

Lugo, 24/11/2020

Al Revisore dei Conti
del Comune di Alfonsine
Dott. Matteo Montorsi

LL.SS.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2020**

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 2020 del Comune di Alfonsine è stata sottoscritta il 13/11/2020. (Allegato 1) Il CCDI è stato definitivamente firmato il 11/12/2020
Periodo temporale di vigenza		Annualità economica 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Dott.ssa Fabiola Gironella (Segretario) – 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>Parte normativa</i> b) <i>Utilizzo risorse decentrate anno 2020</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 26/11/2020.
		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 2020 è stato approvato con delibera della Giunta n. 43 del 30/06/2020.</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. 4 del 28/01/2020 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2020-2022) che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2020-2022</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>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Il Nucleo di Valutazione associato con atto in data 14/04/2020 ha validato la relazione sulla performance degli enti della Bassa Romagna, compreso quella dell'Unione stessa.</i>

Eventuali osservazioni:

La contrattazione collettiva integrativa a livello territoriale, si basa sui “*protocolli d'intesa, ex art. 9 CCNL 21 maggio 2018*” siglati con le OO.SS. rappresentative e le RSU di Area in data 17/10/2018 e 02/05/2019 (approvati rispettivamente con delibera di G.U. n. 173 del 09/11/2018 e con delibera di G.U. n. 73 del 09/05/2019).

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

SEZIONE NORMATIVA – ANNO 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 – Nuovo sistema per il riconoscimento dello sviluppo delle competenze e nuovo sistema di misurazione della performance del personale dipendente dei comuni della Bassa Romagna e dell'Unione

L'articolo richiama i nuovi accordi sindacali in merito al nuovo sistema per il riconoscimento dello sviluppo delle competenze e nuovo sistema di misurazione della performance del personale dipendente dei comuni della Bassa Romagna e dell'Unione approvati con Delibera di G.U. n. 142 del 22/10/2020.

Art. 3 – Risorse derivanti dall'Art. 67, comma 3, Lettera A) del CCNL 21.05.2018 (applicazione Art. 43 Legge 449/1997)

L'articolo individua le risorse derivanti l'applicazione dell'art.43 Legge 449/1997 nella sezione economica – costituzione parte variabile, al codice 16

Art. 4 – Incentivi del progetto per l'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR)

Le parti convengono che per quanto riguarda gli incentivi del progetto per l'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) verranno distribuiti, comprensivi degli anni arretrati, sulla base del Regolamento che sarà individuato nel 2021 e che le risorse di detta incentivazione risultano essere fuori dai limiti vigenti del Fondo Risorse decentrate ex art.67 del ccnl 21.5.2018.

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 2020 prevede nel **CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020: RIPARTO DELLE RISORSE** i seguenti istituti contrattuali da finanziarsi con le risorse annualmente disponibili, a fianco dei quali sono riportati gli importi assegnati nel 2020:

1) Istituti con carattere di stabilità:

1. progressioni economiche all'interno delle categorie. La spesa complessiva destinata alle PEO è indicata nella sezione Utilizzo parte fissa **codice 1**. Le nuove risorse per l'anno 2020 sono indicate nel **codice 1b**;
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**;

2) Istituti con carattere di eventualità:

- a) Fondo per la performance organizzativa ed individuale:
 - performance organizzativa / individuale: nella sezione Utilizzo parte variabile - **codice 28**;
 - 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 specifiche responsabilità, indennità di servizio esterno personale di vigilanza, indennità di funzione e altre risorse di cui all'art. 67 co.3 lett.a) 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 25**;

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 2020, 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 2020 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 **non** determina effetti abrogativi impliciti di 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. 142 del 22/10/2020. Se ne riporta uno stralcio all'allegato 2.

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):

*Si precisa che gli istituti del contratto integrativo sono conformi ai principi di selettività delle progressioni economiche richieste dall'art. 23 del D. Lgs 150/2009. Si riporta in allegato (**allegato 3**) il testo del nuovo Sistema per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno della categoria unico per tutti gli enti della Bassa Romagna ed approvato con delibera di Giunta dell'Unione n. 142 del 22/10/2020.*

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 2020 sono descritti nel Piano della performance del Comune di Alfonsine per l'anno 2020 che è stato approvato con delibera della Giunta n. 43 del 30/06/2020 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 dall'art. 40 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 DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA ANNUALITA' ECONOMICA 2020

Il giorno 13 del mese di novembre dell'anno 2020, presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, 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 Secchiari Paolo (FP CGIL)

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

f.to Daniela Guastavino (FP CGIL)

f.to Manuela Drudi (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 l'annualità economica 2020 nel seguente testo:

Indice generale

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO.....	3
SEZIONE NORMATIVA – ANNO 2020.....	3
ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE.....	3
ART. 2 – NUOVO SISTEMA PER IL RICONOSCIMENTO DELLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE E NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA E DELL'UNIONE.....	3
ART. 3 – RISORSE DERIVANTI DALL'ART 67, COMMA 3, LETTERA A) DEL CCNL 21.5.2018 (APPLICAZIONE ART. 43 LEGGE 449/1997).....	4
ART. 4 – INCENTIVI DEL PROGETTO PER L'ANAGRAFE NAZIONALE DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE (ANPR).....	4
CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020: RIPARTO DELLE RISORSE.....	5

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

SEZIONE NORMATIVA – ANNO 2020

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

1. Il presente Contratto, 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 02/05/2019 (approvato con delibera di G.U. n. 73 del 09/05/2019), disciplina l'applicazione degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2020. Per le parti non modificate si richiamano integralmente:
 - il protocollo d'intesa siglato in data 17/10/2018;
 - il CCDI 2018-2020 siglato in data 20/12/2018;
 - il protocollo d'intesa siglato in data 02/05/2019;
 - il CCDI 2019 siglato in data 21/05/2019.
2. La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata dall'1/1/2020, 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.
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. 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 – NUOVO SISTEMA PER IL RICONOSCIMENTO DELLO SVILUPPO DELLE COMPETENZE E NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA E DELL'UNIONE

1. Le parti richiamano integralmente gli accordi siglati in merito al nuovo sistema per il riconoscimento dello sviluppo delle competenze e al nuovo sistema di misurazione della performance del personale dipendente dei Comuni della Bassa Romagna e dell'Unione ed approvati con delibera di G.U. n. 142 del 22/10/2020;

**ART. 3 – RISORSE DERIVANTI DALL'ART 67, COMMA 3, LETTERA A) DEL CCNL 21.5.2018
(APPLICAZIONE ART. 43 LEGGE 449/1997)**

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43, L. n.449/1997 sono individuate nella Sezione economica – costituzione parte variabile codice 9, la cui disciplina è contenuta nel CCDI 2018-2020 siglato in data 20/12/2018 con valenza triennale.

**ART. 4 – INCENTIVI DEL PROGETTO PER L'ANAGRAFE NAZIONALE DELLA POPOLAZIONE
RESIDENTE (ANPR)**

1. Le parti convengono che per quanto riguarda gli incentivi del progetto per l'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (ANPR) verranno distribuiti, comprensivi degli anni arretrati, sulla base del Regolamento che sarà individuato nel 2021 e che le risorse di detta incentivazione risultano essere fuori dai limiti vigenti del Fondo Risorse decentrate ex art.67 del ccnl 21.5.2018.

CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020: RIPARTO DELLE RISORSE

COSTITUZIONE PARTE FISSA					
		Descrizione	Note	Dettagli	Importo
1	-	Unico importo consolidato anno 2017	(Art. 67 comma 1 CCNL 2016-2018)		262.847,30
	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	2.279.673	4.559,35	
	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	2.186993	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		45.328,27
	a	-	2000/2018	45.218,81	
	b	-	2019	109,46	
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				242.456,66
C101	FONDO PARTE FISSA VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE				3.512,75
C102	TOTALE FONDO PARTE FISSA				245.969,41

DETTAGLIO VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE FISSA

50 -	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	art. 67 C2 lett. B) CCNL 2016-2018)	0,00	1.515,95
60 -	Incremento su base annua pari a 83,20€ per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015	art. 67 C2 lett. A) CCNL 2016-2018)	0,00	1.996,80
			0,00	3.512,75

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 28/03/2019 dal Responsabile della Ragione dell'ente. 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%)		7.941,43
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
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		
C105		TOTALE PARTE VARIABILE SOGGETTA AL LIMITE			6.389,31
C106		FONDO PARTE VARIABILE VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE			220,85
C107		TOTALE FONDO PARTE VARIABILE			6.610,16

C100	TOTALE PARTE FISSA (soggetta al limite)	242.456,66
C105	TOTALE PARTE VARIABILE (soggetta al limite)	6.389,31
X000	TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	248.845,97
X001	NUOVO LIMITE RICACOLATO AI SENSI DELL'ART. 33 c2 D.L 34/2019	253.619,98
P000	DIFFERENZA P.O. 2016 RICACOLATO AI SENSI DELL'ART. 33 c2 D.L 34/2019 (Enti senza dirigenza)	0,00
P001	FONDO P.O. DA GESTIRE FUORI FONDO	0,00
D000	DIFFERENZA DA DECURTARE PER SUPERAMENTO FONDO (compreso PO)	0,00
D001	DIFFERENZA DA DECURTARE PER SUPERAMENTO FONDO (Art. 23 C2 DLGS 75/2017)	0,00
X002	TOTALE FONDO (con voci soggette al limite)	248.845,97
C101	VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE FISSA	3.512,75
C106	VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE VARIABILE	220,85
X004	TOTALE FONDO (comprese voci non soggette al limite)	252.579,57
X005	ONERI A CARICO ENTE	66.832,55
X006	IRAP A CARICO ENTE	21.469,26
X007	TOTALE COMPLESSIVO	340.881,39

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	0,00	137,31
52 -	Altri importi provenienti dall'anno precedente	art. 68 c1 CCNL 2016-2018	0,00	83,54
53 -	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA	art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	0,00	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)			

220,85

UTILIZZO PARTE FISSA

		Descrizione	Note	Dettagli Trasferiti	Importi Trasferiti	Dettagli	Importo	
1	-	TOTALE FONDO PEO	art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018				35.651,82	
	a	-Peo in essere al 1° gennaio rapportate al periodo di lavoro	-			31.900,00		
	b	-Peo Nuove risorse	art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018			3.751,82		
2	-	Quota PEO da trasferire all'Unione	-		47.796,97			
	a	-Trasferimenti 2008	-	4.979,78				
	b	-Trasferimenti 2010	-	2.752,23				
	c	-Trasferimenti 2011	-	40.064,96				
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				10.900,00	
14	-	Quota da trasferire all'Unione - Indennità di comparto	-		18.649,68			
	a	-Trasferimenti 2008	-	2.055,96				
	b	-Trasferimenti 2010	-	1.624,32				
	c	-Trasferimenti 2011	-	14.406,00				
	d	-Trasferimenti 2014	-	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	-					
UF100		TOTALI	da trasferire all'Unione	79.540,70	per l'ente	46.551,82		
UF101		TOTALE UTILIZZO				126.092,52		
		TOTALE PARTE FISSA DA TRASFERIRE ALL'UNIONE				79.540,70		
		TOTALE PARTE FISSA CHE RESTA NELL'ENTE				46.551,82		

C109	TOTALE FONDO	252.579,57
UF102	UTILIZZO PARTE FISSA	126.092,52
UV100	TOTALE DA DESTINARE AGLI ISTITUTI DELLA PARTE VARIABILE	126.487,05

UTILIZZO PARTE VARIABILE

		Descrizione	Note	Dettagli Trasferiti	Importi Trasferiti	Dettagli	Importo
19	-	-	-				
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	-				
21	-	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2016-2018)	art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018				1.600,00
	a	indennità attività disagiate	-				
	b	indennità di rischio	-			1.600,00	
	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				5.000,00
	a	indennità di turno	-				
	b	indennità reperibilità	-			4.200,00	
	c	indennità per orario notturno, festivo-notturno, festivo, mancato riposo	-			800,00	
23	-	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques 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	-		88.594,37		
	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	-				
27	-	Minori/maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art.5 protocollo di intesa siglato il 17/10/2018	-		-6.438,92		

	TOTALI	82.155,45	11.950,00
	TOTALE UTILIZZO		94.105,45
SOL	IMPORTO PER IL FONDO COMUNE DI SOLIDARIETA' TRA GLI ENTI PER LA PRODUTTIVITA'		32.381,60
UV101	TOTALI	82.155,45	44.331,60
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		32.381,60
SOL2	IMPORTO CHE RESTA NEL FONDO DI SOLIDARIETA' (+) / IMPORTO PRELEVATO (-)		0,00
29	Importo medio calcolato con produttività, 50% Piani Razz., Ind. Resp.	37.731,60	20,07 1.880,00
30	Importo medio calcolato con produttività	32.381,60	20,07 1.613,43
	70% Produttività individuale	22.667,12	
	30% Produttività organizzativa	9.714,48	
31	Importo medio calcolato con produttività, 50% Piani Razz.	32.381,60	20,07 1.613,43
UV102	PARTE VARIABILE DA TRASFERIRE ALL'UNIONE		82.155,45
UV103	PARTE VARIABILE CHE RESTA AI DIPENDENTI DELL'ENTE		44.331,60
TOT200	TOTALE FISSA + VARIABILE DA TRASFERIRE ALL'UNIONE		161.696,15

ESTRATTO

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

Approvato con deliber di G.U. n.74 del 21/7/2011, modificato con delibere della Giunta n. 85 del 21/06/2012, n. 6 del 24/01/2013, n. 215 del 19/12/2013, n. 80 del 24.4.2014, n.159 del 25.09.2014, n.212 del 12.11.2015, n.153 del 21.07.2016 e n. G.U. n.142 del 22/10/2020

[...]

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

ART. 1

Suddivisione delle risorse per premiare la performance

La distinzione tra performance individuale ed organizzativa (art.68);

Nel corso della definizione del CDI 2018/2020 si è stabilito con le OOSS e l'RSU di Area di attribuire alla performance organizzativa il 30% ed alla performance individuale il 70% del totale delle risorse destinate ai premi correlati alla performance.

La differenziazione del premio individuale (art.69).

Dall'importo della performance individuale vengono calcolati la media di ente, l'importo dei premi (30% della media), quindi il numero di premi (5% dei dipendenti arrotondato per eccesso o come stabilito in sede di contrattazione decentrata), con graduatoria di ente per i comuni senza dirigenti e con graduatoria di categoria per gli enti con dirigenza.

Poi la performance individuale viene calcolata come indicato negli articoli riportati di seguito (fascia di voto, presenza, categoria, quindi le economie distribuite in base al voto).

Gli obiettivi di mantenimento ex art. 67, comma 5, lett. b) ccnl 21.5.2018

Dal 2019 nel piano della performance sarà necessario individuare **gli obiettivi di "mantenimento"** che per l'ente hanno una finalità strategica: ogni ente dovrà decidere che percentuale dell'importo della produttività destinare a tali obiettivi al fine di incentivarli in modo differenziato nell'ambito della performance organizzativa.

ART. 2

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

Partendo dall'importo individuato nel Contratto Decentrato dell'Ente si attribuisce alla performance organizzativa il 30% ed alla performance individuale il 70% del totale delle risorse destinate ai premi correlati alla performance.

A) DETERMINAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

Dall'importo della performance individuale (70%) vengono calcolati l'importo medio di ente, l'importo assegnato ai premi (30% della media), quindi il numero di premi (5% dei dipendenti arrotondato per eccesso o come stabilito in sede di contrattazione decentrata).

B) DETERMINAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Dall'importo della performance individuale (70%) si detrae la cifra complessiva assegnata ai premi individuali di cui al punto A) e si ottiene il budget complessivo da ripartire a tutti i dipendenti come performance individuale.

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.

C) DETERMINAZIONE QUOTA OBIETTIVI DI "MANTENIMENTO"

Dall'importo della performance organizzativa (30%) viene calcolato l'importo assegnato agli eventuali obiettivi di mantenimento.

La Giunta dell'Ente stabilirà la percentuale da assegnare a tali obiettivi, che non potrà superare il 30% della performance organizzativa, così come concordato in sede di contrattazione decentrata integrativa.

D) DETERMINAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Dall'importo della performance organizzativa (30%) si detrae la cifra complessiva assegnata agli obiettivi di mantenimento di cui al punto C) e si ottiene il budget complessivo da ripartire a tutti i dipendenti come performance organizzativa.

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/ ufficio/ settore/ area, 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.

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.

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.

ART. 3

Rideterminazione fondo per l'incentivazione della performance individuale e 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/NdV nel fissare la percentuale di realizzazione dei risultati tiene conto delle giustificazioni fornite dai responsabili, dandone informazione alla delegazione sindacale dell'ente.

L' OIV/NdV 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/NdV riferisce nel verbale dell'incontro in cui si è svolta la verifica finale degli obiettivi di gestione.

Le quote economizzate dalla distribuzione della quota relativa alla performance individuale ed organizzativa costituiscono economie da utilizzarsi per incrementare il fondo per il salario accessorio di cui all'art.67 CCNL 21.5.18 dell'anno successivo.

ART. 4

Modalità di erogazione degli incentivi sulla performance ai dipendenti

A) EROGAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

- 1) Una volta determinati il numero dei premi da erogare e l'importo del premio (Art. 2, A) si procede come di seguito indicato:
 - a) 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;
 - b) 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;

2) 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.

B) EROGAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

Il budget eventualmente rideterminato (*come indicato al precedente art.3*) 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.

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.67 CCNL 21.5.18 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.

C) EROGAZIONE QUOTA OBIETTIVI DI "MANTENIMENTO"

Si ripartisce la quota precedentemente accantonata (art. 2, lett. C) per gli obiettivi ex art. 67 tra tutti i dipendenti che hanno partecipato alla realizzazione dei suddetti obiettivi attribuendo un peso assegnato dal segretario/direttore/dirigente in relazione all'apporto quantitativo e qualitativo offerto dal personale coinvolto e graduato da 0 a 20.

D) EROGAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

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.

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, viene calcolato un budget per CDR, che avrà un abbattimento in base alla percentuale di realizzazione degli obiettivi per quel CDR. Il budget viene

suddiviso in relazione alla presenza contrattuale, al parametro di categoria e all'effettiva presenza (tolte le assenze) e costituisce il premio di risultato relativo a quell'anno.

Le somme relative alla performance organizzativa non erogate a seguito di obiettivi non completamente raggiunti, tornano nella disponibilità del Fondo dell'anno successivo.

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 dipendente potrà effettuare ricorso nel caso in cui la sulla valutazione della performance individuale sia inferiore a 60 punti, 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/NdV. 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/NdV 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:

Performance Individuale:

- 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.

Performance Organizzativa:

- 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 di cui all'art.67 CCNL 21.5.18 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.

ART. 8

Organismo Paritetico per l'Innovazione

Ai sensi dell'art.6 del CCNL del 21/5/2018 è costituito l'Organismo Paritetico per l'Innovazione nell'ambito dell'Unione della Bassa Romagna, composto da n.1 rappresentante designato da ciascuna organizzazione sindacale firmataria del Contratto Collettivo Nazionale applicabile all'amministrazione, nonché da un corrispondente numero di rappresentanti designati dall'Ente. La designazione dei membri dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione in quota all'Ente è effettuata dal Direttore Generale dell'Unione.

L'Organismo si intende costituito e può operare una volta nominata la metà più uno dei componenti previsti, e si riunisce almeno due volte l'anno. I membri componenti l'Organismo restano in carica fino alla scadenza del mandato del Presidente, fatta salva la possibilità di diverse indicazioni adottate a livello regolamentare dall'Organismo stesso.

I compiti dell'Organismo sono quelli rappresentati all'art.6 CCNL del 21/5/2018, ed in particolare:

- La trasmissione di proposte progettuali, anche inoltrate dai dipendenti stessi, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa o all'Ente, sulle materie di competenza;
- L'informazione sugli andamenti occupazionali, i contratti a tempo determinato e di somministrazione, i dati sulle assenze di personale, nonché sul lavoro straordinario e supplementare;
- Lo svolgimento di analisi, indagini e studi su tutte le materie di competenza;
- L'attivazione di relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi ed in generale su tutte le materie di competenza.

Ai membri dell'Organismo Paritetico non spetta nessun compenso da parte dell'Amministrazione.

[...]

***SISTEMA PER IL RICONOSCIMENTO DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA PER I
DIPENDENTI DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA E
DELL'UNIONE***

Lugo – ottobre 2020

1. La progressione economica all'interno della categoria

L'istituto della progressione economica all'interno di ciascuna categoria come ribadito dall'art. 16, comma 2 CCNL dei dipendenti degli Enti Locali del 21/05/2018 è riconosciuta, nel limite delle risorse disponibili, in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

Questo istituto ha, pertanto, lo scopo di premiare con un riconoscimento economico stabile le competenze tra i dipendenti, lo sviluppo ed il miglioramento delle quali avviene anche per effetto dell'esperienza professionale maturata e del percorso formativo del dipendente.

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.68, comma 2 del CCNL del 21/5/2018. Le risorse da assegnare alle progressioni orizzontali, saranno inserite annualmente nei contratti integrativi dei singoli Enti. Per i Comuni con un numero di dipendenti inferiore a 15, il budget di ente non dovrà essere inferiore al costo del passaggio della posizione economica più elevata; **in tutti gli enti** il numero dei passaggi si determina in base alle risorse e alla percentuale definite dai CDI di ogni ente, arrotondando all'unità successiva.

Procedura di assegnazione delle risorse

A) Enti con dirigenza

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 a partecipare, tenuto conto del costo del passaggio di ogni singolo dipendente appartenente alla struttura.

La distribuzione delle risorse per le progressioni è fatta per Area / Settore e per categoria giuridica sempre tenuto conto del costo della progressione di ogni singolo dipendente appartenente alla struttura stessa.

All'interno della struttura di massima dimensione si forma una graduatoria degli aventi diritto a partecipare per ciascuna delle categorie giuridiche A e B (insieme)-C-D- D con PO.

All'interno della categoria giuridica la graduatoria, individuata come sopra esposto, in ordine decrescente, verrà stabilita in base al punteggio con l'obiettivo del massimo utilizzo delle risorse stanziate.

I dipendenti di categoria D con PO saranno inseriti in una graduatoria a parte. Nel caso in cui negli anni precedenti il dipendente non abbia la valutazione come incaricato di PO per il triennio di riferimento, si utilizzerà il voto attribuito per uno o due anni nella categoria D.

Distribuzione dei resti

Nel caso in cui vi siano dei residui verrà fatta una graduatoria per **Area** tra i dipendenti esclusi dai passaggi nella graduatoria precedente tenuto conto del punteggio ottenuto applicando i criteri precedenti.

Nel caso in cui vi siano ulteriori resti verrà fatta una graduatoria di **Ente e categoria giuridica** con tutti i dipendenti esclusi dai passaggi nelle graduatorie precedenti tenuto conto del punteggio individuato .

In questo caso la distribuzione degli eventuali resti verrà effettuata tra le categorie, aggiungendo risorse, nel caso in cui al passaggio potenziale dovessero mancare meno della metà delle risorse necessarie, seguendo un principio di equità distributiva.

B) Enti senza dirigenza

La distribuzione delle risorse per le progressioni è fatta dal Comitato di Direzione tra le strutture apicali dell'organigramma rette dai segretari / responsabili incaricati di posizione organizzativa in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto a partecipare, tenuto conto costo del passaggio di ogni singolo dipendente appartenente alla struttura.

La distribuzione delle risorse per le progressioni è fatta per Area tenuto conto del costo della progressione di ogni singolo dipendente appartenente alla struttura stessa.

All'interno dell'Area la graduatoria, in ordine decrescente, verrà stabilita in base al punteggio con l'obiettivo del massimo utilizzo delle risorse stanziate.

I dipendenti di categoria D con PO saranno inseriti in una graduatoria a parte. Nel caso in cui negli anni precedenti il dipendente non abbia la valutazione come incaricato di PO per il triennio di riferimento, si utilizzerà il voto attribuito per uno o due anni nella categoria D.

Distribuzione dei resti

Nel caso in cui vi siano residui/economie, verrà fatta una graduatoria di **Ente e categoria giuridica** con tutti i dipendenti esclusi dai passaggi nella graduatoria precedente tenuto conto del punteggio già determinato.

Nel caso in cui vi siano ulteriori resti verrà fatta una **graduatoria di Ente con tutti i dipendenti** esclusi dai passaggi nelle graduatorie precedenti tenuto conto del punteggio individuato.

Nella seconda distribuzione degli eventuali resti si aggiungeranno risorse nel caso in cui al passaggio potenziale dovessero mancare meno della metà delle risorse necessarie.

Pari merito

In caso di parità di punteggio precederà nel seguente ordine:

- a) il dipendente con la permanenza nella posizione economica da più tempo;
- b) in caso di ulteriore parità precederà il dipendente con la categoria giuridica e posizione economica più bassa;
- c) in caso di ulteriore parità prevale il dipendente la maggior esperienza maturata nel profilo.

Dipendenti assegnati a più strutture

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.

4. Criteri per l'attribuzione del punteggio

Esperienza maturata

La prima distribuzione del budget a disposizione nell'anno di riferimento avverrà sulla base dei seguenti criteri:

- a) la valutazione della performance che l'art.16, comma 3 del ccnl 21.5.2018 interpretata come **valutazione media del triennio precedente;**
- b) **la formazione certificata** ossia svolta con profitto e **docenze;**
- c) **esperienza professionale;**

Modalità di calcolo: valutazione media del triennio precedente + punteggio formazione + punteggio esperienza

Esempio:

Valutazione triennio	media	Formazione certificata/docenze	Esperienza professionale	Punteggio PEO
82		4	6	92

a) Formazione certificata/docenze (massimo punti 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;

Docenze non retribuite in corsi di formazione

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.

b) Esperienze professionali in mansioni del profilo (massimo punti 6)

Si considerano gli anni di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita nella categoria, per un massimo di 6 anni.

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.

Il punteggio ottenuto sarà considerato anche per la distribuzione dei resti.

Aventi diritto: dipendenti che hanno una valutazione superiore a 60 e in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi.

Valutazione del personale assente per lunghi periodi

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 riscontrata nella categoria giuridica di appartenenza dell'anno cui si riferisce la valutazione mancante.

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.

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 giuridica di appartenenza dell'anno cui si riferisce la valutazione mancante.

5. 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.

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

Partecipano alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti che per ciascun anno del triennio considerato abbiano riportato una valutazione superiore a 60/100 punti.

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 sulla base di quanto riportato all'art.3 del presente regolamento. Successivamente la selezione avverrà con la seguente modalità:

- 1) i dipendenti aventi diritto saranno invitati entro un tempo massimo di 5 giorni ad inserire in un'apposita scheda i dati relativi alla formazione certificata e alle docenze;
- 2) acquisiti ed esaminati i dati, il Comitato di Direzione procede a formulare la graduatoria provvisoria e definisce i passaggi da assegnare in base all'art. 3 del presente regolamento. che sarà pubblicata all'albo pretorio online dell'ente.
- 3) qualora nei 10 giorni successivi non dovessero pervenire osservazioni, la graduatoria sarà resa definitiva.

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.

6. Norme finali

Il presente sistema per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali entra in vigore dal 1/1/2020, fatte salve successive modifiche normative ed eventuali integrazioni.

Ogni anno verranno stabilite le quantità economiche da destinare al presente sistema attraverso la contrattazione decentrata.

COMUNE DI ALFONSINE

(Provincia di Ravenna)

CERTIFICAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI ALFONSINE PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2020

Ai sensi degli artt. 40 (comma 3-sexies) e 40 bis (comma 1) del D. Lgs 165/2001, il Revisore dei Conti del Comune di Alfonsine certifica la relazione illustrativa del suddetto contratto decentrato integrativo, dando atto che lo stesso è rispettoso delle norme di legge e di CCNL, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori al personale dipendente.

Alfonsine, 26/11/2020

IL REVISORE UNICO
Dott. Matteo Montorsi
