

Al Revisore Unico dei Conti  
del l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna

LL.SS.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025  
ANNUALITA' ECONOMICA 2023**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	La preintesa al CCDI 2023 dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna è stata sottoscritta il 15/11/2023. ( <b>Allegato 1</b> ) Il CCDI è stato definitivamente firmato il 20/12/2023.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio normativo 2023-2025 – Annualità economica 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica:</b> Dott. Marco Mordenti (Direttore Generale) – Presidente</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali Alla Contrattazione ha partecipato anche la RSU dell'Ente</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dipendente dell'Ente a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) <i>Parte normativa – Triennio 2023-2025 ed economica - Anno 2023</i></p> <p>b) <i>Utilizzo risorse decentrate anno 2023</i></p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p><b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> Certificazione del Revisore Unico acquisita in data 06/12/2023.</p>
	<p><b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b> Il Revisore Unico <i>non ha</i> formulato rilievi.</p>
	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b> <i>Il Piano della performance dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per l'anno 2023 è stato approvato con delibera della Giunta n. 24 del 02/03/2023 contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025</i></p> <p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013?</b> <i>Si. Con delibera di G.U. n. 24 del 02/03/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 del quale fa parte il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2023-2025) che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2023-2025</i></p>

	<p><b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b></p> <p>Nel sito internet dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna alla sezione Amministrazione Trasparente sono pubblicate le informazioni richieste.</p>
	<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>Il Nucleo di Valutazione associato con atto in data 18/04/2023 ha validato la relazione sulla performance degli enti della Bassa Romagna, compreso quella dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna.</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, 14/09/2021, 28/10/2022 e 03/11/2023 (approvati rispettivamente con delibera di G.U. n. 173 del 09/11/2018, delibera di G.U. n. 73 del 09/05/2019, delibera di G.U. n. 111 del 16/09/2021, delibera di G.U. n. 131 del 27/10/2022 e delibera di G.U. n. 158 del 02/11/2023).

#### 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 2023

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

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

##### Art. 2 – Determinazione del fondo annuale delle risorse decentrate

L'articolo dispone la costituzione annuale del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 CCNL 16/11/2022.

##### 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. 80 CCNL 16/11/2022.

##### 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. 80 co. 2 lett. a), CCNL 16/11/2022 ed individuale (70%) (art. 80 co. 2 lett. b), CCNL 16/11/2022.

##### Art. 5 – Differenziale del premio individuale - Art. 81 CCNL 16/11/2022

L'articolo disciplina le modalità di calcolo del differenziale del premio individuale previsto dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022: viene individuata la percentuale (non più del 5% di tutti i dipendenti) cui è attribuita

*una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale.*

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

*L'articolo individua i criteri di correlazione dei premi con altri incentivi/compensi in attuazione dell'art. 20 co. 1 lett. h CCNL 16/11/2022.*

**Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree**

**– Art. 14 CCNL 16/11/2022**

*L'articolo definisce i criteri e le modalità di attribuzione dei "differenziali stipendiali" all'interno delle aree ai sensi dell'art. 14 CCNL 16/11/2022.*

**Art. 8 – Welfare integrativo – Art. 82 CCNL 16/11/2022**

*L'articolo disciplina i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo ed il finanziamento a carico del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 CCNL 16/11/2022.*

**Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità – Art. 84 CCNL 16/11/2022**

*L'articolo disciplina la graduazione e la procedura di attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 84 CCNL 16/11/2022.*

**Art.10 – Indennità condizioni di lavoro – Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 e Art. 84-bis CCNL 16/11/2022**

*L'articolo disciplina la pesatura e le modalità di calcolo dell'Indennità condizioni di lavoro prevista dall'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 integrato dall'art. 84-bis CCNL 16/11/2022, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:*

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

**Art. 11 – Indennità di reperibilità – Art. 24 CCNL 21/05/2018**

*L'articolo disciplina le modalità di applicazione dell'indennità di reperibilità art. 24 CCNL 21/05/2018.*

**Art. 12 – Indennità di turno – Art. 30 CCNL 16/11/2022**

*L'articolo disciplina le modalità di applicazione dell'indennità di turno art. 30 CCNL 16/11/2022.*

**Art. 13 – Entrate derivanti dall'applicazione dell'Art. 43 della legge 449/1997**

*L'articolo disciplina, ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett.a) del CCNL 16/11/2022, la facoltà di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:*

- a) *contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;*
- b) *convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;*
- c) *contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.*

**Art. 14 – Conto terzi**

*L'articolo conferma i criteri approvati con Regolamento (delibera G.U. n. 141 del 10/11/2022) ed individua gli eventuali progetti conto terzi incentivati.*

**Art. 15 - Criteri per l'erogazione delle economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16 D.L. 98/2011 e Legge 111/2011)**

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

## **SEZIONE POLIZIA LOCALE**

### **Art. 16 – Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (Art. 97 CCNL 16/11/2022)**

*L'articolo disciplina l'indennità spettante al personale di Polizia Locale quale indennità di funzione art. 97 CCNL 16/11/2022.*

### **Art. 17 – Indennità di servizio esterno – Art. 100 CCNL 16/11/2022**

*L'articolo disciplina l'indennità spettante al personale di Polizia Locale quale indennità di servizio esterno art. 100 CCNL 16/11/2022.*

### **Art. 18 – Fondo di previdenza integrativa – Art. 98 CCNL 16/11/2022**

*L'articolo conferma i criteri individuati nella Sezione normativa del CCDI 2021.*

### **Art. 19 – Completamento del percorso R35**

*L'articolo richiama il precedente accordo in merito alla disciplina della riduzione dell'orario di lavoro ex art. 22 CCNL 01/04/1999.*

### **Art. 20 – Norma transitoria**

*L'articolo, in riferimento all'art. 7 del CDI, dispone che l'Ente, qualora l'ARAN si esprimesse positivamente rispetto alla richiesta prot. n. 78368/2023, provvederà in accordo con le OO.SS. ed RSU alla suddivisione tra le graduatorie distinte all'interno dell'area dei Funzionari ed EQ.*

## **CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023: RIPARTO DELLE RISORSE**

### **Art. 21 – Progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2023**

*L'articolo definisce il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area contrattuale.*

### **Art. 22 – 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 2022 e certificati nell'anno 2023**

*L'articolo individua le risorse 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 2022 e certificati nell'anno 2023.*

## **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 2023 prevede nel **CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023: RIPARTO DELLE RISORSE** i seguenti istituti contrattuali da finanziarsi con le risorse annualmente disponibili, a fianco dei quali sono riportati gli importi assegnati nel 2023:

1) Istituti con carattere di stabilità:

1. progressioni economiche all'interno delle Aree. La spesa complessiva destinata ai differenziali stipendiali è indicata nella sezione Utilizzo parte fissa **codice 1**. Le nuove risorse per l'anno 2023 sono indicate nel **codice 1b**;
2. indennità 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 scolastico, 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 e art. 84 bis CCNL 16/11/2022): 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, mancato riposo: 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 per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022): Utilizzo parte variabile - **codice 23a**
- Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022): Utilizzo parte variabile - **codice 23b**
- indennità di servizio esterno personale di vigilanza (art. 100 CCNL 16/11/2022): Utilizzo parte variabile - **codice 23c**
- risorse derivanti dall'applicazione dell'art.43 L.449/1997 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, 23g**.

e) Fondo per incentivi al trasferimento previsti dall'art. 17, comma 7 del CCNL 1/4/1999, ai sensi dell'accordo sindacale di area del 29/4/2008, è indicata nella Sezione Utilizzo parte variabile – **codice 24**;

f) risorse destinate all'attuazione dei piani di Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16/11/2022): Utilizzo parte variabile - **codice 40**

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 2023, 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 2023 della performance 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 e modificato con delibera n. 141 del 10/11/2022.*

*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 come evidenziato nell'art. 7 del CDI triennio normativo 2023-2025 allegato e come ribadito dal parere Aran CFL 220.*

**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 2023 sono descritti nel Piano della performance dell'Unione dei

*Comuni della Bassa Romagna* per l'anno 2023 che è stato approvato all'interno del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.)* 2023-2025 con delibera della Giunta G.U. n. 24 del 02/03/2023 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

Al Revisore Unico dei Conti  
del l'Unione dei Comuni della Bassa Romagna

LL.SS.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025  
ANNUALITA' ECONOMICA 2023**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	La preintesa al CCDI 2023 dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna è stata sottoscritta il 15/11/2023. ( <b>Allegato 1</b> ) Il CCDI è stato definitivamente firmato il _____.
<b>Periodo temporale di validità</b>	Triennio normativo 2023-2025 – Annualità economica 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica:</b> Dott. Marco Mordenti (Direttore Generale) – Presidente</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali Alla Contrattazione ha partecipato anche la RSU dell'Ente</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dipendente dell'Ente a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Parte normativa – Triennio 2023-2025 ed economica - Anno 2023 b) Utilizzo risorse decentrate anno 2023
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> Certificazione del Revisore Unico acquisita in data _____.
	<b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b> Il Revisore Unico ha / non ha formulato rilievi.
	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b> <i>Il Piano della performance dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per l'anno 2023 è stato approvato con delibera della Giunta n. 24 del 02/03/2023 contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025</i>
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013?</b> <i>Si. Con delibera di G.U. n. 24 del 02/03/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 del quale fa parte il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2023-2025) che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2023-2025</i>

	<p><b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b></p> <p>Nel sito internet dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna alla sezione Amministrazione Trasparente sono pubblicate le informazioni richieste.</p>
	<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>Il Nucleo di Valutazione associato con atto in data 18/04/2023 ha validato la relazione sulla performance degli enti della Bassa Romagna, compreso quella dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna.</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, 14/09/2021, 28/10/2022 e 03/11/2023 (approvati rispettivamente con delibera di G.U. n. 173 del 09/11/2018, delibera di G.U. n. 73 del 09/05/2019, delibera di G.U. n. 111 del 16/09/2021, delibera di G.U. n. 131 del 27/10/2022 e delibera di G.U. n. 158 del 02/11/2023).

#### 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 2023

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

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

##### Art. 2 – Determinazione del fondo annuale delle risorse decentrate

L'articolo dispone la costituzione annuale del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 CCNL 16/11/2022.

##### 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. 80 CCNL 16/11/2022.

##### 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. 80 co. 2 lett. a), CCNL 16/11/2022 ed individuale (70%) (art. 80 co. 2 lett. b), CCNL 16/11/2022.

##### Art. 5 – Differenziale del premio individuale - Art. 81 CCNL 16/11/2022

L'articolo disciplina le modalità di calcolo del differenziale del premio individuale previsto dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022: viene individuata la percentuale (non più del 5% di tutti i dipendenti) cui è attribuita

*una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale.*

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

*L'articolo individua i criteri di correlazione dei premi con altri incentivi/compensi in attuazione dell'art. 20 co. 1 lett. h CCNL 16/11/2022.*

**Art. 7 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree  
– Art. 14 CCNL 16/11/2022**

*L'articolo definisce i criteri e le modalità di attribuzione dei "differenziali stipendiali" all'interno delle aree ai sensi dell'art. 14 CCNL 16/11/2022.*

**Art. 8 – Welfare integrativo – Art. 82 CCNL 16/11/2022**

*L'articolo disciplina i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo ed il finanziamento a carico del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 CCNL 16/11/2022.*

**Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità – Art. 84 CCNL 16/11/2022**

*L'articolo disciplina la graduazione e la procedura di attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 84 CCNL 16/11/2022.*

**Art.10 – Indennità condizioni di lavoro – Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 e Art. 84-bis CCNL 16/11/2022**

*L'articolo disciplina la pesatura e le modalità di calcolo dell'Indennità condizioni di lavoro prevista dall'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 integrato dall'art. 84-bis CCNL 16/11/2022, destinata a remunerare lo svolgimento di attività:*

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

**Art. 11 – Indennità di reperibilità – Art. 24 CCNL 21/05/2018**

*L'articolo disciplina le modalità di applicazione dell'indennità di reperibilità art. 24 CCNL 21/05/2018.*

**Art. 12 – Indennità di turno – Art. 30 CCNL 16/11/2022**

*L'articolo disciplina le modalità di applicazione dell'indennità di turno art. 30 CCNL 16/11/2022.*

**Art. 13 – Entrate derivanti dall'applicazione dell'Art. 43 della legge 449/1997**

*L'articolo disciplina, ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett.a) del CCNL 16/11/2022, la facoltà di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:*

- a) *contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;*
- b) *convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;*
- c) *contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.*

**Art. 14 – Conto terzi**

*L'articolo conferma i criteri approvati con Regolamento (delibera G.U. n. 141 del 10/11/2022) ed individua gli eventuali progetti conto terzi incentivati.*

**Art. 15 - Criteri per l'erogazione delle economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16 D.L. 98/2011 e Legge 111/2011)**

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

## **SEZIONE POLIZIA LOCALE**

### **Art. 16 – Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (Art. 97 CCNL 16/11/2022)**

*L'articolo disciplina l'indennità spettante al personale di Polizia Locale quale indennità di funzione art. 97 CCNL 16/11/2022.*

### **Art. 17 – Indennità di servizio esterno – Art. 100 CCNL 16/11/2022**

*L'articolo disciplina l'indennità spettante al personale di Polizia Locale quale indennità di servizio esterno art. 100 CCNL 16/11/2022.*

### **Art. 18 – Fondo di previdenza integrativa – Art. 98 CCNL 16/11/2022**

*L'articolo conferma i criteri individuati nella Sezione normativa del CCDI 2021.*

### **Art. 19 – Completamento del percorso R35**

*L'articolo richiama il precedente accordo in merito alla disciplina della riduzione dell'orario di lavoro ex art. 22 CCNL 01/04/1999.*

### **Art. 20 – Norma transitoria**

*L'articolo, in riferimento all'art. 7 del CDI, dispone che l'Ente, qualora l'ARAN si esprimesse positivamente rispetto alla richiesta prot. n. 78368/2023, provvederà in accordo con le OO.SS. ed RSU alla suddivisione tra le graduatorie distinte all'interno dell'area dei Funzionari ed EQ.*

## **CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023: RIPARTO DELLE RISORSE**

### **Art. 21 – Progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2023**

*L'articolo definisce il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area contrattuale.*

### **Art. 22 – 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 2022 e certificati nell'anno 2023**

*L'articolo individua le risorse 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 2022 e certificati nell'anno 2023.*

## **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 2023 prevede nel **CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023: RIPARTO DELLE RISORSE** i seguenti istituti contrattuali da finanziarsi con le risorse annualmente disponibili, a fianco dei quali sono riportati gli importi assegnati nel 2023:

#### **1) Istituti con carattere di stabilità:**

1. progressioni economiche all'interno delle Aree. La spesa complessiva destinata ai differenziali stipendiali è indicata nella sezione Utilizzo parte fissa **codice 1**. Le nuove risorse per l'anno 2023 sono indicate nel **codice 1b**;
2. indennità 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 scolastico, 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 e art. 84 bis CCNL 16/11/2022): 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, mancato riposo: 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 per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022): Utilizzo parte variabile - **codice 23a**
- Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022): Utilizzo parte variabile - **codice 23b**
- indennità di servizio esterno personale di vigilanza (art. 100 CCNL 16/11/2022): Utilizzo parte variabile - **codice 23c**
- risorse derivanti dall'applicazione dell'art.43 L.449/1997 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, 23g**.

e) Fondo per incentivi al trasferimento previsti dall'art. 17, comma 7 del CCNL 1/4/1999, ai sensi dell'accordo sindacale di area del 29/4/2008, è indicata nella Sezione Utilizzo parte variabile – **codice 24**;

f) risorse destinate all'attuazione dei piani di Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16/11/2022): Utilizzo parte variabile - **codice 40**

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 2023, 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 2023 della performance 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 e modificato con delibera n. 141 del 10/11/2022.*

*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 come evidenziato nell'art. 7 del CDI triennio normativo 2023-2025 allegato e come ribadito dal parere Aran CFL 220.*

**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 2023 sono descritti nel Piano della performance dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per l'anno 2023 che è stato approvato all'interno del *Piano Integrato di Attività e*

*Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 con delibera della Giunta G.U. n. 24 del 02/03/2023 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

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON  
DIRIGENTE DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA PER IL TRIENNIO  
NORMATIVO 2023-2025 - ANNUALITA' ECONOMICA 2023**

Il giorno 15 del mese di novembre dell'anno 2023, presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del Presidente

**f.to** Direttore Generale (Dott. Marco Mordenti)

**R.S.U.** nelle persone di

**f.to** Ancarani Giorgio

**f.to** Baccarelli Luca

**f.to** Cecchetti Silvia

**f.to** Cevenini Massimo

Del Giacco Francesca

Filippi Elisa

Fiore Alberto

Orioli Cristina

Sgubbi Tiziana

Turrini Laura

Zannoni Danny

Zini Gianna

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di

**f.to** Daniela Guastavino (FP CGIL)

**f.to** Manuela Drudi (CISL FP)

**f.to** Emanuela Burzacchi (CISL FP)

**f.to** Luca Poggiali (UIL FPL)

Carpi Enrico (CSA Regioni e Autonomie Locali) ASSENTE

sottoscrivono la allegata **ipotesi** di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente per il triennio normativo 2023/2025 - annualità economica 2023 nel seguente testo:

## Indice generale

<b>CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025.....</b>	<b>3</b>
<b>SEZIONE NORMATIVA.....</b>	<b>3</b>
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. 81 CCNL 16/11/2022.....	5
ART. 6 - CORRELAZIONE DEI PREMI CON ALTRI INCENTIVI/COMPENSI.....	6
ART. 7 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE - ART. 14 CCNL 16/11/2022.....	7
ART. 8 - WELFARE INTEGRATIVO – Art. 82 CCNL 16/11/2022.....	11
ART. 9 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ – Art. 84 CCNL 16/11/2022.....	11
ART. 10 - INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO – Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 e art. 84bis CCNL 16/11/2022.....	12
ART. 11 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ - ART. 24 CCNL 21/05/2018.....	14
ART. 12 - INDENNITÀ DI TURNO - ART. 30 CCNL 16/11/2022.....	15
ART. 13 - ENTRATE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 DELLA LEGGE 449/1997 .....	15
ART. 14 CONTO TERZI.....	16
ART. 14.1 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLA CONVENZIONE DEL PERSONALE E DELL'ORGANIZZAZIONE CON IL COMUNE DI RUSSI.....	16
ART. 14.2 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLA CONVENZIONE DELL'INFORMATICA CON IL COMUNE DI RUSSI.....	16
ART. 14.3 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLA CONVENZIONE GESTIONE ASSOCIATA PENSIONI CON ASP BASSA ROMAGNA.....	16
ART. 15 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011).....	17
<b>SEZIONE POLIZIA LOCALE.....</b>	<b>18</b>
ART. 16 INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (ART. 97 CCNL 16/11/2022).....	18
ART. 17 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO – art. 100 CCNL 16/11/2022.....	19
ART. 18. FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA - art. 98 CCNL 16/11/2022.....	20
ART. 19 - COMPLETAMENTO DEL PERCORSO R35.....	20
ART. 20 – NORMA TRANSITORIA.....	20
<b>CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023: RIPARTO DELLE RISORSE.....</b>	<b>21</b>
ART. 21 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE PER L'ANNO 2023.....	21
ART. 22 - 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 2022 E CERTIFICATI NELL'ANNO 2023.....	21

# **CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025**

## **SEZIONE NORMATIVA**

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

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo, stipulato sulla base del “Protocollo d'intesa, ex art. 9 CCNL 21 maggio 2018, per la contrattazione collettiva integrativa territoriale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna e dei comuni aderenti” siglato il 03/11/2023 (approvato con delibera di G.U. n. 158 del 02/11/2023), 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:
  - a) Sezione normativa – triennio 2023-2025;
  - b) Sezione economica – dal 01/01/2023 al 31/12/2023.
3. In relazione all'ammontare del Fondo annuale, gli Accordi sull'utilizzo delle risorse decentrate possono modificare le disposizioni del presente Contratto.
4. 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.
5. Il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, relativi sia alla 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.
6. 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. 79 del CCNL 16/11/2022 ed art. 70-sexies del CCNL 21/05/2018.
2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 80, 81, 82, 84, 84-bis del CCNL 16/11/2022 e artt. 70, 70-bis, 70-ter, 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. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 80 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:
    - a) premi correlati alla performance organizzativa;
    - b) premi correlati alla performance individuale;
    - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
    - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
    - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
    - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
    - k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.
  - b. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale;
  - c. al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree 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 all'interno delle aree, secondo i criteri individuati nell'apposito regolamento.
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 1 mese. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purché titolari di uno o più contratti di lavoro di durata complessiva pari ad almeno 6 mesi comprensivi di eventuali proroghe e/o rinnovi.
3. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.
4. I budget correlati alla performance organizzativa (art. 80 co. 2 lett. a) ed i budget correlati alla performance individuale (art. 80 co. 2 lett. b) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, al peso degli obiettivi contenuti nel piano della performance per la performance organizzativa, alla presenza, alla categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri:
  - dipendenti inquadrati nell'Area degli Operatori ed Operatori Esperti con peso 130;
  - dipendenti inquadrati nell'Area degli Istruttori con peso 145;
  - dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni con peso 160.

5. L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla performance è suddiviso come segue:
  - 30% per la performance organizzativa,
  - 70% per la performance individuale.
 Tale principio si applica anche alla retribuzione di risultato spettante ai dipendenti con incarichi di Elevata Qualificazione (EQ).
6. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono così calcolati:
  - il premio correlato alla **performance organizzativa** viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente (Settore, Area, CdR...) della presenza e del parametro di categoria. Non si detraggono le assenze a qualsiasi titolo per un totale di 150 ore.
  - il premio correlato alla **performance individuale** viene calcolato sulla base delle presenze, del parametro di categoria e del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale. Non si detraggono le assenze a qualsiasi titolo per un totale di 150 ore.
7. Le somme relative alla performance organizzativa non erogate a seguito di obiettivi non completamente raggiunti, tornano nella disponibilità del Fondo dell'anno successivo.
8. Per quanto non definito in sede contrattuale si rimanda integralmente al "Sistema di misurazione e valutazione della performance" vigente.

#### **ART. 5 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 81 CCNL 16/11/2022**

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

## **MODALITA' DI CALCOLO DIFFERENZIALE PREMIO INDIVIDUALE (art. 81 CCNL16/11/2022)**

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

IP: Importo produttività come da consuntivo.

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

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

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

DIFFERENZIALE: Calcolo 30% sulla media procapite (MEDIA)

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

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

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

INDIVIDUAZIONE DEI MIGLIORI:

- negli enti senza dirigenza si procede alla creazione di un'unica graduatoria in ordine decrescente di valutazione
- negli enti con dirigenza si procede alla creazione di una graduatoria per area contrattuale, in ordine decrescente di valutazione

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

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

- In attuazione dell'art. 20 c.1 lettera h) del CCNL 16/11/2022 e del regolamento delle funzioni tecniche art.13 c.5, le parti definiscono un apposito sistema di correlazione. Il principio di correlazione tra incentivi/compensi si applica anche alla retribuzione di risultato degli incaricati di Elevata Qualificazione.
- Allo scopo di riequilibrare i premi di performance nel caso in cui il dipendente percepisce altre forme di incentivi/compensi, si quantifica il tetto – come somma delle forme di incentivazione/compensi sotto specificati – superato il quale il premio della performance complessivo viene progressivamente ridotto. Concretamente: si individua una franchigia di 2.000€, oltre i 2.000€ abbattimento dell'importo della performance/retribuzione di risultato di un importo pari al 15% dell'eccedenza dell'incentivo, fino ad un massimo del 50% della performance/retribuzione di risultato.

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

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

3. Per altri incentivi/compensi si intendono quelli elencati all'art. 20 co. 1 lett. b) ed h) del CCNL 16/11/2022 e cioè: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche, compensi legali, compensi per condono edilizio ex legge 326/2003; recupero evasione tributi. **Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale (maggiorazione del 30% di cui all'art.81 CCNL 16/11/2022) nonché i compensi per lavoro straordinario specificatamente percepiti.** Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi/compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione, al netto degli oneri a carico dell'Ente. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, sono redistribuite tra tutti i dipendenti proporzionalmente agli importi liquidati ad ogni dipendente a titolo di performance organizzativa e performance individuale.

#### **ART. 7 - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE - ART. 14 CCNL 16/11/2022**

1. Il presente articolo disciplina criteri e modalità di attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 del vigente CCNL per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, con la finalità di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area.
2. L'accesso alla procedura selettiva annuale prevede i seguenti requisiti:
  - a) **RAPPORTO DI LAVORO**  
Titolarità di rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione economica (comprese mobilità). I dipendenti in aspettativa per incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000 sono esclusi dalla selezione.
  - b) **PERIODO DI PERMANENZA NELL'ULTIMA PROGRESSIONE ECONOMICA**  
Ad integrazione dei criteri previsti dall'art. 14 comma 2 lettera a) del vigente CCNL, le parti concordano che, per poter partecipare alla procedura selettiva, la **permanenza minima nell'Ente nell'ultima posizione economica è di 3 (tre) anni** per ogni Area di inquadramento. Ai fini del computo del suddetto periodo minimo tra una progressione economica e la successiva, nell'ambito della medesima area, si tiene conto anche delle progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione professionale nonché delle progressioni economiche conseguite, nell'ambito della medesima area o di area corrispondente, anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità. (PARERE ARAN CFC114b)

**c) VALUTAZIONE MINIMA**

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**.

**d) SANZIONI DISCIPLINARI**

Assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione.

3. Annualmente le parti concordano il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno, il cui finanziamento deve necessariamente trovare copertura all’interno delle risorse stabili di cui all’art. 79 commi 1 e 1-bis del CCNL 16/11/2022.

Tenuto conto del parere Aran CFL 220 (“Principio della quota limitata”, massimo 50% dei passaggi su numero partecipanti) si prevede che la procedura selettiva relativa ai differenziali stipendiali possa essere attivata qualora vi siano almeno due partecipanti nell’Ente.

Il numero dei passaggi da contrattare nelle varie Aree di inquadramento, viene proposto in prima battuta in maniera proporzionale rispetto al numero dei partecipanti dell’anno di riferimento.

Qualora sia presente uno squilibrio tra le varie Aree, i differenziali saranno attribuiti favorendo le Aree contrattuali con il seguente ordine di rotazione:

- Area Operatori
- Area Operatori Esperti
- Area Istruttori
- Area Funzionari ed EQ.

4. Per i Comuni con meno di 15 dipendenti: nel caso in cui il criterio di cui al comma 3 non definisca alcun passaggio, si stabilisce di attribuire almeno n.1 differenziale con il seguente ordine a rotazione:

- Area Operatori
- Area Operatori Esperti
- Area Istruttori
- Area Funzionari ed EQ.

5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie distinte per ciascuna Area di inquadramento del personale, in base ai criteri sotto indicati:

	OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTORI	FUNZIONARI ED EQ
<b>1) VALUTAZIONE</b> Punteggio max	78	80	82	84
<b>2) ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> Punteggio max	12	10	8	6
Fasce anni di esperienza maturata nel medesimo profilo:				
x ≤ 2 anni	3,6	3	2,4	1,8
2 anni < x ≤ 4 anni	4,8	4	3,2	2,4
4 anni < x ≤ 6 anni	6	5	4	3
6 anni < x ≤ 8 anni	7,2	6	4,8	3,6
8 anni < x ≤ 10 anni	8,4	7	5,6	4,2
10 anni < x ≤ 15 anni	9,6	8	6,4	4,8
15 anni < x ≤ 20 anni	10,8	9	7,2	5,4
X > 20 anni	12	10	8	6
<b>3) FORMAZIONE</b> Punteggio max	10	10	10	10
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>	100	100	100	100
DESCRIZIONE DEI CRITERI:				
<b>1) VALUTAZIONE:</b> vedi tabella pesatura				
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. <i>Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando/distacco o a seguito di conferimento servizi, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.</i>		Punteggio medio ponderato, relativo alla valutazione del triennio precedente.		
<b>2) ESPERIENZA:</b> vedi tabella pesatura				
Esperienza maturata <u>nel medesimo profilo od equivalente</u> , con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di compatti diversi		(NOTE: si considera tutta la carriera nel profilo indipendentemente dall'ultima progressione economica)		

### **3) COMPETENZE PROFESSIONALI: vedi tabella pesatura**

Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente	<p>Titoli di studio <u>superiori a quelli richiesti per il profilo, attinenti al profilo ricoperto e non utilizzati in precedenza</u> ed utilizzabile solo 1 volta fino all'ottenimento del primo differenziale utile (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◦ Diploma di scuola secondaria quinquennale: punti 2;</li><li>◦ Laurea triennale: ulteriori punti 3;</li><li>◦ Laurea Magistrale o Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento: ulteriori punti 4;</li><li>◦ Master, corsi di specializzazione, dottorato di ricerca, laurea aggiuntiva: ulteriori 5 punti</li></ul> <p>Si considerano soltanto i corsi di formazione, acquisiti successivamente alla precedente progressione economica, attinenti al profilo posseduto certificati, ossia conclusi con l'accertamento finale delle competenze acquisite da parte dei soggetti che l'hanno attuata, tramite specifico attestato.</p> <p>Sono esclusi i corsi pagati dall'Unione e dai Comuni aderenti.</p> <p>A detti corsi frequentati per almeno il 70% si attribuiscono i seguenti punteggi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◦ da 30 a 50 ore = 0,2;</li><li>◦ da 51 a 75 ore = 0,4;</li><li>◦ da 76 a 100 ore = 0,6;</li><li>◦ oltre 100 ore = 0,8;</li></ul>
--	--

#### **Incremento aggiuntivo se trascorsi oltre 6 anni dall'ultima progressione:**

<b>OLTRE A 6 ANNI (72 mesi) E FINO A 8 ANNI (96 mesi)</b>	<b>&gt;72 e ≤96</b>	<b>1,00%</b>
<b>OLTRE A 8 ANNI (96 mesi) E FINO A 11 ANNI (132 mesi)</b>	<b>&gt;96 e ≤132</b>	<b>2,00%</b>
<b>OLTRE A 11 ANNI (132 mesi)</b>	<b>&gt;132</b>	<b>3,00%</b>

#### **6. PROCEDURA DI SELEZIONE:**

- a) 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 Servizio Sviluppo del Personale in collaborazione con il Comitato di Direzione.
- b) Il Servizio Sviluppo del Personale predisponde l'elenco in ordine alfabetico dei partecipanti alla procedura secondo i criteri stabiliti al comma 2: tale elenco viene pubblicato **per almeno 5 gg** all'Albo Pretorio e sulla intranet della Bassa Romagna, nonché inviato per conoscenza alle OO.SS., RSU e Comitato di Direzione dell'Ente.
- c) Entro il periodo di pubblicazione, i dipendenti che partecipano alla procedura avranno la possibilità di integrare eventuali informazioni di cui al punto **2) ESPERIENZA** e punto **3)**

**COMPETENZE PROFESSIONALI**, utilizzando l'apposita modulistica messa a disposizione, indicando i dati relativi ai titoli di studio ed alla formazione certificata, allegando i relativi attestati che rimarranno agli atti della procedura.

- d) Eventuali integrazioni verranno valutate in accordo con il Comitato di Direzione dell'Ente.
- e) Sulla base del punteggio conseguito viene quindi predisposta dal Servizio Sviluppo del Personale una graduatoria per ciascuna Area di inquadramento del personale, ordinato per punteggi decrescenti. La progressione si attribuisce partendo dal dipendente con punteggio più elevato e fino ad esaurimento del numero di passaggi contrattati.
- f) A parità di punteggio, la progressione viene attribuita, in primo luogo sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione della performance individuale dell'ultimo anno oggetto di calcolo e, in caso di ulteriore parità, in base alla maggiore anzianità di servizio nell'ente. In caso di ulteriori pari merito a parità di punteggio si assegnerà il differenziale a chi ha effettuato il numero minore di differenziali/PEO.
- g) Il provvedimento che approva le graduatorie definitive e l'assegnazione delle progressioni economiche all'interno delle Aree di inquadramento è di competenza del Servizio Sviluppo del Personale. La decorrenza delle nuove progressioni sarà in ogni caso il 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato viene definitivamente sottoscritto. La graduatoria definitiva verrà inviata alle OO.SS e agli RSU.

7. La presente disciplina disapplica e sostituisce il precedente regolamento e si applicherà a decorrere dalla procedura che assegna le progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 01/01/2023.

8. I criteri sono sperimentali e potranno essere sottoposti a revisione. Nella modifica del sistema di misurazione e valutazione della performance verranno rafforzati i criteri di calibrazione della valutazione ai sensi della Direttiva della Funzione Pubblica (n. 5/2019) al fine di mitigare il rischio di valutazioni fondate su metodologie disomogenee.

## **ART. 8 - WELFARE INTEGRATIVO – Art. 82 CCNL 16/11/2022**

1. L'amministrazione, in applicazione dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022, intende concedere benefici rivolti a tutto il personale dell'Unione e dei Comuni aderenti che percepisce incentivi legati alla performance (performance e retribuzione di risultato), attraverso due direttive:

- forma di scontistica sanitaria per prestazioni specialistiche, odontoiatriche, fisioterapiche e sanitarie (non comprese nei LEA), tramite l'emissione di coupon e riduzioni da usufruire in strutture convenzionate su tutto il territorio nazionale e anche nella Bassa Romagna: tale spesa da sostenere attingendo dal Fondo è indicata nella parte economica **Utilizzo parte variabile - codice 40**;
- convenzioni gratuite, a seguito di avviso pubblico, aperte a tutti i dipendenti dell'Unione e Comuni aderenti, per implementare percorsi volti a sviluppare consapevolezza relativa alla salute fisica, psicologica, nutrizionale e motivazionale, che il dipendente potrà intraprendere su base volontaria.

2. Le parti concordano di procedere ad una verifica periodica sull'andamento e implementazione di tali misure di welfare integrativo.

## **ART. 9 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' – Art. 84 CCNL 16/11/2022**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al

personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.

2. L'indennità per specifica responsabilità può essere attribuita nel caso in cui le posizioni di lavoro presentino una o più delle fattispecie elencate in tabella 1:

**TABELLA 1**

<b>Max punti 18</b>		<b>Max punti 39</b>		<b>Max punti 43</b>	<b>Max punti 100</b>
<b>Coordinamento personale</b>	<b>Assenza di EQ nella struttura</b>	<b>Grado di responsabilità esterna affidata con atti formali</b>		<b>Complessità funzioni assegnate</b>	<b>Totale Pesatura</b>
<b>n° dipendenti coordinati</b>		<b>Firma atti a rilevanza esterna</b>	<b>Grado di complessità</b>	<b>Grado di complessità</b>	
<i>da 1 a 3 = 2 punti - da 4 a 7 = 5 punti - da 8 a 10 = 8 punti - oltre 10 = 12 punti</i>	(presente EQ = 0 punti - Senza EQ = 6 punti)	(si/ no: in base alla delega)	Bassa/ Media/ Alta	Semplici/ Complesse/ Molto complesse	PUNTI MAX
<b>Max punti 12</b>	<b>Max punti 6</b>	<b>Max punti 14</b>	<b>Max punti 25</b>	<b>Max punti 43</b>	<b>Max punti 100</b>

3. Nel fondo delle risorse decentrate sono quantificate le risorse destinabili al finanziamento dell'istituto per l'anno in corso. Il pagamento avviene a consuntivo in un'unica soluzione in base all'effettiva presenza in servizio ad esclusione di quanto previsto dall'art. 40 comma 4 CCNL 16/11/2022 e delle prerogative sindacali.
4. La parte pubblica si impegna a comunicare al lavoratore, alle OOSS e RSU gli atti di delega attribuiti formalmente dai Dirigenti/Responsabili nonché il provvedimenti relativo alla pesatura adottato.

#### **ART. 10 - INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO – Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 e art. 84bis CCNL 16/11/2022**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – € 15,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

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

- a) indice di rischio basso : nessuna indennità
- b) indice di rischio medio: indennità giornaliera 1,44 €/giorno in base all'effettiva presenza in servizio (rientra in questa casistica anche il personale inquadrato nei profili di Esperto – Servizi Sociali – Assistente sociale)
- c) indice di rischio alto: indennità giornaliera 2,50 €/giorno in base all'effettiva presenza in servizio
- d) indice di rischio molto alto: indennità giornaliera 3,13 €/giorno in base all'effettiva presenza in servizio

Il responsabile annualmente individua il personale esposto a rischi e la relativa pesatura e invia apposita comunicazione all'Area Risorse Umane. La comunicazione deve essere aggiornata in caso di assunzione di nuovo personale esposto a rischi. L'indennità condizioni lavoro relativa al rischio si eroga mensilmente, a consuntivo, in base all'effettiva presenza.

**2) Pesatura del maneggio valori in base agli importi:**

- a) da 25.000 a 103.000: indennità giornaliera 1,25 €/giorno
  - b) da 103.000 a 206.000: indennità giornaliera 1,44 €/giorno in base all'effettiva presenza in servizio
  - c) oltre 206.000: indennità giornaliera 1,94 €/giorno in base all'effettiva presenza in servizio
- Il responsabile annualmente individua il personale che ha maneggiato valori e l'importo maneggiato e invia apposita comunicazione all'Area Risorse Umane. L'indennità condizioni lavoro relativa al maneggio valori si eroga annualmente, a consuntivo, in base all'importo maneggiato e all'effettiva presenza.

**3) condizioni disagiate in base alla descrizione dell'attività svolta:**

- a) Non programmabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività eventualmente anche in orari notturni (es.: autisti scuolabus): indennità giornaliera 1,25 €/giorno in base all'effettiva presenza in servizio;
- b) Personale che effettua servizio di pronto intervento in caso di emergenza (eventi atmosferici/climatici, calamità naturali, alluvione, risoluzione guasti): 15 €/giorno nelle giornate in cui il dipendente presta l'attività lavorativa fuori orario di lavoro o nell'ambito dell'orario per il quale il dipendente ha "diritto alla disconnessione" (vedi art. 11 Regolamento Smartworking) quando non posto in reperibilità (non cumulabile con erogazione straordinario). Se nell'Ente è definito il Piano Neve, l'indennità si eroga solo nella prima giornata di intervento, con esclusione delle giornate successive consecutive.
- c) Personale che effettua servizio per eventi al di fuori dei servizi ordinari: rientro in servizio in occasione di manifestazioni/eventi organizzati o coordinati dall'Ente o per garantire apertura sedi comunali al di fuori dell'orario di servizio: 15 €/giorno nelle giornate in cui si rende necessario il rientro in servizio (non cumulabile con erogazione straordinario).
- d) Attività extra calendario scolastico: al personale docente delle scuole dell'infanzia ed al personale educativo degli asili nido per le attività eccedenti le 42 settimane annue e comunque non eccedenti le 4 settimane: indennità 8,75€/giorno per settimana di 5gg in base all'effettiva presenza.

## **ART. 11 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ - ART. 24 CCNL 21/05/2018**

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. Qualora l'Amministrazione di un Ente ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, avvierà preventivamente la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022, con le OO.SS. e la RSU dell'Ente, al fine di valutare se elevare il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

### **TABELLA REPERIBILITÀ'**

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

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14/09/2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.
7. Le parti concordano che, con specifico riferimento ai servizi di Protezione Civile e Comunicazione, si rende necessaria l'attivazione a partire dall'anno 2024 dell'istituto della pronta reperibilità in caso di allerta diramata con appositi bollettini dagli Enti preposti. Al fine di assicurare un servizio di reperibilità efficace, quindi per intervenire tempestivamente in caso di emergenza e calamità naturali, si ritiene necessario applicare la fascia extra 1 che consente da 7 a 9 servizi mensili di reperibilità con applicazione del valore giornaliero di € 12,00.

## **ART. 12 - INDENNITÀ DI TURNO - ART. 30 CCNL 16/11/2022**

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 16/11/2022 gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione tendenzialmente equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
  - c. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
4. Al personale turnista è corrisposta un'indennità di turno i cui valori sono stabiliti dal comma 5 dell'art.30 del CCNL 16/11/2022. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

## **ART. 13 - ENTRATE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 DELLA LEGGE 449/1997**

1. L'art. 79 comma 2 lett. a) del CCNL 16/11/2022 conferma per gli enti locali la facoltà di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
  - a) contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
  - b) convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

- c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. L'Ente individua, ai sensi dell'art. 43 L. n. 449/1997, le entrate da terzi di cui al precedente comma, nonché i criteri per la quantificazione della quota di entrate da destinare al fondo delle risorse decentrate. Si rimanda integralmente all'apposito Regolamento approvato con delibera di G.U. n. 141 del 10/11/2022.

## **ART. 14 CONTO TERZI**

### **ART. 14.1 - 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 23 e) del presente contratto.

### **ART. 14.2 - 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 23 f) del presente contratto.

### **ART. 14.3 - CRITERI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLA CONVENZIONE GESTIONE ASSOCIATA PENSIONI CON ASP BASSA ROMAGNA**

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale del Servizio Previdenza coinvolto nel progetto per assicurare le attività dell'ASP Bassa Romagna in materia di previdenza, 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 dall'ASP Bassa Romagna 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 23 g) del presente contratto.

### **ART. 15 - CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE ECONOMIE RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011)**

1. Le parti richiamano l'apposito Regolamento approvato con delibera di G.U. n. 141 del 10/11/2022.
2. Annualmente il Nucleo di Valutazione Associato verifica, in base alle relazioni dei Responsabili di Area/Dirigenti, la realizzazione delle economie dei piani di razionalizzazione previsti per l'anno precedente. Dove le economie sono state superiori a quelle attese si applicherà l'accordo di Area del 15/09/2017 che sul punto dispone quanto segue: "*Le parti stabiliscono che a partire dal 2018, qualora i risparmi certificati sui piani di razionalizzazione di un Ente superino gli importi previsti e qualora non vi siano norme ostative, si procederà a calcolare e stanziare sul fondo del personale dell'Ente il 50% dell'effettivo risparmio realizzato*"
3. La quota di economie destinata ad incrementare il fondo dei dipendenti così come individuata in apposito verbale dal Nucleo di Valutazione sarà ripartita come segue:
  - a) il 50% incrementerà le risorse destinate alla performance di tutti i dipendenti in servizio nell'anno di riferimento e sarà erogato secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione;
  - b) per il restante 50% il Responsabile di Area/Dirigente interessato suddividerà l'importo tra il personale non incaricato di Elevata Qualificazione del Servizio/Area che ha prodotto le economie, in relazione all'apporto dato alla realizzazione del piano di razionalizzazione ed alle valutazioni ottenute nell'anno di riferimento. L'importo destinato a ciascun dipendente individuato dovrà essere compreso tra una percentuale minima del 10% e massima del 30% rispetto all'importo medio preventivato per l'anno in corso (Sezione economica **Utilizzo parte variabile – codice 29**). Le eventuali economie anche per superamento del limite individuale andranno ad incrementare la quota di cui al punto a);

## SEZIONE POLIZIA LOCALE

### **ART. 16 INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (ART. 97 CCNL 16/11/2022)**

- 1 Al personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, secondo la previsione dell'art. 97 del CCNL 16/11/2022.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
2. Le parti concordano di riconoscere al solo personale del Corpo di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di un incarico di EQ) con grado di Ispettore (ispettori non già titolari di EQ) una indennità di funzione legata alla posizione di responsabilità ricoperta nell'organizzazione interna del Corpo come da determina n. 212 del 04/03/2022 (determinazione della struttura organizzativa e contestuale assegnazione delle competenze al personale del Corpo di polizia locale della Bassa Romagna):

<b>Max punti 18</b>		<b>Max punti 39</b>	<b>Max punti 43</b>	<b>Max punti 100</b>
<b>Coordinamento personale</b>	<b>Assenza di EQ nella struttura</b>	<b>Grado ricoperto</b>	<b>Contesto in cui è esercitata la responsabilità.</b>	<b>Total Pesatura</b>
<b>n° dipendenti coordinati</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vice comandante</li> <li>• Commissario capo</li> <li>• Commissario</li> <li>• Ispettore superiore</li> <li>• Ispettore capo</li> <li>• Ispettore</li> <li>• Sovrintendente</li> <li>• Assistente capo</li> <li>• Assistente scelto</li> <li>• Assistente</li> <li>• Agenti scelti</li> <li>• Agenti</li> </ul>	<b>Tipo di resp.. dimensione e caratteristiche socio/ambientali del presidio.</b>	
<i>da 1 a 3 = 2 punti - da 4 a 7 = 5 punti - da 8 a 10 = 8 punti - oltre 10 = 12 punti</i>	<i>(presente EQ = 0 punti - Senza EQ = 6 punti)</i>		<i>Semplici/ Complesse/ Molto complesse</i>	<b>PUNTI MAX</b>
<b>Max punti 12</b>	<b>Max punti 6</b>	<b>Max punti 39</b>	<b>Max punti 43</b>	<b>Max punti 100</b>

3. L'indennità di funzione viene inoltre riconosciuta al "terzo operatore della Centrale Operativa", il quale non è assegnato stabilmente all'Ufficio ma è individuato con carattere di turnazione tra i dipendenti assegnati al Comando in base alle necessità dei singoli servizi. La Comandante dovrà produrre una specifica relazione, a consuntivo, in cui vengono individuati gli agenti assegnati alla Centrale Operativa in qualità di "terzo operatore".
5. L'importo del fondo destinato al finanziamento dell'indennità di funzione corrisponderà all'importo previsto per tale indennità nel CCI dell'anno precedente, pari ad € 24.372,95.

**4. La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:**

- a. Il Comandante individua i dipendenti che, in base alle fattispecie sopra individuate, hanno o potrebbero avere, una specifica responsabilità, descrivendola sinteticamente;
  - b. Il Comitato di Direzione attribuisce formalmente, come nel caso delle indennità di responsabilità ai dipendenti la responsabilità prevista, indicando la decorrenza ed, eventualmente, anche il termine se temporanea.
6. Le indennità di funzione riconosciute secondo i criteri del presente articolo saranno erogate retroattivamente, solo per l'anno 2023, a seguito della ridefinizione delle responsabilità attribuite internamente dal Comandante.

**ART. 17 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO – art. 100 CCNL 16/11/2022**

1. Al personale del Corpo di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 100 del CCNL 16/11/2022.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. Ai fini della determinazione del valore giornaliero dell'indennità, si fa riferimento ai seguenti fattori:

<b>ATTIVITA'</b>	<b>IMPORTO GIORNALIERO</b>
a) Serali, notturni, festivi, notturni festivi (comprese attività b e c)	6 €
b) Attività di infortunistica stradale, servizi di polizia stradale e di viabilità in occasione di manifestazioni, servizi di controllo con strumentazioni (telelaser, targasystem ecc.), servizi di accertamento e controllo del territorio quali accertamenti anagrafici, esposti, servizio scuole	3 €
c) Servizio di controllo nel territorio per gestione mercati, controlli annonari, controlli edilizi, idoneità alloggiative e relativi esposti.	3 €

L'importo giornaliero sopraindicato spetta a condizione che il servizio sia stato svolto all'esterno per almeno il 60% dell'orario lavorativo della giornata.

4. Gli importi giornalieri verranno comunque rideterminati a consuntivo fino al raggiungimento dell'importo totale previsto nella Sezione economica Utilizzo parte variabile - **codice 23c**. Gli importi giornalieri eventualmente rideterminati di cui alla lettera a) della precedente tabella non potranno ad ogni modo superare il limite previsto dall'art.100, comma 1, del CCNL 16/11/2022. Gli importi eventualmente rideterminati di cui alle lettere b) e c) non potranno essere superiori al 50% dell'importo rideterminato per la lettera a).
5. L'importo del fondo destinato al finanziamento dell'indennità di servizio esterno corrisponderà all'importo previsto per tale indennità nel CCDI dell'anno precedente, pari ad € 45.264,05.

## **ART. 18. FONDO DI PREVIDENZA INTEGRATIVA - art. 98 CCNL 16/11/2022**

1. Si confermano i principi indicati nell'Art. 13 della Sezione Normativa CDI 2021.

Le parti convengono di riesaminare la disciplina nell'anno 2024.

## **ART. 19 - COMPLETAMENTO DEL PERCORSO R35**

1. Sulla base dei principi fissati dall'art. 22 del CCNL. 01/04/1999 si ritiene di poter garantire al personale della Polizia Locale n.4 giornate sulla base dei turni effettuati da tutto il personale (riverificati a fine anno sulla base dell'effettiva presenza), ed ulteriori n. 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 convengono di riesaminare la disciplina nell'anno 2024.

## **ART. 20 – NORMA TRANSITORIA**

1. In riferimento alle disposizioni di cui all'art 7 del presente CDI si rileva che qualora l'ARAN si esprimesse positivamente rispetto alla richiesta prot. n. 78368/2023 di individuare graduatorie distinte all'interno dell'area dei Funzionari ed elevate qualificazioni l'Ente provvederà in tal senso concordando con le OO.SS. ed Rsu la suddivisione tra le graduatorie.

## **CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023: RIPARTO DELLE RISORSE**

### **ART. 21 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE PER L'ANNO 2023**

1. Ai sensi dell'art. 14 comma 2, lettera b) del CCNL 16/11/2022 le parti definiscono il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area contrattuale:

<b>UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA</b>			
<b>Area contrattuale</b>	<b>n. passaggi attribuibili</b>	<b>Differenziale</b>	<b>Risorse previste</b>
Funzionari ed EQ	13	€ 1.600,00	€ 20.800,00
Istruttori	23	€ 750,00	€ 17.250,00
Operatori Esperti	3	€ 650,00	€ 1.950,00
Operatori	0	€ 550,00	€ 0,00
<b>TOTALE</b>	<b>39</b>		<b>€ 40.000,00</b>

### **ART. 22 - 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 2022 E CERTIFICATI NELL'ANNO 2023**

1. Il 29/09/2023 il Nucleo di Valutazione ha verificato, in base alle relazioni dei Responsabili di Area, la realizzazione delle economie dei piani di razionalizzazione previsti per l'anno 2022. Gli importi per l'integrazione del fondo anno 2023 sono riportati nella seguente tabella:

<b>DENOMINAZIONE PIANO</b>	<b>ECONOMIE PER INTEGRAZIONE FONDO RETRIBUZIONE ACCESSORIA DIPENDENTI</b>
Settore Innovazione Tecnologica –Razionalizzazione della gestione delle utenze telefoniche fisse per Unione e Comuni Del. G.U. n. 31 del 25/03/2021 Triennio 2021-2023	<b>€ 5.526,92</b> (Utilizzo parte variabile Codice 20a)
Area Welfare -Riorganizzazione lavoro operatori sociali in funzione del progetto "Home care Premium" Del. G.U. n. 31 del 25/03/2021 Triennio 2021-2023	<b>€ 9.317,09</b> (Utilizzo parte variabile Codice 20b)
Area Risorse Umane– Razionalizzazione Del. G.U. n. 31 del 25/03/2021 Triennio 2021-2023	<b>€ 2.593,82</b> (Utilizzo parte variabile Codice 20c)
Servizio Comunicazione – Razionalizzazione Del. G.U. n. 31 del 25/03/2021 Triennio 2021-2023	<b>€ 1.754,52</b> (Utilizzo parte variabile Codice 20d)
Settore Entrate Comunali – Razionalizzazione spese postali e coordinamento somme versate a SORIT per rimborso di spese sostenute per le procedure esecutive relative a quote inesigibili Del. G.U. n. 31 del 25/03/2021 Triennio 2021-2023	<b>€ 8.153,03</b> (Utilizzo parte variabile Codice 20e)

<b>DENOMINAZIONE PIANO</b>	<b>ECONOMIE PER INTEGRAZIONE FONDO RETRIBUZIONE ACCESSORIA DIPENDENTI</b>
Servizio Appalti e acquisti – Razionalizzazione riorganizzazione Del. G.U. n. 31 del 25/03/2021 Triennio 2021-2023	<b>€ 6.619,70</b> (Utilizzo parte variabile Codice 20f)
<b>TOTALE</b>	<b>€ 33.965,08</b>

2. Per i criteri di riparto delle economie destinabili si rimanda all'art. 15 del presente contratto.
3. 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.

Ente: Unione

### COSTITUZIONE PARTE FISSA

Cod	Descrizione	Note	Dettagli	Importo
<b>0 -</b>	-	-	0,00 €	0,00 €
<b>1 -</b>	RIA	-	0,00 €	118.968,78 €
<b>a</b>	Cessati 2009/2021	-	116.198,87 €	0,00 €
<b>b</b>	Cessati 2022	-	2.769,91 €	0,00 €
<b>2 -</b>	Comparto	-	0,00 €	171.235,83 €
<b>a1</b>	Alfonsine	Fine 2017	18.649,68 €	0,00 €
<b>b1</b>	Bagnacavallo	-	27.969,84 €	0,00 €
<b>c1</b>	Bagnara	-	1.985,40 €	0,00 €
<b>d1</b>	Conselice	-	13.048,56 €	0,00 €
<b>e1</b>	Cotignola	-	11.992,32 €	0,00 €
<b>f1</b>	Fusignano	-	13.143,85 €	0,00 €
<b>g1</b>	Lugo	Fine 2017	63.321,74 €	0,00 €
<b>h1</b>	Massa Lombarda	Fine 2017	18.793,56 €	0,00 €
<b>i1</b>	Sant'Agata	-	2.330,88 €	0,00 €
<b>3 -</b>	PEO	-	0,00 €	381.069,45 €
<b>a1</b>	Alfonsine	Fine 2017	47.796,97 €	0,00 €

**Ente:** Unione

<b>b1</b> Bagnacavallo	-	61.080,11 €	0,00 €
<b>c1</b> Bagnara	-	6.193,72 €	0,00 €
<b>d1</b> Conselice	-	18.306,21 €	0,00 €
<b>e1</b> Cotignola	-	24.552,45 €	0,00 €
<b>f1</b> Fusignano	Fine 2017	27.669,12 €	0,00 €
<b>g1</b> Lugo	Fine 2017	152.170,96 €	0,00 €
<b>h1</b> Massa Lombarda	Fine 2017	36.162,86 €	0,00 €
<b>i1</b> Sant'Agata	-	7.137,05 €	0,00 €
<b>4 - Posizioni organizzative</b>	-	0,00 €	392.823,56 €
<b>a1</b> Alfonsine	-	45.280,20 €	0,00 €
<b>a2</b> Alfonsine	Differenza PO Di Carluccio	-1.000,00 €	0,00 €
<b>b1</b> Bagnacavallo	-	37.648,52 €	0,00 €
<b>c1</b> Bagnara	-	13.141,98 €	0,00 €
<b>d1</b> Conselice	-	54.341,67 €	0,00 €
<b>e1</b> Cotignola	-	29.742,38 €	0,00 €
<b>f1</b> Fusignano	-	19.478,50 €	0,00 €
<b>g1</b> Lugo	-	131.213,57 €	0,00 €

**Ente:** Unione

<b>h1</b>	Massa Lombarda	-	51.107,40 €	0,00 €
<b>i1</b>	Sant'Agata	-	11.869,34 €	0,00 €
<b>5 -</b>	Risorse trasferite dalla parte fissa alla parte variabile del fondo	-	0,00 €	38.546,47 €
<b>a</b>	2008	-	38.546,47 €	0,00 €
<b>6 -</b>	Incremento risorse trasferite dalla parte fissa alla parte variabile del fondo	-	0,00 €	6.569,28 €
<b>a</b>	2008	-	6.569,28 €	0,00 €
<b>7 -</b>	Personale trasferito dall'ausl di Ravenna	-	0,00 €	65.082,16 €
<b>a</b>	2010	-	8.612,04 €	0,00 €
<b>b</b>	-	-	29.028,06 €	0,00 €
<b>c</b>	-	-	27.442,06 €	0,00 €
<b>8 -</b>	Vigili	2011- Stocco-Ferraro-Venieri-Dall'Osso-Lama-Toschi	0,00 €	842,46 €
<b>9 -</b>	Ex. 8°	2011	0,00 €	774,72 €
<b>10 -</b>	DECURTAZIONE FONDO PER ESTERNALIZZAZIONE SERVIZI EDUCATIVI ART. 6 BIS D.LGS N. 165/2001	-	0,00 €	-7.411,41 €
<b>11 -</b>	DECURTAZIONE PERMANENTE DEL FONDO ART. 1 comma 456 legge n. 147/2013	-	0,00 €	-103.629,18 €
<b>12 -</b>	Maestre - Art. 31	2011	0,00 €	17.868,00 €
<b>13 -</b>	Maestre - incremento	2011	0,00 €	16.307,33 €

Ente: Unione

C100

**TOTALE PARTE FISSA SOGGETTA AL LIMITE 1.099.047,45 €**

**DETTAGLIO VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE FISSA**

30	- Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	Art. 79 co.1 lett. a) CCNL 16/11/2022 (ex art. 67 C2 lett. B) CCNL 21/05/2018)	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. 79 co.1 lett. a) CCNL 16/11/2022 (ex art. 67 C2 lett. A) CCNL 21/05/2018)	0,00 €	26.457,60 €
32	- Differenziali PEO sul personale in essere al 16/11/2022	Art. 79 co.1 lett. d) CCNL 16/11/2022	0,00 €	21.561,15 €
33	- Incremento su base annua pari a 84,50€ per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018	Art. 79 co.1 lett. b) CCNL 16/11/2022 (quota parte anno 2023)	0,00 €	26.533,00 €
34	- Differenziali stipendiali di cui all'art.78 CCNL 16/11/2022 (B3-B1 e D3-D1) sul personale in essere al 01/04/2023	Art. 79 co.1- bis d) CCNL 16/11/2022	0,00 €	50.020,74 €
34 a	Differenziali B3/B1		9.283,69 €	0,00 €
34 b	Differenziali D3/D1		40.737,05 €	0,00 €
			<b>Totale</b>	<b>145.248,90 €</b>

**RIEPILOGO PARTE FISSA**

C100

**TOTALE PARTE FISSA SOGGETTA AL LIMITE 1.099.047,45 €**

C101

**FONDO PARTE FISSA VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE 145.248,90 €**

C102

**TOTALE FONDO PARTE FISSA 1.244.296,35 €**

Ente: Unione

### COSTITUZIONE PARTE VARIABILE

Cod	Descrizione	Note	Dettagli	Importo
<b>14 -</b>	Produttività, progetti, disagi, responsabilità, turno, reperibilità, maggiorazioni orarie	-	0,00 €	589.946,87 €
<b>a1</b>	Alfonsine	-	88.594,37 €	0,00 €
<b>a1a</b>	Alfonsine - 2023	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018	-8.215,95 €	0,00 €
<b>b1</b>	Bagnacavallo	-	99.160,12 €	0,00 €
<b>b1a</b>	Bagnacavallo 2023	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018	0,00 €	0,00 €
<b>c1</b>	Bagnara	-	4.939,40 €	0,00 €
<b>c1a</b>	Bagnara 2023	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018	0,00 €	0,00 €
<b>c1b</b>	Bagnara	Conto terzi - convenzione Farmacup (Farolfi Gabriella) anno 2022 € 519,00+ anno 2023 € 138,93	657,93 €	0,00 €
<b>d1</b>	Conselice	-	61.357,75 €	0,00 €
<b>d1a</b>	Conselice 2023	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018	0,00 €	0,00 €
<b>e1</b>	Cotignola	-	41.253,37 €	0,00 €
<b>e1a</b>	Cotignola 2023	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018	0,00 €	0,00 €

**Ente:** Unione

<b>f1</b>	Fusignano	-	55.972,16 €	0,00 €
<b>f1a</b>	Fusignano 2023	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018	0,00 €	0,00 €
<b>g1</b>	Lugo	-	225.880,52 €	0,00 €
<b>g1a</b>	Lugo 2023	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018	-50.652,04 €	0,00 €
<b>h1</b>	Massa Lombarda	-	81.826,54 €	0,00 €
<b>h1a</b>	Massa Lombarda 2023	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018	-17.982,21 €	0,00 €
<b>i1</b>	Sant'Agata	-	7.154,91 €	0,00 €
<b>i1a</b>	Sant'Agata 2023	Minori/Maggiori trasferimenti all'Unione ai sensi dell'art. 5 del protocollo di area siglato il 17/10/2018	0,00 €	0,00 €
<b>15 -</b>	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)	-	0,00 €	0,00 €
<b>a1</b>	Alfonsine	-	0,00 €	0,00 €
<b>b1</b>	Bagnacavallo	-	0,00 €	0,00 €
<b>c1</b>	Bagnara	-	0,00 €	0,00 €
<b>d1</b>	Conselice	-	0,00 €	0,00 €
<b>e1</b>	Cotignola	-	0,00 €	0,00 €

**Ente:** Unione

<b>f1</b>	Fusignano	-	0,00 €	0,00 €
<b>g1</b>	Lugo	-	0,00 €	0,00 €
<b>h1</b>	Massa Lombarda	-	0,00 €	0,00 €
<b>i1</b>	Sant'Agata	-	0,00 €	0,00 €
<b>16 -</b>	Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, ecc. (Art. 43 l. 449/1997, art. 15 c. 1, lett. d) CCNL 1998-2001	Art. 79 co.2 lett. a) CCNL 16/11/2022 (ex art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018 Comunicazione in data 19/01/2023 dal Dirigente dell'Area Servizi Finanziari: dell'importo certificato, viene inserito nel fondo il 50% al netto di oneri a carico ente (26,46%) e IRAP (8,5%).	0,00 €	0,00 €
<b>17 -</b>	Frazione di R.I.A. personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	Art. 79 co.2 lett. a) CCNL 16/11/2022 (ex art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	0,00 €	1.623,77 €
<b>18 -</b>	Decurtazione fondo per esternalizzazione servizi educativi art. 6 bis (D.LGS n. 165/2001)	-	0,00 €	-4.586,53 €

**C105**

**TOTALE PARTE VARIABILE SOGGETTA AL LIMITE 586.984,11 €**

**Ente:** Unione

**DETTAGLIO VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE VARIABILE**

19 -	Altri importi provenienti dall'anno precedente	Art. 80 co.1 CCNL 16/11/2022 (ex art. 68 c1 CCNL 21/05/2018)	0,00 €	925,62 €
20 -	Economie da lavoro straordinario anno precedente	Art. 79 co.2 lett. d) CCNL 16/11/2022 (ex art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018)	0,00 €	8.520,97 €
22 -	RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA	Art. 79 co.2 lett. a) CCNL 16/11/2022 (ex art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018)	0,00 €	33.965,08 €
22 a	Settore Innovazione Tecnologica - Razionalizzazione della gestione delle utenze telefoniche fisse per Unione e Comuni (PdR 2021/2023 € 6.900,00)		5.526,92 €	0,00 €
22 b	Settore Innovazione Tecnologica - Razionalizzazione della gestione delle comunicazioni ai consiglieri comunali (PdR 2021/2023 € 3.782,00)		0,00 €	0,00 €
22 c	Area Welfare - Home care Premium (PdR 2021/2023 € 20.000,00)		9.317,09 €	0,00 €
22 d	Area Risorse Umane - Razionalizzazione (PdR 2021/2023 € 27.541,36)		2.593,82 €	0,00 €
22 e	Servizio Comunicazione - Razionalizzazione (PdR 2021/2023 € 25.277,84)		1.754,52 €	0,00 €
22 f	Servizio Promozione Turistica - Razionalizzazione (PdR 2021/2023 € 9.305,37)		0,00 €	0,00 €
22 g	Coordinamento Istituti Culturali UCBR - Razionalizzazione (PdR 2021/2023 € 3.000,00)		0,00 €	0,00 €
22 h	Settore Entrate Comunali - Razionalizzazione spese postali e coordinamento somme versate a SORIT per rimborso di spese sostenute per le procedure esecutive relative a quote inesigibili (PdR 2021/2023 € 49.027,30)		8.153,03 €	0,00 €
22 i	Servizio Appalti e acquisti - Razionalizzazione riorganizzazione (PdR 2021/2023 € 28.827,13)		6.619,70 €	0,00 €
22 l	Settore Governance e Comunicazione - Razionalizzazione Servizio Comunicazione e Marketing (PdR 2022/2024 € 4.405,74)		0,00 €	0,00 €
22 m	Settore Governance e Comunicazione - Razionalizzazione Servizio Promozione Turistica (PdR 2022/2024 € 11.518,63)		0,00 €	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 CCNL 1/4/1999	Art. 79 co.2 lett. a) CCNL 16/11/2022 (ex art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018)	0,00 €	42.704,31 €

**Ente:** Unione

23 a	Convenzione Comune di Russi - Personale	-	26.174,57 €	0,00 €
23 b	Convenzione Comune di Russi - Informatica	-	10.002,96 €	0,00 €
23 c	Convenzione ASP Ufficio Associato Pensioni	-	3.667,75 €	0,00 €
23 d	Convenzione con Comune di Anghiari	-	166,72 €	0,00 €
23 e	SPONSORIZZAZIONI per attività NON ORDINARIAMENTE RESE DALL'ENTE	Art. 79 co.2 lett. a) CCNL 16/11/2022 (ex art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018). Comunicazione in data 19/01/2023 dal Dirigente dell'Area Servizi Finanziari: dell'importo certificato, viene inserito nel fondo il 50% al netto di oneri a carico ente (26,46%) e IRAP (8,5%).	2.692,31 €	0,00 €
24 -	Incremento fino al 0,22% monte salari 2018	Art. 79 co.3 CCNL 16/11/2022	0,00 €	15.236,00 €
25 -	Incremento su base annua pari a 84,50€ per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018 - UNA TANTUM CCDI 2023	Art. 79 co.1 lett. b) CCNL 16/11/2022 (quote anni 2021 e 2022)	0,00 €	53.066,00 €
25 a	Anno 2021		26.533,00 €	0,00 €
25 b	Anno 2022		26.533,00 €	0,00 €
		<b>Totale</b>	<b>154.417,98 €</b>	

### **RIEPILOGO PARTE VARIABILE**

<b>C105</b>	<b>TOTALE PARTE VARIABILE SOGGETTA AL LIMITE</b>	<b>586.984,11 €</b>
<b>C106</b>	<b>FONDO PARTE VARIABILE VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>154.417,98 €</b>
<b>C107</b>	<b>TOTALE FONDO PARTE VARIABILE</b>	<b>741.402,09 €</b>

Ente: Unione

C100	TOTALE PARTE FISSA (soggetta al limite)	1.099.047,45 €
C105	TOTALE PARTE VARIABILE (soggetta al limite)	586.984,11 €
X000	<b>TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>1.686.031,56 €</b>
L001	LIMITE 2016 dipendenti	1.521.495,88 €
L002	RIVALUTAZIONE AI SENSI DELL'ART.33, co.2 D.L. 34/2019	0,00 €
X001	NUOVO LIMITE RICALCOLATO AI SENSI DELL'ART.33, co.2 D.L. 34/2019	1.521.495,88 €
P000	P.O. 2016 RICALCOLATO AI SENSI DELL'ART.33, co.2 D.L. 34/2019	0,00 €
P001	FONDO P.O. DA BILANCIO ANNO IN CORSO	397.833,33 €
D000	DIFFERENZA DA DECURTARE PER SUPERAMENTO FONDO (compreso PO)	-562.369,01 €
D001	FFERENZA DA DECURTARE PER SUPERAMENTO FONDO (art.23 co.2 Dlgs 75/2017)	164.535,68 €
X002	<b>TOTALE FONDO (con voci soggette al limite)</b>	<b>1.123.662,55 €</b>
C101	VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE FISSA	145.248,90 €
C106	VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - PARTE VARIABILE	154.417,98 €
X004	<b>TOTALE FONDO (comprese voci NON soggette al limite)</b>	<b>1.423.329,43 €</b>
	Art. 113 D.Lgs 50/2016 Incentivi funzioni tecniche/ Inc. progettazione	10.807,57 €
	Art. 1, co.109 L. 145/2017 Recupero evasione IMU e TARI	29.108,09 €
	Art. 4, co.9 D.L. 19/2020 Ris.Ind. ordine pubblico PL attiv covid19	0,00 €
	Art. 70 ter CCNL 2016-2018 Contributi ISTAT e Enti pubblici autoriz.	0,00 €
	Altre risorse	0,00 €
	<b>TOTALE</b>	<b>1.463.245,09 €</b>

ente: Unione

### UTILIZZO PARTE FISSA

Cod	Descrizione	Note	Dettagli trasferiti	Importi trasferiti	Dettagli	Importo
<b>1 -</b>	TOTALE DIFFERENZIALI di Progressione economica (ex PEO)	art. 80, co.1 CCNL 16/11/2022 (ex art. 68, co.1 CCNL 21/05/2018)	0,00	0,00	0,00	530.060,20
<b>a</b>	-Differenziali stipendiali (ex Peo) in essere al 1° gennaio rapportate al periodo di lavoro	-	0,00	0,00	490.060,20	0,00
<b>b</b>	-Differenziali stipendiali (ex Peo) Nuove risorse	art. 80, co.2, lett.j) CCNL 16/11/2022 (ex art. 68, comma 2, lett. j), CCNL 21/05/2018)	0,00	0,00	40.000,00	0,00
<b>3 -</b>	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>4 -</b>	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>5 -</b>	Indennità personale ex 8^ q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	art.80, co.1 CCNL 16/11/2022 (ex art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018)	0,00	0,00	0,00	774,72
<b>7 -</b>	Inquadramento vigili urbani alla ex 6^ q.f.(art. 7 c. 4 CCNL 31/3/2009)	-	0,00	0,00	0,00	842,46
<b>8 -</b>	Quota da trasferire all'Unione - Inquadramento vigili urbani alla ex 6^ q.f.(art. 7 c. 4 CCNL 31/3/2009) - trasferimenti 2011	-	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>9 -</b>	Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7,CCNL 14/09/2000) € 61,97	-	0,00	0,00	0,00	5.580,00
<b>11 -</b>	Incremento indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001) € 28,41	art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	0,00	0,00	0,00	5.120,00
<b>13 -</b>	Indennità di comparto (art. 33, comma 4, lett. b) e c), CCNL 22/01/2004)	art. 68, comma 1, CCNL 21/05/2018	0,00	0,00	0,00	165.946,73
<b>17 -</b>	Quota incremento percentuale del fondo da CCNL 11/4/2008, ai sensi dell'art. 8, c. 2	-	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>18 -</b>	Varie	-	0,00	0,00	0,00	0,00

**UF100** **TOTALI** da trasferire all'Unione **0,00 €** per l'Ente **708.324,11 €**

**UF101** **TOTALE UTILIZZO parte FISSA** **708.324,11 €**

**UF102** **TOTALE PARTE FISSA DA TRASFERIRE ALL'UNIONE** **0,00 €**

**UF103** **TOTALE PARTE FISSA CHE RESTA NELL'ENTE** **708.324,11 €**

C109

**TOTALE FONDO****1.423.329,43 €**

UF102

**UTILIZZO PARTE FISSA****708.324,11 €**

UV100

**TOTALE DA DESTINARE AGLI ISTITUTI DELLA PARTE VARIABILE****715.005,32 €****Ente: Unione****UTILIZZO PARTE VARIABILE**

Cod	Descrizione	Note	Dettagli trasferiti	Importi trasferiti	Dettagli	Importo
<b>19 -</b>	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>20 -</b>	Erogare compensi diretti ad incentivare la performance attraverso la corresponsione di compensi ad una parte di personale secondo criteri meritocratici (Economie da Piani di Razionalizzazione ex art. 16 D.L. 98/2011 convertito L.111/2011)	-	0,00	0,00	0,00	33.965,08
<b>a</b>	PdR - Settore Innovazione Tecnologica - Razionalizzazione della gestione delle utenze telefoniche fisse per Unione e Comuni	-	0,00	0,00	5.526,92	0,00
<b>b</b>	PdR - Area Welfare - Riorganizzazione lavoro operatori sociali in funzione del progetto "Home care Premium"	-	0,00	0,00	9.317,09	0,00
<b>c</b>	PdR - Area Risorse Umane - Razionalizzazione	-	0,00	0,00	2.593,82	0,00
<b>d</b>	PdR - Servizio Comunicazione - Razionalizzazione	-	0,00	0,00	1.754,52	0,00
<b>e</b>	PdR - Settore Entrate Comunali - Razionalizzazione spese postali e coordinamento somme versate a SORIT per rimborso di spese sostenute per le procedure esecutive relative a quote inesigibili	-	0,00	0,00	8.153,03	0,00
<b>f</b>	PdR - Servizio Appalti e acquisti - Razionalizzazione riorganizzazione	-	0,00	0,00	6.619,70	0,00
<b>21 -</b>	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018 e art.84 bis CCNL 16/11/2022)	art.80, co.2, lett. c) (ex art. 68, co. 2, lett. c, CCNL 21/05/2018)	0,00	0,00	0,00	8.400,00
<b>a</b>	indennità attività disagiate	-	0,00	0,00	1.800,00	0,00
<b>b</b>	indennità di rischio	(dal 2021 sono compresi gli assistenti sociali)	0,00	0,00	6.500,00	0,00
<b>c</b>	maneggio valori	-	0,00	0,00	100,00	0,00
<b>22 -</b>	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000	art.80, co.2, lett. d) (ex art. 68, co. 2, lett. d, CCNL 21/05/2018)	0,00	0,00	0,00	190.151,00
<b>a</b>	indennità di turno	-	0,00	0,00	184.751,00	0,00
<b>b</b>	indennità reperibilità	-	0,00	0,00	5.000,00	0,00
<b>c</b>	indennità per orario notturno, festivo-notturno, festivo, mancato riposo	-	0,00	0,00	400,00	0,00
<b>23 -</b>	Compensi per specifiche responsabilità, indennità di servizio esterno personale di vigilanza, indennità di funzione e altre risorse di cui all'art. 67 c.3 1.a)	-	0,00	0,00	0,00	118.556,22

**Ente: Unione**

<b>23 a</b>	Indennità per specifiche responsabilità (art.84 CCNL 16/11/2022 ex art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)	art.80, co.2, lett. e) (ex art. 68, co.2, lett. e, CCNL 21/05/2018)	0,00	0,00	38.300,00	0,00
<b>b</b>	Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022 ex art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)	art.80, co.2, lett. f) (ex art. 68, co.2, lett. f), CCNL 21/05/2018)	0,00	0,00	24.372,95	0,00
<b>c</b>	Indennità di servizio esterno personale di vigilanza (art. 100 CCNL 16/11/2022 ex art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)	art.80, co.2, lett. f) (ex art. 68, co.2, lett. f), CCNL 21/05/2018)	0,00	0,00	45.264,05	0,00
<b>d</b>	CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLA CONVENZIONE CON ASP PER LA GESTIONE ASSOCIATA DELL'UFFICIO PENSIONI	Art. 67 c3 l.a) Risorse derivanti dall'applicazione art.43 L.449/1997 tenuto conto di quanto esplicitato dall'art.15 c 1 let. d) del CCNL 1/4/1999 come modificato da art.4 c.4 CCNL 5/10/2001	0,00	0,00	916,94	0,00
<b>e</b>	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 L.449/1997 tenuto conto di quanto esplicitato dall'art.15 c 1 let. d) del CCNL 1/4/1999 come modificato da art.4 c.4 CCNL 5/10/2001	0,00	0,00	6.543,61	0,00
<b>f</b>	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 L.449/1997 tenuto conto di quanto esplicitato dall'art.15 c 1 let. d) del CCNL 1/4/1999 come modificato da art.4 c.4 CCNL 5/10/2001	0,00	0,00	2.500,74	0,00
<b>g</b>	CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE IMPEGNATO NELLA GESTIONE DELLA CONVENZIONE DEL SERVIZIO DI PRENOTAZIONE CUP DEL COMUNE DI BAGNARA DI ROMAGNA	Farolfi Gabriella - anno 2022 e 2023	0,00	0,00	657,93	0,00
<b>24 -</b>	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	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>25 -</b>	-	-	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>40 -</b>	Risorse destinate all'attuazione dei piani di welfare integrativo (art.82 CCNL 16/11/2022)	art.80, co.2, lett. k) CCNL 16/11/2022	0,00	0,00	0,00	7.124,80

## Riepilogo utilizzo fondo

<b>C109</b>	<b>TOTALE FONDO</b>	<b>1.423.329,43 €</b>
<b>UF102</b>	<b>UTILIZZO PARTE FISSA</b>	<b>708.324,11 €</b>
<b>UV100</b>	<b>TOTALE DA DESTINARE AGLI ISTITUTI DELLA PARTE VARIABILE</b>	<b>715.005,32 €</b>

20

Parte VARIABILE da trasferire all'Unione **0,00 €** per l'Ente **358.197,10 €**

<b>UV100bis</b>	<b>Totale UTILIZZO parte VARIABILE</b>	<b>358.197,10 €</b>
-----------------	--	---------------------

<b>SOL</b>	<b>IMPORTO PER IL FONDO DI SOLIDARIETA' TRA GLI ENTI PER LA PRODUTTIVITA'</b>	<b>356.808,22 €</b>
------------	---	---------------------

<b>UV101</b>	<b>TOTALI Parte VARIABILE - da trasferire all'Unione</b>	<b>0,00 €</b>	per l'Ente	<b>715.005,32 €</b>
--------------	--	---------------	------------	---------------------

<b>28</b>	Erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo, nonché a progetti speciali (PRODUTTIVITA') - IMPORTO PER L'ENTE	<b>359.470,11 €</b>
-----------	--	---------------------

<b>SOL2</b>	<b>IMPORTO CHE RESTA NEL FONDO DI SOLIDARIETA' (+) / IMPORTO PRELEVATO (-)</b>	<b>-2.661,89 €</b>
-------------	--	--------------------

<b>29</b>	Importo medio calcolato con produttività, 50% Piani Razz., Ind. Responsabilità	<b>495.008,87 €</b>	292,87	<b>1.690,20 €</b>
-----------	--	---------------------	--------	-------------------

<b>30</b>	Importo medio calcolato con produttività	<b>359.470,11 €</b>	292,87	<b>1.227,41 €</b>
-----------	--	---------------------	--------	-------------------

70% produttività individuale **251.629,08 €**30% produttività organizzativa **107.841,03 €**

<b>31</b>	Importo medio calcolato con produttività, 50% piani di razionalizzazione	<b>376.452,65 €</b>	292,87	<b>1.285,39 €</b>
-----------	--	---------------------	--------	-------------------

<b>UV102</b>	<b>PARTE VARIABILE DA TRASFERIRE ALL'UNIONE</b>	<b>0,00 €</b>
--------------	---	---------------

<b>UV103</b>	<b>PARTE VARIABILE CHE RESTA AI DIPENDENTI DELL'ENTE</b>	<b>717.667,21 €</b>
--------------	--	---------------------

<b>TOT200</b>	<b>TOTALE FISSA + VARIABILE DA TRASFERIRE ALL'UNIONE</b>	<b>0,00 €</b>
---------------	--	---------------

**UNIONE DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA**  
ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

**VERBALE N. 29/2023**

**OGGETTO: Contratto decentrato integrativo triennio normativo 2023/2025, annualità economica 2023, personale non dirigente.**

L'organo di revisione,

**visti:**

- il D.Lgs. 165/2001,
- il CCNL 16.11.2022
- il D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017
- il D.L. 30 aprile 2019, n. 34
- il D.M. 17 marzo 2020
- il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267
- la Legge 241/1990,
- la Circolare MEF –IGOP n. 25 del 19/07/2012 ,
- la ipotesi di contratto integrativo per il triennio 2023/2025 annualità economica 2023 personale non dirigente ricevuta il 27/11/2023,

**osserva quanto segue:**

- tale ipotesi di accordo, sottoscritta dalle parti in data 15/11/2023, risulta corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, di cui all'articolo 40, comma 3 sexies, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001,

- la parte variabile è stata alimentata da economie conseguite nel 2022 e derivanti da piani di razionalizzazione ex art. 16 D.L. 98/2011, la certificazione delle economie è avvenuta da parte del Nucleo di Valutazione avendo l'ente identificato quest'ultimo organismo come organo di controllo competente ai sensi della sopracitata normativa per certificare i risparmi di spesa;

- il precitato accordo accordo prevede in sintesi le seguenti somme a disposizione (ivi incluse le somme per il salario accessorio delle P.O.) :

<b>Fondi</b>	<b>Parte soggetta al limite</b>	<b>Parte non soggetta al limite</b>	<b>Totale</b>
Risorse Fisse (compreso f.do PO)	1.099.047,45	145.248,90	1.244.296,35
Risorse Variabili	586.984,11	154.417,98	741.402,09
<b>Totale</b>	<b>1.686.031,56</b>	<b>299.666,88</b>	<b>1.985.698,44</b>
Incentivi art.113 Dlgs 50/2016	0,00	10.807,57	10.807,57
Incentivi c.109 art1 L. 145/2017	0,00	29.108,09	29.108,09
<b>Totale</b>	<b>1.686.031,56</b>	<b>339.582,54</b>	<b>2.025.614,10</b>
Decurtazione	-164.535,68	0,00	-164.535,68
<b>Netto</b>	<b>1.521.495,88</b>	<b>339.582,54</b>	<b>1.861.078,42</b>
<b>Limite ricalc. art 33 c. 2 DL 34/2019</b>	<b>1.521.495,88</b>		

**ciò premesso, l'organo di revisione certifica quanto segue:**

- la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria sono state predisposte in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25/2012, del Mef;
- i fondi contrattuali per l'anno 2023 sono stati costituiti in conformità alla normativa vigente;
- l'onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;
- il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

**pertanto esprime parere favorevole** in merito alla ipotesi di accordo integrativo in oggetto.

06/12/2023

Il Revisore Unico  
dottor Giovanni Gelmetti  
firma digitale



Firmato digitalmente da:  
**GELMETTI GIOVANNI**  
Firmato il 06/12/2023 08:50  
Seriale Certificato: 1447629  
Valido dal 16/05/2022 al 16/05/2025  
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA