***SISTEMA PER IL RICONOSCIMENTO DELLO SVILUPPO DELLE
COMPETENZE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEI COMUNI
DELLA BASSA ROMAGNA E DELL'UNIONE***

Approvato con Delibera di Giunta n. 213 del 12.11.2015
Modificato con delibera di Giunta n. 153 del 21.07.2016, n.190 del 09/11/2017
e n.174 del 09/11/2018

Lugo – ottobre 2018

SOMMARIO

art.1 La valutazione della competenza	p. 3
art.2 Fondo per le progressioni orizzontali	p. 3
art.3 Assegnazione delle risorse	p. 3
3.1 Procedura di assegnazione delle risorse per strutture apicali	p. 4
3.2 Procedura di assegnazione delle risorse per ente	p. 4
art.4 Criteri per l'attribuzione del punteggio	p. 5
4.1 Esperienza professionale	p. 5
4.2 Valutazione della prestazione individuale	p. 5
4.3 Valutazione del personale assente per lunghi periodi e uniformazione dei punteggi assegnati da valutatori diversi	p. 6
art.5 Peso dei fattori di valutazione	p. 6
art.6 Distribuzione dei resti	p. 7
art.7 Procedura di selezione	p. 8
art.8 Norme finali	p. 8

1. La valutazione della competenza

La valutazione delle competenze è stata introdotta dal CCNL dei dipendenti degli enti locali del 31/3/1999, attraverso l'istituto della progressione economica all'interno della categoria e da ultimo modificata con CCNL dei dipendenti degli Enti Locali del 21/05/2018.

Questo istituto ha lo scopo di premiare con un riconoscimento economico stabile le migliori competenze tra i dipendenti. L'importo varia per ogni passaggio economico a seconda del percorso e della categoria. Ai fini della selezione vanno utilizzati il curriculum professionale dei dipendenti, ove sono contenuti la storia professionale, le competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi ed i risultati ottenuti nel tempo, apprezzati dalla valutazione delle prestazioni individuali del triennio che precede l'anno della selezione.

Nell'esperienza fatta dai dieci comuni della Bassa Romagna il peso di questi fattori varia a seconda del percorso economico oggetto di selezione, anche se quello determinante è la valutazione della prestazione nel suo trend storico.

Il sistema in questi pochi anni ha dimostrato la sua validità negli enti, consentendo di premiare le migliori competenze con l'assegnazione della progressione economica.

Il riconoscimento dello sviluppo delle competenze, quindi il riconoscimento economico stabile dei dipendenti, tenuto conto dell'evoluzione normativa, deve essere effettuato seguendo prioritariamente due criteri:

- 1) riconoscimento del merito "sul campo", ossia di un avvenuto e continuativo miglioramento della prestazione lavorativa (non si misura il "saper fare" per il quale il riconoscimento è dato dalla base stipendiale erogata a fine mese, ma il "saper fare bene" relativamente al proprio contesto lavorativo");
- 2) attribuzione in modo selettivo tenuto conto della diversa combinazione dei fattori di seguito indicati.

2. Fondo per le progressioni orizzontali

Operativamente il fondo per le progressioni orizzontali è così costituito:

- a) Importo utilizzato per retribuire i dipendenti con progressione all'inizio di gennaio dell'anno di riferimento;
- b) Economie su progressioni orizzontali al momento della costituzione del fondo;
- c) Importo ulteriori risorse assegnate al fondo per le progressioni;
- d) Totale risorse da destinare alle selezioni nell'anno in corso;
- e) Totale fondo per progressioni orizzontali.

3. Assegnazione delle risorse

Le risorse assegnate alle progressioni orizzontali sono definite annualmente al momento del riparto del fondo ex art. 32, comma 2 del CCNL del 22/1/2004. In merito alle risorse da assegnare alle progressioni orizzontali, al fine di realizzare entro il 2018 il 90% delle PEO rispetto al personale in servizio (conteggiando anche le PEO effettuate negli anni 2015 e 2016 e 2017), sempre che la normativa e i CCNL lo consentano, si assegnano a questo istituto per l'annualità 2018 le risorse necessarie a garantire il completamento dei passaggi fino al 90%, applicando il regolamento già approvato con l'accordo del 19/10/2015, modificato con l'accordo del 24/6/2016 nonché quello del 15/09/2017.

Nei contratti decentrati integrativi di ente le parti sceglieranno una delle seguenti modalità di assegnazione delle risorse da destinarsi alle progressioni orizzontali.

3.1. Procedura di assegnazione delle risorse per strutture apicali

La distribuzione delle risorse per le progressioni è fatta dal Comitato di Direzione tra le strutture apicali dell'organigramma rette da dirigenti / responsabili incaricati di posizione organizzativa in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del costo medio dei percorsi di categoria. La ridistribuzione dei residui nell'arco di vigenza di questo sistema di valutazione, dovrà tendenzialmente interessare tutte le strutture di massima dimensione in proporzione al numero dei dipendenti assegnati. Il Comitato di Direzione individua sistemi correttivi che nell'arco di più esercizi, in ipotesi il triennio, consentano di avvicinarsi ad una soglia percentuale analoga di progressioni di categoria, agendo sulla distribuzione dei resti e sulle risorse assegnate, per le quali si devono considerare anche le eventuali somme non utilizzate o assegnate in esubero negli anni precedenti.

I dipendenti che nel corso dell'anno della selezione sono stati inseriti in più strutture, partecipano alla selezione nella struttura dove hanno trascorso più tempo, ed in caso di parità nell'ultima. Per i dipendenti assegnati stabilmente a due strutture di massima dimensione si usano analoghi criteri. In caso di assegnazioni di durata analoga nell'anno, decide il Comitato di Direzione.

Ai fini dell'assegnazione delle risorse e della successiva selezione le strutture / gruppi indipendenti e non di massima dimensione sono raggruppate ed avranno un unico budget. Qualora i responsabili delle strutture di massima dimensione siano inquadrati nella categoria D e siano titolari di posizione organizzativa, saranno inseriti in un unico budget gestito dal Direttore / Segretario Generale.

All'interno delle strutture di massima dimensione si formano graduatorie degli aventi diritto a partecipare alla selezione per ciascuna delle categorie. Il responsabile della struttura di massima dimensione assegna le risorse alle categorie in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto. (Si precisa che i percorsi di progressione all'interno delle strutture dirigenziali per l'anno 2018 sono i seguenti: A1 – A5; B1 – B6; B6 - B7; C1 – C4; C4 - C5; D1 – D6. Mentre dall'anno 2019 saranno i seguenti: A1 – A5; A5-A6; B1 – B7; B7 - B8; C1 – C5; C5 - C6; D1 – D6; D6-D7).

3.2. Procedura di assegnazione delle risorse per ente

La distribuzione delle risorse per le progressioni è fatta dal Comitato di Direzione in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del costo medio dei percorsi di categoria. (Si precisa che per percorsi di progressione per l'anno 2018 si intendono i seguenti: A1 – A5; B1 – B6; B6 - B7; C1 – C4; C4 - C5; D1 – D6. Mentre dall'anno 2019 saranno i seguenti: : A1 – A5; A5-A6; B1 – B7; B7 - B8; C1 – C5; C5 - C6; D1 – D6; D6-D7).

Qualora i responsabili delle strutture siano inquadrati nella categoria C o D e siano titolari di posizione organizzativa, saranno inseriti in un unico budget gestito dal Segretario Generale, nel quale confluiscono quindi tutti i dipendenti responsabili della valutazione di altri dipendenti.

Individuate le risorse da assegnarsi ai percorsi di categoria, si procede alla formazione della graduatoria.

4. Criteri per l'attribuzione del punteggio

Per valutare il parametro dell'esperienza professionale si considera il curriculum. Gli elementi del curriculum cui viene assegnato un punteggio utile ad un passaggio in una selezione non possono più essere valutati in quelle successive.

Ai fini della selezione per l'attribuzione della progressione orizzontale si utilizzano i seguenti fattori di valutazione e criteri per l'attribuzione del punteggio:

4.1. Esperienza professionale e competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: Peso (Vedi paragrafo 5, a seconda della categoria e del percorso)

- a) Studi (punti 1. Per gli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D il punteggio è pari a 3)

Si valutano esclusivamente i titoli non utilizzati per l'accesso dall'esterno. Per ciascun titolo di studio, specializzazione o abilitazione attinente al profilo posseduto punti 0,5.

b) Formazione certificata (punti 2. Per gli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D il punteggio è pari a 4)

Si considerano soltanto i corsi di formazione attinenti al profilo posseduto certificati, ossia conclusi con l'accertamento finale delle competenze acquisite da parte dei soggetti che l'hanno attuata come previsto dall'art.49-ter del ccnl 21.5.2018, tramite specifico attestato.

Sono esclusi i corsi pagati dall'Unione o dai Comuni della Bassa Romagna

A detti corsi frequentati per almeno il 70% si attribuiscono i seguenti punteggi: da 30 a 50 ore = 0,2; da 51 a 75 ore = 0,4; da 76 a 100 ore = 0,6; oltre 100 ore = 0,8;

c) Esperienze professionali in mansioni del profilo (punti 6. Negli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D questo fattore non si considera)

Si considerano gli anni di anzianità nell'ultima posizione economica acquisita nella categoria, per un massimo di 6 anni. A chi ha 6 anni di anzianità si assegnano 6 punti.

Per periodi inferiori si considerano i mesi di servizio, o frazioni superiori a 15 giorni con un punteggio ciascuno pari a 0,0833. Per i dipendenti trasferiti da altri enti l'anzianità si considera, comprendendo anche quella maturata nell'ente di provenienza;

d) Docenze non retribuite in corsi di formazione (punti 1. Per gli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D il punteggio è pari a 3)

Si considerano esclusivamente le docenze non retribuite connesse alla professionalità posseduta o equivalente o superiore, comunque attinente, svolte presso enti locali.

Per ciascuna docenza verranno attribuiti punti 0,1. Per i dipendenti trasferiti da altri enti si considerano anche le docenze maturate nell'ente di provenienza.

4.2. Valutazione della prestazione individuale: Peso (Vedi paragrafo 5, a seconda della categoria e del percorso)

Sulla base del sistema di valutazione permanente in vigore nell'ente, la prestazione individuale si apprezza attraverso una valutazione congiunta dei vari elementi che costituiscono la scheda di valutazione.

Si utilizza la valutazione media della prestazione nel triennio precedente l'anno della selezione.

I punti assegnabili (max 10) sono così graduati:

PUNTI (COME DA SCHEDA VALUTAZIONE)	PUNTI ASSEGNATI
Fino a 20 punti	0
> 20 fino a 40	1
> 40 fino a 50	2
> 50 fino a 55	3
> 55 fino a 60	4
> 60 fino a 65	6
> 65 fino a 70	7
> 70 fino a 75	8
> 75 fino a 80	8,5
> 80 fino a 85	9
> 85 fino a 90	9,5
> 90 fino a 100	10

4.3 Valutazione del personale assente per lunghi periodi e uniformazione dei punteggi assegnati da valutatori diversi

In tutti i casi di assenze lunghe (comandi, distacchi, aspettative e congedi di tutti i generi) che non abbiano consentito al valutatore di esprimere la valutazione, il Comitato di Direzione attribuirà al dipendente una valutazione pari alla media delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio.

Quando la valutazione è stata attribuita utilizzando un sistema diverso, nonché nei casi di trasferimento da un altro ente diverso da quello in cui si partecipa alla selezione il Comitato di Direzione attribuirà all'interessato una valutazione pari alla media riscontrata nella categoria di appartenenza.

Al dipendente che rientra dopo assenza prolungata ed al quale sia stata assegnata una valutazione dal Comitato di Direzione, al momento del rientro verrà resa nota detta valutazione

I dipendenti in aspettativa per incarico dirigenziale sono esclusi dalla selezione.

5. Peso dei fattori di valutazione

Il peso dei fattori di valutazione per la progressione economica si differenzia come segue nelle categorie e nei diversi percorsi infracategoriali per i quali si effettua la selezione, come riportato di seguito:

PESO ASSEGNABILE AI FATTORI DI VALUTAZIONE PER CIASCUN PASSAGGIO ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE A – B – C - D

CAT.	PASSAGGIO	FATTORI VALUTAZIONE	PESO
A	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria A	Valutazione della prestazione individuale	60
		Esperienza professionale e competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	40
		Totale	100
B	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche delle categorie B	Valutazione della prestazione individuale	65
		Esperienza professionale e competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	35
		Totale	100
C	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche delle categorie C	Valutazione della prestazione individuale	70
		Esperienza professionale e competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	30
		Totale	100
D	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria D	Valutazione della prestazione individuale	90
		Esperienza professionale e competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi	10
		Totale	100

6. Distribuzione dei resti

Qualora dopo le distribuzioni avanzino resti, si stabilisce di individuare, sperimentalmente, come correttivo il differenziale tra una soglia di accesso individuata nella tabella seguente e la valutazione media conseguita dal dipendente da calcolare nel seguente modo:

Δ = differenziale

mpa = media ponderata di accesso tabella sottostante (media ponderata della valutazione della posizione economica)

Mv = valutazione media del triennio conseguita dal dipendente

p = punteggio resti PEO

$$p = \Delta (Mv - mpa)$$

TABELLA DI ACCESSO PER DISTRIBUZIONE RESTI

Posizione economica	Media Ponderata di accesso
A	65
B1	70
B2	71
B3	73
B4	75
B5	77
B6	78
C1	77
C2	78
C3	79
C4	80
D1	82
D2	83
D3	84
D4	85
D5	86
D6	87

Partecipano all'utilizzo dei resti i dipendenti con votazione pari almeno a 60/100.

Negli enti in cui è presente la dirigenza (Unione e Comune di Lugo), il Comitato di Direzione procede all'utilizzo dei resti **prima a livello di Area poi in seconda battuta redigendo un'unica graduatoria** in ordine di differenziale decrescente e con l'obiettivo del massimo utilizzo delle risorse stanziare.

In caso di parità di differenziale prederà il dipendente con la permanenza nella categoria economica da più tempo, in caso di ulteriore parità prederà il dipendente con la categoria e posizione economica più bassa. La prevalenza della categoria e posizione economica più bassa vale anche nel caso in cui nell'utilizzo dei resti gli unici due concorrenti siano valutato e valutatore

In tutti gli altri Enti l'utilizzo dei resti avviene nella graduatoria unica di ente.

7. Procedura di selezione

Alla selezione possono partecipare i lavoratori presenti al 1 gennaio dell'anno a cui si riferisce la selezione aventi almeno tre anni di anzianità nella posizione economica di appartenenza, maturata anche presso altro Ente a tempo indeterminato e determinato.

Soltanto per l'anno 2018 potranno partecipare i lavoratori presenti al 1 gennaio dell'anno a cui si riferisce la selezione aventi almeno quattro anni di anzianità nella posizione economica di appartenenza, maturata anche presso altro Ente a tempo indeterminato e determinato.

La selezione, sulla base dei criteri individuati, si effettuerà con riferimento alle informazioni al 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce e sarà svolta dal Comitato di Direzione, che si avvarrà del supporto del Servizio Sviluppo del Personale.

Il Comitato di Direzione nella sua prima riunione indetta per applicare questo istituto contrattuale distribuisce le risorse tra le strutture di massima dimensione / categorie. Successivamente procede alla selezione.

Una volta completata la selezione, la graduatoria provvisoria di categoria per struttura di massima dimensione o di ente viene pubblicata all'albo pretorio online dell'ente, mentre le schede con i punteggi individuali vengono consegnate ai singoli dipendenti. Entro 10 giorni i dipendenti potranno fare osservazioni al responsabile del procedimento ed integrare con nuova documentazione il curriculum posseduto.

Esaminata l'ulteriore documentazione il Comitato di Direzione procede a formulare la graduatoria definitiva per struttura di massima dimensione / di ente.

Una volta determinate le graduatorie per struttura dirigenziale / di massima dimensione / ente, verranno computati i passaggi in sequenza, fino ad esaurimento delle risorse assegnate.

I dipendenti che hanno ottenuto, partendo a ritroso dall'anno cui si riferisce la selezione, una valutazione superiore a 80 punti per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, precedono i colleghi nella graduatoria in caso di parità di punteggio.

In caso di ulteriore parità in graduatoria prevale il dipendente in possesso della maggiore anzianità di servizio nella posizione economica.

In caso di ulteriore parità prevale il dipendente più anziano di età.

La decorrenza delle progressioni è fissata dal primo gennaio dell'anno cui si riferisce la selezione.

Il provvedimento che approva i verbali del Comitato di Direzione, contenenti le graduatorie definitive della selezione è di competenza del Servizio Sviluppo del Personale.

8. Norme finali

Il presente sistema entra in vigore dalla gestione 2018.

Comune di Alfonsine (RA)

Revisore Unico

Verbale n. 17 del 10/12/2018

Il sottoscritto Montorsi Matteo in qualità di Revisore Unico del Comune di Alfonsine, nominato con atto consiliare n. 2 del 30/01/2018, esaminata la documentazione ricevuta tramite posta elettronica in data 7 dicembre 2018

VISTA

la relazione illustrativa del contratto decentrato integrativo anno 2018;

la relazione tecnico finanziaria del contratto decentrato integrativo anno 2018;

PRESO ATTO

che l'art. 40, comma 3, del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165 (testo unico pubblico impiego) prevede che "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate";

che l'art. 48, comma 6, dello stesso D. Lgs 165/2001 prosegue sancendo che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 40, comma 3, è effettuato dal collegio dei revisori ...";

che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2018 risulta rispettato in conformità alle disposizioni di cui

all'art.23, comma 2 del D. Lgs.n. 75/2017, come emerge dalla relazione illustrativa e riepilogato nella tabella che segue:

RISORSE DEL FONDO	ANNO 2016	ANNO 2018
TOTALE VERIFICA ART.23 C.2 DLGS.75/17	261.613,73	250.376,00

VERIFICATO

Che le risorse del fondo sono coerenti con la normativa in essere al fine del contenimento della spesa di personale;
che gli oneri derivanti dall'accordo trovano capienza negli appositi stanziamenti di bilancio;

Il Revisore Unico ESPRIME PARERE FAVOREVOLE alla proposta di delibera su SULL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO

Il Revisore Unico

Dott. Matteo Montorsi