

UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNUALITA' NORMATIVA ED ECONOMICA 2021

Il giorno **9 del mese di dicembre dell'anno 2021**, 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 Direttore Generale (Dott. Marco Mordenti)

R.S.U. nelle persone di:

f.to Rosaria Beltrami (FP CGIL)

f.to Emanuela Burzacchi (CISL FP)

f.to Silvia Cecchetti (CISL FP)

f.to Massimo Cevenini (FP CGIL)

f.to Antonio Ferroni (UIL FPL)

Cristina Orioli (DICCAP - SULPL) *non firma*

Giuseppina Peluso (DICCAP - SULPL) *non firma*

f.to Antonella Previati (FP CGIL)

f.to Elisabetta Raffellini (FP CGIL)

Federica Scaldarella (FP CGIL)

f.to Tiziana Sgubbi (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)

Parrinello Francesco (CSA Regioni e Autonomie Locali) *non firma*

Richiamata la preintesa siglata il 04/10/2021 la delibera della Giunta n. 151 del 02/12/2021 che ne autorizza la sottoscrizione, sottoscrivono definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per l'annualità normativa ed economica 2021 nel seguente testo:

Indice generale

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2021	
SEZIONE NORMATIVA – PARTE GENERALE (annualità 2021).....	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 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 69 CCNL 21/05/2018.....	4
ART. 6 - CORRELAZIONE DEI PREMI CON ALTRI INCENTIVI/COMPENSI.....	5
ART. 7 - PROGRESSIONE ECONOMICHE ORIZZONTALI.....	5
ART. 8 - 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 2020 E CERTIFICATI NELL'ANNO 2021.....	5
ART. 9 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis CCNL 21/05/2018), INDENNITÀ DI TURNO (ARTT. 24 e 23 CCNL 21/05/2018), INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO, INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-quinquies CCNL 21/05/2018).....	6
ART. 10 - PROGETTI CONTO TERZI.....	6
<i>ART. 10.1 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE ASSOCIATA DEL SERVIZIO PENSIONI E NEL PROGETTO PER LA FORMAZIONE IN MATERIA PREVIDENZIALE DEGLI ADDETTI ALL'UFFICIO PERSONALE DEL COMUNE DI CERVIA E RAVENNA.....</i>	<i>7</i>
<i>ART. 10.2 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLA CONVENZIONE DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE CON IL COMUNE DI RUSSI.....</i>	<i>7</i>
<i>ART. 10.3 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLA CONVENZIONE DELL'INFORMATICA CON IL COMUNE DI RUSSI.....</i>	<i>8</i>
ART. 11 – MISURAZIONE PERFORMANCE (DISTINZIONE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE ED ATTRIBUZIONE PROPORZIONALE PO.....	8
ART. 12 – OBIETTIVI DI MANTENIMENTO (art. 67 c.5 lett.b CCNL 21/05/2018).....	8
ART. 13 - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE.....	9
<i>ART. 13. 1 Fondo di previdenza integrativa ex art. 56-quater del ccnl 21.5.2018.....</i>	<i>9</i>
<i>ART. 13. 2 Completamento del percorso R35.....</i>	<i>9</i>
<i>ART. 13. 3 Indennità di servizio esterno.....</i>	<i>10</i>
<i>ART. 13. 4 Indennità di funzione.....</i>	<i>10</i>
CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021: RIPARTO DELLE RISORSE.....	11

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2021

SEZIONE NORMATIVA – PARTE GENERALE (annualità 2021)

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 anno 2021 per la contrattazione collettiva integrativa territoriale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e dei comuni aderenti”* siglato il 14/09/2021 (approvato con delibera di G.U, n. 111 del 16/09/2021), 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'1/01/2021 al 31/12/2021;
 - Sezione normativa** – dall'1/01/2021 al 31/12/2021;

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 15 giorni. 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 3 mesi comprensivi di eventuali proroghe e/o rinnovi.
3. Si confermano tutti i criteri indicati nella Sezione normativa triennio 2018-2020.

ART. 5 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 69 CCNL 21/05/2018

1. Per le modalità di riconoscimento del premio nonché per la percentuale si rimanda alla disciplina definita nel CDI triennio 2018-2020.

ART. 6 - CORRELAZIONE DEI PREMI CON ALTRI INCENTIVI/COMPENSI

1. Si confermano tutti i criteri indicati nella Sezione normativa triennio 2018-2020 precisando che la ripartizione dell'importo derivante dell'abbattimento per correlazione dei premi sarà calcolato proporzionalmente all'importo complessivo liquidato ad ogni dipendente (totale individuale e organizzativa).

ART. 7 - PROGRESSIONE ECONOMICHE ORIZZONTALI

1. In merito alle Progressioni Economiche Orizzontali, si applica la disciplina del regolamento approvato dalla Giunta dell'Unione n.142 del 22/10/2020 con le seguenti modifiche:
2. La definizione dell'importo per valutare il costo delle PEO sarà effettuata considerando il 35% del costo totale degli aventi diritto;
3. Il numero dei passaggi sarà definito nel rispetto di quanto stabilito dalla magistratura contabile;
4. Il numero dei passaggi si determina in base alla percentuale del 35% degli aventi diritto, arrotondando all'unità successiva (teste e non budget) fatti salvi i casi in cui si superi con l'arrotondamento il 50% degli aventi diritto;
5. Distribuzione delle risorse per valutatore finale (dirigente o PO);
6. Nella distribuzione dei resti qualora si dovesse scegliere tra più categorie verrà assegnato il passaggio a rotazione partendo dalla categoria più bassa.

ART. 8 - 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 2020 E CERTIFICATI NELL'ANNO 2021

1. Si confermano tutti i criteri indicati nella Sezione normativa triennio 2018-2020
2. Il 20/09/2021 il Nucleo di Valutazione ha verificato, in base alle relazioni dei Dirigenti certificate dal Dirigente dell'Area Servizi Finanziari, la realizzazione delle economie dei piani di razionalizzazione previsti per l'anno 2020. Dove le economie sono state superiori a quelle attese è stato applicato 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". Gli importi per l'integrazione del fondo anno 2021 sono riportati nella seguente tabella:

DENOMINAZIONE PIANO	ECONOMIE PER INTEGRAZIONE FONDO RETRIBUZIONE ACCESSORIA DIPENDENTI
Area Welfare -Riorganizzazione lavoro operatori sociali in funzione del progetto "Home care Premium"	€ 2.135,75 (Utilizzo parte variabile Codice 22a)

DENOMINAZIONE PIANO	ECONOMIE PER INTEGRAZIONE FONDO RETRIBUZIONE ACCESSORIA DIPENDENTI
Area Servizi Finanziari – Riorganizzazione dei Servizi Finanziari	€ 25.037,71 (Utilizzo parte variabile Codice 22b)
TOTALE	€ 27.173,46

3. Per i criteri di riparto delle economie destinabili si rimanda all'art. 12 del CCDI 2018/2020.

4. 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.

ART. 9 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis CCNL 21/05/2018), INDENNITÀ DI TURNO (ARTT. 24 e 23 CCNL 21/05/2018), INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO, INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)

1. Per il riconoscimento delle indennità di cui sopra si confermano i criteri definiti nel CDI triennio 2018-2020.

2. Le parti concordano che l'indennità di condizioni lavoro sia riconosciuta anche al personale inquadrato nel profilo di **“assistente sociale (Cat.Giuridica D1 e D3)”** oltre a quelli attualmente identificati.

3. Le parti concordano di destinare nel 2021 agli istituti del presente articolo le risorse individuate e ripartite nel dettaglio nella sezione economica (Utilizzo parte variabile) del presente contratto tra:

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

ART. 10 - PROGETTI CONTO TERZI

1. Si confermano i principi indicati nella Sezione normativa triennio 2018-2020.

2. Le risorse assegnate ai progetti sono individuate nella sezione economica (Utilizzo parte variabile – Codice 19) del presente contratto.

ART. 10.1 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE ASSOCIATA DEL SERVIZIO PENSIONI E NEL PROGETTO PER LA FORMAZIONE IN MATERIA PREVIDENZIALE DEGLI ADDETTI ALL'UFFICIO PERSONALE DEL COMUNE DI CERVIA E RAVENNA

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale del Servizio Associato Pensioni coinvolto nel progetto per assicurare le attività del Comune di Russi, l'Asp di Ravenna – Cervia e Russi e l'Asp della Bassa Romagna nell'ambito delle pensioni in attuazione della relativa convenzione, e coinvolto nelle attività di formazione sulla materia previdenziale degli addetti all'Ufficio Personale dei comuni di Cervia e Ravenna in attuazione delle relative convenzioni, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione degli incentivi interesserà il solo personale individuato nelle suddette convenzioni che effettuerà le attività richieste dagli enti che partecipano alla gestione associata;
- b) detto personale avrà gli incentivi soltanto se il suo impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal dirigente. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non dovrà avere un punteggio inferiore o pari a 60 punti;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo, a progetto realizzato e ad introito incassato, in relazione all'apporto quantitativo e qualitativo offerto dal personale coinvolto. A questo fine il Dirigente dell'Area Servizi Finanziari invierà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale.

2. Le risorse assegnate al progetto sono individuate nella sezione economica (Utilizzo parte variabile – Codice 19 a1) del presente contratto.

ART. 10.2 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLA CONVENZIONE DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE CON IL COMUNE DI RUSSI

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale del Servizio Amministrazione del Personale e del Servizio Sviluppo del Personale coinvolto nel progetto per assicurare le attività del Comune di Russi in materia di personale e organizzazione, in attuazione della relativa convenzione, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione degli incentivi interesserà il solo personale individuato nella suddetta convenzione che effettuerà le attività richieste dal Comune di Russi nell'ambito della gestione associata;
- b) detto personale avrà gli incentivi soltanto se il suo impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal dirigente. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non dovrà avere un punteggio inferiore o pari a 60 punti;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo, a progetto realizzato e ad introito incassato, in relazione all'apporto quantitativo e qualitativo offerto dal personale coinvolto. A questo fine il Dirigente competente invierà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale.

2. Le risorse assegnate al progetto sono individuate nella sezione economica (Utilizzo parte variabile – Codice 19 a2) del presente contratto.

ART. 10.3 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLA CONVENZIONE DELL'INFORMATICA CON IL COMUNE DI RUSSI

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale del Servizio Informatica coinvolto nel progetto per assicurare le attività del Comune di Russi nel settore informatico, in attuazione della relativa convenzione, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione degli incentivi interesserà il solo personale individuato nella suddetta convenzione che effettuerà le attività richieste dal Comune di Russi nell'ambito della gestione associata;
- b) detto personale avrà gli incentivi soltanto se il suo impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal dirigente. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non dovrà avere un punteggio inferiore o pari a 60 punti;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo, a progetto realizzato e ad introito incassato, in relazione all'apporto quantitativo e qualitativo offerto dal personale coinvolto. A questo fine il Dirigente del Servizio Informatica invierà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale.

2. Le risorse assegnate al progetto sono individuate nella sezione economica (Utilizzo parte variabile – Codice 19 a3) del presente contratto.

ART. 11 – MISURAZIONE PERFORMANCE (DISTINZIONE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE ED ATTRIBUZIONE PROPORZIONALE PO

1. Si confermano i principi indicati nella Sezione normativa triennio 2018-2020, chiarendo il principio secondo cui anche per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, in quanto rientranti nel campo di applicazione del CCNL del 21/05/2018, la suddivisione indennità di risultato per PO in performance organizzativa (30%) e performance individuale (70%).

ART. 12 – OBIETTIVI DI MANTENIMENTO (art. 67 c.5 lett.b CCNL 21/05/2018)

1. Si confermano i principi indicati nell'art. 4 co. 5 della Sezione normativa triennio 2018-2020.
2. Le parti danno atto che gli obiettivi di mantenimento incentivabili ai sensi dell'art. 4 co. 5 del CCDI normativo 2018-2020 e previsti dall'art. 67 c.5 lett.b del CCNL del 21/5/2018, secondo le modalità definite in conformità dello stesso CCNL del 21/5/2018, sono individuati dalla delibera di G.U. n. 45 del 15/04/2021 dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna:

- CDR017 SETTORE INNOVAZIONE TECNOLOGICA obiettivo n. 4 “*SMART WORKING Consolidamento progetto di smart working (ex. art. 67 CCNL) (COORDINATORE CDR012 CAVALLUCCI con la supervisione Mordenti)*”;
- CDR012 SVILUPPO DEL PERSONALE obiettivo n. 3 “*SMART WORKING Consolidamento progetto di smart working (ex. art. 67 CCNL) (COORDINATORE CDR012 CAVALLUCCI con la supervisione Mordenti)*”;
- CDR011 AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE obiettivo n. 2 “*SMART WORKING Consolidamento progetto di smart working (ex. art. 67 CCNL) (COORDINATORE CDR012 CAVALLUCCI con la supervisione Mordenti)*”;

3. Come richiamato all'art. 2 lettera C) *“Determinazione del budget per l'incentivazione della performance da erogarsi ai dipendenti in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi”* del nuovo Sistema di valutazione della performance del personale dipendente dei Comuni della Bassa Romagna e dell'Unione (approvato con delibera di G.U. n. 142 del 22/10/2020), le risorse relative ai piani di mantenimento sono individuate nell'ambito delle risorse assegnate alla performance organizzativa per un massimo del 30%.

ART. 13 - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

ART. 13. 1 Fondo di previdenza integrativa ex art. 56-quater del ccnl 21.5.2018

1. Adeguamento della cifra destinata ai contributi datoriali al Fondo di previdenza integrativa ex art. 56-quater del ccnl 21.5.2018 modificando gli attuali importi (–anzianità in Bassa Romagna inferiore a 2 anni 200 €, anzianità tra 2 e 5 anni 600 € (ora 375 €), anzianità superiore a 5 anni 1000 € (ora 750 €) come rappresentato nella tabella di sintesi di seguito riportata.

<i>Previsione spesa previdenza integrativa anno 2021 - nuovi criteri</i>				
Anzianità	Importo	N* dipendenti	Anno/Uomo	Spesa
< 2 anni	200,00 €	25	21,63	4.326,03 €
Tra 2 e 5 anni	600,00 €	11	8,47	5.081,10 €
> 5 anni	1.000,00 €	45	43,58	43.575,34 €
TOTALE SPESA				52.982,47 €
Maggior spesa anno 2021 su 2020				16.707,47 €
Maggior spesa anno 2021 su 2020 - %				46,06%

2. Le parti si impegnano a verificare nel 2022 la possibilità di rivedere il criterio dell'anzianità applicato alla previdenza integrativa.

ART. 13. 2 Completamento del percorso R35

1. Sulla base dei principi fissati dall'art. 22 del ccnl. 1/4/99 si ritiene di poter garantire al personale della Polizia Municipale 4 giornate sulla base dei turni effettuati da tutto il personale (riverificati a fine anno sulla base dell'effettiva presenza), le ulteriori 3 giornate saranno riconosciute a consuntivo sulla base delle tipologie di turni effettuate (festivi e serali).

PROCEDURA:

Viene calcolato il totale dei turni svolti da ogni dipendente del comando nell'anno.

Calcolata la percentuale dei turni festivi e serali sul totale dei turni svolti per ogni dipendente si assegnano le giornate di r35 nel seguente modo:

Nel caso in cui la percentuale dei turni festivi e serali siano superiori al 25% del totale dei turni effettuati spetteranno le 3 giornate, se comprese tra il 20% e il 25% saranno riconosciute 2 giornate, tra il 15% e il 20% 1 giornata, al di sotto del 15% nessuna giornata.

Individuata la fascia di appartenenza le giornate spettanti vengono riproporzionate all'effettiva presenza su base annua del dipendente stesso.

Considerato che il conteggio verrà fatto ad anno concluso le giornate andranno a residuo dell'anno precedente.

Le parti si impegnano a verificare l'andamento dell'istituto nel 2022.

ART. 13. 3 Indennità di servizio esterno

1. Si confermano i principi indicati nella Sezione normativa triennio 2018-2020 e le successive modifiche concordate all'art. 5 del CCDI 2019 e art. 6 CCDI 2020;

ART. 13. 4 Indennità di funzione

1. Si confermano i principi indicati nella Sezione normativa triennio 2018-2020 e le successive modifiche concordate all'art. 6 CCDI 2020.

CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021: RIPARTO DELLE RISORSE

COSTITUZIONE PARTE FISSA					
		Descrizione	Note	Dettagli	Importo
	-	-	-		
1	-	RIA	-		111.095,20
	a	Cessati 2009/2019	-	99.728,13	
	b	Cessati 2020	-	11.367,07	
2	-	Comparto	-		171.235,83
	a1	Alfonsine	Fine 2017	18.649,68	
	b1	Bagnacavallo	-	27.969,84	
	c1	Bagnara	-	1.985,40	
	d1	Conselice	-	13.048,56	
	e1	Cotignola	-	11.992,32	
	f1	Fusignano	-	13.143,85	
	g1	Lugo	Fine 2017	63.321,74	
	h1	Massa Lombarda	Fine 2017	18.793,56	
	i1	Sant'Agata	-	2.330,88	
3	-	PEO	-		381.069,45
	a1	Alfonsine	Fine 2017	47.796,97	
	b1	Bagnacavallo	-	61.080,11	
	c1	Bagnara	-	6.193,72	
	d1	Conselice	-	18.306,21	
	e1	Cotignola	-	24.552,45	
	f1	Fusignano	Fine 2017	27.669,12	
	g1	Lugo	Fine 2017	152.170,96	
	h1	Massa Lombarda	Fine 2017	36.162,86	
	i1	Sant'Agata	-	7.137,05	
4	-	Posizioni organizzative	-		392.823,56

4	a1	Alfonsine	-	45.280,20	
	a2	Alfonsine	Differenza PO Di Carluccio	-1.000,00	
	b1	Bagnacavallo	-	37.648,52	
	c1	Bagnara	-	13.141,98	
	d1	Conselice	-	54.341,67	
	e1	Cotignola	-	29.742,38	
	f1	Fusignano	-	19.478,50	
	g1	Lugo	-	131.213,57	
	h1	Massa Lombarda	-	51.107,40	
	i1	Sant'Agata	-	11.869,34	
5	-	Risorse trasferite dalla parte fissa alla parte variabile del fondo	-		38.546,47
	a	2008	-	38.546,47	
6	-	Incremento risorse trasferite dalla parte fissa alla parte variabile del fondo	-		6.569,28
	a	2008	-	6.569,28	
7	-	Personale trasferito dall'ausl di Ravenna	-		65.082,16
	a	2010	-	8.612,04	
	b	-	-	29.028,06	
	c	-	-	27.442,06	
8	-	Vigili	2011- Stocco-Ferraro-Venieri-Dall 'Osso-Lama-Toschi		842,46
9	-	Ex. 8°	2011		774,72
10	-	DECURTAZIONE FONDO PER ESTERNALIZZAZIONE SERVIZI EDUCATIVI ART. 6 BIS D.LGS N. 165/2001	-		-7.411,41
11	-	DECURTAZIONE PERMANENTE DEL FONDO ART. 1 comma 456 legge n. 147/2013	-		-103.629,18
12	-	Maestre - Art. 31	2011		17.868,00
13	-	Maestre - incremento	2011		16.307,33

C100	TOTALE PARTE FISSA SOGGETTA AL LIMITE	1.091.173,87
C101	FONDO PARTE FISSA VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE	47.134,01
C102	TOTALE FONDO PARTE FISSA	1.138.307,88

DETTAGLIO VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE FISSA

30 -	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	art. 67 C2 lett. B) CCNL 2016-2018)	0,00	20.676,41
31 -	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	26.457,60
			0,00	47.134,01

COSTITUZIONE PARTE VARIABILE					
		Descrizione	Note	Dettagli	Importo
14	-	Produttività, progetti, disagi, responsabilità, turno, reperibilità, maggiorazioni orarie	-		465.169,97
	a1	Alfonsine	-	88.594,37	
	a1a	Alfonsine - 2021	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018	-18.467,79	
	b1	Bagnacavallo	-	99.160,12	
	b1a	Bagnacavallo 2021	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018	-28.095,31	
	b1b	Bagnacavallo	Art. 67 c.5	605,21	
	c1	Bagnara	-	4.939,40	
	c1a	Bagnara 2021	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018		
	d1	Conselice	-	61.357,75	
	d1a	Conselice 2021	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018		
	e1	Cotignola	-	41.253,37	
	e1a	Cotignola 2021	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018		
	f1	Fusignano	-	55.972,16	
	f1a	Fusignano 2021	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018	-9.209,51	
	g1	Lugo	-	225.880,52	
	g1a	Lugo 2021	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018	-122.126,00	
	h1	Massa Lombarda	-	81.826,54	

14	h1a	Massa Lombarda 2021	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018	-23.675,77	
	i1	Santa'Agata	-	7.154,91	
	i1a	Sant'Agata 2021	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018		
15	-	Trasferimento risorse dai comuni per finanziare i compensi una tantum ex art. 17 comma 7 del CCNL 1/4/1999 (la base di calcolo è l'importo previsto dal verbale di concertazione di area del 29/4/2008)	-		
	a1	Alfonsine	-		
	b1	Bagnacavallo	-		
	c1	Bagnara	-		
	d1	Conselice	-		
	e1	Cotignola	-		
	f1	Fusignano	-		
	g1	Lugo	-		
	h1	Massa Lombarda	-		
	i1	Sant'Agata	-		
16	-	Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, ecc. (Art. 43 l. 449/1997, art. 15 c. 1, lett. d) CCNL 1998-2001	-		
17	-	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018		4.765,05
18	-	Decurtazione fondo per esternalizzazione servizi educativi art. 6 bis (D.LGS n. 165/2001)	-		-4.586,53
C105	TOTALE PARTE VARIABILE SOGGETTA AL LIMITE				465.348,49
C106	FONDO PARTE VARIABILE VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE				99.827,05
C107	TOTALE FONDO PARTE VARIABILE				565.175,54

C100	TOTALE PARTE FISSA (soggetta al limite)	1.091.173,87
C105	TOTALE PARTE VARIABILE (soggetta al limite)	465.348,49
X000	TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	1.556.522,36
L001	LIMITE 2016 (solo dipendenti per i comuni , compreso PO per l'Unione)	1.521.495,88
L002	RIVALUTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 33 c2 D.L 34/2019	0,00
X001	NUOVO LIMITE RICALCOLATO AI SENSI DELL'ART. 33 c2 D.L 34/2019	1.521.495,88
P000	P.O. 2016 RICALCOLATO AI SENSI DELL'ART. 33 c2 D.L 34/2019	0,00
P001	FONDO P.O. DA BILANCIO ANNO IN CORSO	377.833,33
D000	DIFFERENZA DA DECURTARE PER SUPERAMENTO FONDO (compreso PO)	-412.859,81
D001	DIFFERENZA DA DECURTARE PER SUPERAMENTO FONDO (Art. 23 C2 DLGS 75/2017)	35.026,48
X002	TOTALE FONDO (con voci soggette al limite)	1.143.662,55
C101	VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE FISSA	47.134,01
C106	VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE VARIABILE	99.827,05
X004	TOTALE FONDO (comprese voci non soggette al limite)	1.290.623,61
	Art. 113 DLg 50/2016 Quote incentivi funzioni tecniche	5.807,09
	Art. 1 c109 L 145/2017 Rec. ev IMU e TARI	37.169,78
	Art. 4 c9 DL 19/2020 Ris.Ind. ord pubbl PL attiv covid19	6.188,00
	Art. 70 ter ccnl 16-18 Contr istat e Enti pubbl. autoriz.	0,00
	Altre Risorse	0,00
	TOTALE	1.339.788,48

DETTAGLIO VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE VARIABILE

19 -	Altri importi provenienti dall'anno precedente	art. 68 c1 CCNL 2016-2018	0,00	2.022,49
20 -	Economie da lavoro straordinario anno precedente	art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	0,00	11.298,65
21 -	-	-	0,00	0,00
22 -	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA	art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	0,00	27.173,46
22 a	Area Welfare - Riorganizzazione lavoro operatori sociali in funzione del progetto "Home care Premium" (€115.968)	-	2.135,75	0,00
22 b	Area Servizi Finanziari – Riorganizzazione dei Servizi Finanziari (€ 27.208,68)	-	25.037,71	0,00
23 -	Risorse derivanti dall'applicazione art. 43 legge 449/1997 tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 c 1 let. d9 del CCNNL 1/4/1999	art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	0,00	40.195,77
23 a	Convenzione Comune di Russi - Personale	-	26.674,57	0,00
23 b	Convenzione Comune di Russi - Informatica	-	10.002,96	0,00
23 c	Ufficio Associato Pensioni e Formazione Ravenna e Cervia	-	3.518,24	0,00
24 -	Economie Mensa 2020	Risparmi mensa: art. 1 comma 870 L. 178/2020	0,00	19.136,68

99.827,05

UTILIZZO PARTE FISSA

		Descrizione	Note	Dettagli Trasferiti	Importi Trasferiti	Dettagli	Importo	
1	-	TOTALE FONDO PEO	art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018				452.668,55	
	a	-Peo in essere al 1° gennaio rapportate al periodo di lavoro	-			394.138,72		
	b	-Peo Nuove risorse	art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018			58.529,83		
3	-	-	-					
4	-	-	-					
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				774,72	
7	-	Inquadramento vigili urbani alla ex 6^ q.f.(art. 7 c. 4 CCNL 31/3/2009)	-				842,46	
8	-	Quota da trasferire all'Unione - Inquadramento vigili urbani alla ex 6^ q.f.(art. 7 c. 4 CCNL 31/3/2009) - trasferimenti 2011	-					
9	-	Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7,CCNL 14/09/2000)€ 61,97	-				5.580,00	
11	-	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)€ 28,41	art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018				5.120,00	
13	-	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018				159.624,17	
17	-	Quota incremento percentuale del fondo da CCNL 11/4/2008, ai sensi dell'art. 8, c. 2	-					
18	-	Varie	-					
UF100		TOTALI da trasferire all'Unione			0,00	per l'ente	624.609,90	
UF101		TOTALE UTILIZZO					624.609,90	
TOTALE PARTE FISSA DA TRASFERIRE ALL'UNIONE							0,00	
TOTALE PARTE FISSA CHE RESTA NELL'ENTE							624.609,90	

C109	TOTALE FONDO	1.290.623,61
UF102	UTILIZZO PARTE FISSA	624.609,90
UV100	TOTALE DA DESTINARE AGLI ISTITUTI DELLA PARTE VARIABILE	666.013,71

UTILIZZO PARTE VARIABILE

		Descrizione	Note	Dettagli Trasferiti	Importi Trasferiti	Dettagli	Importo
19	-	Ex. progetti	-				
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	-				27.173,46
21	-	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2016-2018)	art. 68, comma 2, lett. c), CCNL 21/05/2018				7.560,00
	a	indennità attività disagiate	-			1.800,00	
	b	indennità di rischio	(dal 2021 sono compresi gli assistenti sociali)			5.660,00	
	c	maneggio valori	-			100,00	
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				159.400,00
	a	indennità di turno	-			154.000,00	
	b	indennità reperibilità	-			5.000,00	
	c	indennità per orario notturno, festivo-notturno, festivo, mancato riposo	-			400,00	
23	-	Compensi per specifiche responsabilità, indennità di servizio esterno personale di vigilanza, indennità di funzione e altre risorse di cui all'art. 67 c.3 l.a)	-				117.985,94
	a	Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 2016-2018)	art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018			24.372,95	
	b	Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2016-2018)	art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018			38.300,00	
	c	Indennità di servizio esterno personale di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2016-2018)	art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018			45.264,05	
	d	UFFICIO ASSOCIATO PENSIONI E FORMAZIONE PREVIDENZIALE RAVENNA E CERVIA	Art. 67 c3 l.a) Risorse derivanti dall'applicazione e art. 43 legge 449/1997 tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 c 1 let. d) del CCNL 1/4/1999 come modificato dal art. 4 c.4 CCNL 5/10/2001			879,56	

23	e	CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLA CONVENZIONE DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE CON IL COMUNE DI RUSSI	Art. 67 c3 l.a) Risorse derivanti dall'applicazione e art. 43 legge 449/1997 tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 c 1 let. d) del CCNL 1/4/1999 come modificato dal art. 4 c.4 CCNL 5/10/2001			6.668,64	
	f	CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLA CONVENZIONE DELL'INFORMATICA CON IL COMUNE DI RUSSI	Art. 67 c3 l.a) Risorse derivanti dall'applicazione e art. 43 legge 449/1997 tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 c 1 let. d) del CCNL 1/4/1999 come modificato dal art. 4 c.4 CCNL 5/10/2001			2.500,74	
24	-	Trasferimento risorse dai comuni per finanziare i compensi una tantum ex art. 17 comma 7 del CCNL 1/4/1999 (la base di calcolo è l'importo previsto dal verbale di concertazione di area del 29/4/2008)	- Incentivo al trasferimento				
25	-	-	-				

TOTALI**0,00****312.119,40****TOTALE UTILIZZO****312.119,40****SOL** IMPORTO PER IL FONDO COMUNE DI SOLIDARIETA' TRA GLI ENTI PER LA PRODUTTIVITA'**353.894,31****UV101****TOTALI****0,00****666.013,71**

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

395.729,73**SOL2** IMPORTO CHE RESTA NEL FONDO DI SOLIDARIETA' (+) / IMPORTO PRELEVATO (-)**-41.835,42****29** Importo medio calcolato con produttività, 50% Piani Razz., Ind. Resp.**527.302,40** 280,48 **1.880,00****30** Importo medio calcolato con produttività**395.729,73** 280,48 **1.410,90**

70% Produttività individuale

277.010,81

30% Produttività organizzativa

118.718,92**31** Importo medio calcolato con produttività, 50% Piani Razz.**409.316,46** 280,48 **1.459,34****UV102** PARTE VARIABILE DA TRASFERIRE ALL'UNIONE**0,00****UV103** PARTE VARIABILE CHE RESTA AI DIPENDENTI DELL'ENTE**707.849,13****TOT200** TOTALE FISSA + VARIABILE DA TRASFERIRE ALL'UNIONE**0,00**