

Al Revisore dei Conti
dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna
Rag. Patrizia Baldo
LL.SS.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2021**

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 2021 dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna è stata sottoscritta il 04/10/2021. (Allegato 1) Il CCDI è stato definitivamente firmato il 09/12/2021.
Periodo temporale di vigenza	Annualità economica 2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Dott. Marco Mordenti (Direttore Generale) – Presidente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali</p> <p>Alla Contrattazione ha partecipato anche la RSU dell'Ente</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente dell'Ente a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) <i>Parte normativa – anno 2021</i> b) <i>Utilizzo risorse decentrate anno 2021</i></p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Certificazione del Revisore Unico acquisita in data 30/11/2021.</p>
	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Il Revisore Unico <i>non ha</i> formulato rilievi.</p>
	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? <i>Il Piano della performance dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per l'anno 2021 è stato approvato con delibera della Giunta n. 45 del 15/04/2021.</i></p>
	<p>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.U. n. 32 del 25/03/2021 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2021-2023) che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2021-2023</i></p>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Nel sito internet dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna alla sezione Amministrazione Trasparente sono pubblicate le informazioni richieste.</i></p>
	<p>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 15/04/2021 ha validato la relazione sulla performance degli enti della Bassa Romagna, compreso quella dell'Unione stessa.</i></p>

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, 02/05/2019 e 14/09/2021 (approvati rispettivamente con delibera di G.U. n. 173 del 09/11/2018, delibera di G.U. n. 73 del 09/05/2019 e con delibera di G.U. n. 111 del 16/09/2021).

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 2021

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

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

Art. 2 – Determinazione del fondo annuale delle risorse decentrate

L'articolo individua i principi relativi alla determinazione del fondo annuale delle risorse decentrate

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

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

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

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

Art. 5 – Differenziale del premio individuale - Art. 69 CCNL 21/05/2018

L'articolo conferma i criteri individuati nella Sezione normativa del CCDI 2018-2020.

Art. 6 – Correlazione dei premi con altri incentivi/compensi

L'articolo conferma i criteri individuati nella Sezione normativa del CCDI 2018-2020.

Art. 7 – Progressione economiche orizzontali

L'articolo introduce alcune modifiche al regolamento delle Progressioni Economiche Orizzontali approvato con delibera di G.U. n. 142 del 22/10/2020.

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

L'articolo individua le risorse relative delle economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16 D.L. 98/2011 e Legge 111/2011) relativi all'anno 2020 e certificati nell'anno 2021.

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)

L'articolo conferma i criteri individuati nella Sezione normativa del CCDI 2018-2020 ed individua le risorse destinate per l'anno 2021 agli istituti previsti dal contratto

Art. 10 – Progetti conto terzi

L'articolo conferma i criteri individuati nella Sezione normativa del CCDI 2018-2020 ed individua i progetti conto terzi incentivati.

Art. 11 – Misurazione performance (distinzione organizzativa ed individuale ed attribuzione proporzionale PO
L'articolo conferma i criteri individuati nella Sezione normativa del CCDI 2018-2020 e chiarisce che anche per gli incaricati di PO l'indennità di risultato è da suddividere in performance organizzativa ed individuale.

Art. 12 – Obiettivi di mantenimento (art. 67 c. 5 lett. B CCNL 21/05/2018)

L'articolo individua gli obiettivi di mantenimento per l'anno 2021 approvati dalla Giunta;

Art. 13 – Sezione per la polizia locale

L'articolo disciplina alcune modifiche ai precedenti accordi relativi al fondo di previdenza integrativa ex art. 56-quater del CCNL e completamento percorso R35.

Per quanto riguarda indennità di servizio esterno ed indennità di funzione, l'articolo conferma i criteri individuati nella Sezione normativa del CCDI 2018-2020 e successive modifiche.

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 2021 prevede nel **CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021: 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 2021 sono indicate nel **codice 1b**;
2. indennità di € 774,68 per il personale dell'ex 8[^], 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[^] 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 sezione Utilizzo parte fissa - **codice 11**;
6. indennità di comparto, è indicata 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**:
 - Indennità di funzione (art. 56-sexies CCNL 2016-2018): Utilizzo parte variabile - **codice 23a**

- indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018): Utilizzo parte variabile - **codice 23b**
 - indennità di servizio esterno personale di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2016-2018): Utilizzo parte variabile - **codice 23c**
 - risorse derivanti dall'applicazione dell'art.43 L.449/1197 tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 co 1 lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art.4 co.4 del CCNL 05.10.2001 (art. 67 co.3 CCNL 21/05/2018): Utilizzo parte variabile - **codice 23d, 23e, 23f**
- e) Fondo per incentivi al trasferimento previsti dall'art. 17, comma 7 del CCNL 1/4/1999, ai sensi dell'accordo sindacale di area del 29/4/2008, è indicata nella Sezione Utilizzo parte variabile – **codice 24**;

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 2021, 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 2021 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 2021 sono descritti nel Piano della performance dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per l'anno 2021 che è stato approvato con delibera della Giunta n. 45 del 15/04/2021 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
Dott.ssa Francesca Cavallucci

UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA

PREINTESA

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

Il giorno 4 del mese di ottobre 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) *assente*

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*

sottoscrivono la allegata **ipotesi** di 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
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.....	7
ART. 10.2 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLA CONVENZIONE DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE CON IL COMUNE DI RUSSI.....	7
ART. 10.3 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLA CONVENZIONE DELL'INFORMATICA CON IL COMUNE DI RUSSI.....	8
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
ART. 13. 1 Fondo di previdenza integrativa ex art. 56-quater del ccnl 21.5.2018.....	9
ART. 13. 2 Completamento del percorso R35.....	9
ART. 13. 3 Indennità di servizio esterno.....	10
ART. 13. 4 Indennità di funzione.....	10
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 articolo, 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 ostaive, 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 CCNL 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'affettiva 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 art. 43 legge 449/1997 tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 c 1 lett. 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 art. 43 legge 449/1997 tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 c 1 lett. d) del CCNL 1/4/1999 come modificato dall'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 art. 43 legge 449/1997 tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 c 1 lett. d) del CCNL 1/4/1999 come modificato dall'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 SOLIDARIETÀ TRA GLI ENTI PER LA PRODUTTIVITÀ'	353.894,31
UV101		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 (PRODUTTIVITÀ) - IMPORTO PER L'ENTE	395.729,73
SOL2	IMPORTO CHE RESTA NEL FONDO DI SOLIDARIETÀ (+) / 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
	70% Produttività individuale			277.010,81
	30% Produttività organizzativa			118.718,92
31	Importo medio calcolato con produttività, 50% Piani Razz.			409.316,46
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

ALLEGATO 2

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 “MANTEMIMENTO”

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

approvato con delibera di G.U. n.142 del 22/10/2020
MODIFICHE CONCERTATE CON PIATTAFORMA DI AREA 2021, siglata in data 14/09/2021

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 definita 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 **apieali** dell'organigramma rette da dirigenti / responsabili incaricati di posizione organizzativa (**VALUTATORE**) 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 (**valutatore finale**) 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 assegnata ad ogni valutatore finale** 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.

Qualora si dovesse scegliere tra più categorie verrà assegnato il passaggio a rotazione partendo dalla categoria più bassa.

(esempio: al terzo giro restano da assegnare 2 passaggi ma per badget potrebbero passare sia un b sia un c che un d. Tra i 3 candidati passeranno un B ed un C)

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.

Qualora si dovesse scegliere tra più categorie verrà assegnato il passaggio a rotazione partendo dalla categoria più bassa.

(esempio: al terzo giro restano da assegnare 2 passaggi ma per badget potrebbero passare sia un b sia un c che un d. Tra i 3 candidati passeranno un B ed un C)

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.

N:\UNIONE DEI COMUNI\CONTRATTO DECENTRATO\2021\PIATTAFORMA 2021\AllegatoA_Regolamento_PEO_MODIFICHE PIATTAFORMA 2021.odt

Unione dei Comuni della Bassa Romagna

Organo di revisione

Verbale n. 22 del 30/11/2021

OGGETTO: CERTIFICAZIONE COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2021

L'Organo di revisione ha esaminato la determinazione avente ad oggetto *"Costituzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2021"*, cui risulta allegata la relazione tecnico finanziaria afferente la citata costituzione;

Visti:

- le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del personale non dirigente del comparto Funzioni locali ed in particolare gli artt. 8, 67 e 68 del CCNL 21/05/2018;
- l'art. 23 del D.Lgs.n.75/2017;
- il D.Lgs.n. 165/2001 ed in particolare l'art. 40bis;
- il D.L. n. 34/2019 ed in particolare l'art. 33, comma 2;
- il D.Lgs. n.118/2011 e s.m.i.;
- i principi contabili applicati ed in particolare il n. 4/2;
- i principi di vigilanza e controllo dell'Organo di revisione degli Enti Locali approvati dal Consiglio nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili;

I'Organo di revisione raccomanda

la necessità di assicurare il rispetto delle seguenti condizioni:

- la spesa relativa al fondo del personale del comparto anno 2021 unitamente alle altre spese di personale non deve superare i limiti disposti dall'art.1, comma 562 della legge n. 296/2006;
- i compensi relativi alla indennità di risultato devono essere sempre corrisposti a conclusione del procedimento e delle attività di valutazione, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente;

approva o presenta

l'allegata certificazione alla costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2021 che forma parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Bologna, lì 30 novembre 2021

L'Organo di revisione

Unione dei Comuni della Bassa Romagna

Organo di revisione

Oggetto: Certificazione costituzione fondo risorse decentrate personale dipendente non dirigente anno 2021.

L'Organo di revisione dell' Unione dei Comuni della Bassa Romagna nella persona di Patrizia Baldo;

Premesso

- Che in data 26/11/2021 l'Ente ha trasmesso copia della propria determinazione n. 1533 del 25/11/2021 avente ad oggetto: *"Costituzione fondo risorse decentrate per il personale non dirigente, ai sensi degli art 67,68 e 70 sexies del CCNL del 21/05/2020 anno 2021*, cui risulta allegata la relazione tecnico finanziaria afferente la citata costituzione e la relazione illustrativa del contratto decentrato integrativo anno 2021 ;
- Che il fondo per le politiche di incentivazione del personale si compone della parte stabile e di quella variabile, oltre che del fondo per le Posizioni organizzative;

Preso atto delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del personale non dirigente del comparto Funzioni locali ed in particolare:

- Artt.14 e 15 del CCNL del 1/04/1999;
- Art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
- Artt. 4 e 28 del CCNL del 02/10/2001;
- Artt. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004;
- Art. 4 del CCNL del 09/05/2006;
- Art. 8 del CCNL del 11/04/2008;
- Art. 4 del CCNL del 31/07/2009;
- Art. 67 del CCNL del 21/05/2018;

Visti

- L'art. 23, comma 2 del D.Lgs.n.75/2017 il quale prevede testualmente quanto segue:

"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016";

- L'art. 23, comma 3 del D.Lgs.n.75/2017 il quale prevede testualmente quanto segue:

“Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”;

- L'art. 40bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001 il quale dispone che:

“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo”;

- L'art. 8, comma 6 del CCNL 21/05/2018 recante la seguente disciplina:

“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”;

- L'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018 il quale dispone che:

“A decorrere dall'anno 2018, il “Fondo risorse decentrate”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative”;

Richiamato il principio contabile applicato di cui all'allegato n. 4/2 al D.Lgs.n.118/2011, in particolare il paragrafo 5.2);

Esaminata la relazione tecnico-finanziaria sulla costituzione del fondo per il personale non dirigente relativa al periodo 2021

Preso atto della quantificazione del “fondo”, come definita con determinazione n. 1533 del 25/11/2021 a firma del Direttore Generale come di seguito esposto:

Totale fondo soggetto al limite	€ 1.521.495,88
(-) Fondo Posizioni Organizzative 2021	€ (377.833,33)
+ Voci non soggette al limite parte fissa	€ 47.134,01
+ Voci non soggette al limite parte variabile	€ 99.827,05
Totale Fondo personale non dirigente 2021	€ 1.290.623,61

Verificato che il fondo per le risorse decentrate 2021, così come definito, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale per quanto concerne la conformità all'art. 1 comma 562 della legge n. 296/2006, nonché il permanere deli equilibri di bilancio;

Evidenziato che:

- il fondo rispetta le disposizioni normative in materia di limiti, non superando l'importo del fondo 2016;
- la spesa relativa alla costituzione del fondo incentivante il personale per l'anno 2021 è stata correttamente prevista nel bilancio di previsione 2021/2023 approvato con deliberazione del Consiglio Unione n.5 del 27/01/2021;

Tutto ciò premesso

Visto il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2021/2023;

Visto il CCNL 21 maggio 2018 e i CCNNLL precedenti per le disposizioni non disapplicate;

Visti gli art. 40, 40bis e 48 del D.Lgs.n.165/2001;

Visto il D.Lgs.n.267/2000 ed in particolare l'art. 239;

Visto il D.Lgs.n.165/2001;

Visto il D.Lgs.n.118/2011 ed i principi contabili applicati in particolare il n. 4/2;

Vista la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012;

Visti lo Statuto ed il Regolamento di contabilità dell'Ente;

Certifica

nel rispetto delle norme richiamate in premessa, che la costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dipendente non dirigente per l'anno 2021 è stata formulata nel rispetto dei vigenti limiti normativi/contrattuali e dei vincoli di bilancio per l'esercizio 2021, nel limite dell'importo complessivo di euro 1.290.623,61.

Bologna, lì 30 novembre 2021

L'Organo di revisione

Rag. Patrizia Baldo