

COMUNE DI RUSSI
(Provincia di Ravenna)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI RUSSI PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2015

Il giorno 21 del mese di dicembre dell'anno 2015, presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Russi, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

f.to Segretario Generale (Angela Grattoni)

R.S.U., nelle persone di:

f.to Andrea Ghinassi

f.to Claudio Dall'Osso

f.to Guido Foschini

f.to Angela Castagnoli

f.to Daniele Valentini

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

f.to Deborah Bruschi (CGIL FP)

f.to Fabio Tommasoni (UIL FPL)

p/Marianna Ferruzzi (CISL FP) *f.to* Daniele Valentini

f.to Sergio Menegatti (DICCAP Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali)

CSA Regioni e Autonomie Locali (assente)

Richiamata la preintesa siglata il 23/10/2015 e la delibera della Giunta n. 184 del 01/12/2015 che ne autorizza la sottoscrizione, sottoscrivono definitivamente il contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2015 nel seguente testo:

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

1. Il presente Contratto disciplina l'applicazione degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e l'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2015. Per le parti non modificate si richiamano integralmente l'accordo sindacale del 3/9/2013, il CCDI dell'11/11/2013 e il CCDI del 17/12/2014.

2. La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del CCDI è fissata dall'1/1/2015.

3. Le parti prendono atto che alla luce della vigente normativa (art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010) per il triennio 2010 – 2012 non è stato stipulato il CCNL, che il DPR n. 122/2013 ha prorogato il blocco della contrattazione fino al 31/12/2014 e che l'art. 1, comma 256 della legge n. 190/2014 ha nuovamente prorogato il suddetto blocco per l'anno 2015,

fino alla data di pubblicazione della sentenza n. 178/2015 della Corte Costituzionale. Prendono inoltre atto che dal 2015 entrano a regime le decurtazioni dei fondi della retribuzione accessoria disposte, ai sensi del comma 2 bis del suddetto art. 9, che recita: “A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”. La Ragioneria Generale dello Stato ha sostenuto con la Circolare n. 17/2015 ha sostenuto che questa norma va interpretata nel senso che le decurtazioni applicate al fondo della retribuzione accessoria dell'anno 2014 vanno riproposte nei fondi degli anni successivi.

4. Il presente Contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato nell'ambito del comparto delle Regioni e degli Enti Locali.

ART. 2 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Le parti, dato atto che le clausole difformi rispetto ai vincoli del contratto nazionale o comportanti oneri non previsti negli strumenti di programmazione, sono nulle e non applicabili, nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di clausole contrattuali contenute nel presente Contratto, si incontrano entro 30 giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 3 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEI FONDI PER IL SALARIO ACCESSORIO

1. Ai sensi dell'art. 32 del CCNL del 22/1/2004 l'ente costituisce annualmente i fondi per la retribuzione accessoria destinati a finanziare gli istituti che hanno carattere di stabilità e quelli che hanno carattere di eventualità.

2. Hanno carattere di stabilità i seguenti istituti:

- a) progressioni economiche all'interno delle categorie;
- b) indennità di € 774,68 per il personale dell'ex 8^a, che ne beneficiava, non incaricato di posizione organizzativa;
- c) inquadramento dei vigili urbani alla ex 6^a qualifica;
- d) indennità alle educatrici di asilo nido;
- e) maggiorazione dell'indennità al personale educativo;
- f) indennità di comparto.

3. Hanno carattere di eventualità i seguenti istituti:

- a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, compresi i progetti speciali ed i piani di razionalizzazione;
- b) risorse per l'erogazione delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno / festivo;
- c) risorse per il compenso delle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate;

- d) risorse per il compenso delle specifiche responsabilità affidate al personale di categoria B, C e D non incaricato di posizione organizzativa;
- e) compensi per le attività e le prestazioni previste da specifiche norme di legge.

4. Il riparto delle risorse destinate ai due suddetti fondi viene fatto ogni anno con un apposito accordo tra le parti, previa verifica della correttezza degli importi e contrattazione delle risorse aggiuntive, laddove prevista.

5. Le risorse destinate a finanziare gli istituti che hanno carattere di fissità possono essere utilizzate per finanziare quelli di cui al comma 3 del presente articolo, ma non viceversa.

6. Le somme non utilizzate o annualmente non attribuite agli istituti disciplinati dal presente contratto decentrato integrativo, salvo diversa opzione espressamente indicata dalle parti per particolari e contingenti esigenze, vanno ad incrementare la produttività dell'anno cui si riferiscono. Gli importi residuali non ridistribuiti, sono portati in aumento alle risorse dell'anno successivo. Tuttavia, prima di procedere all'erogazione della produttività è possibile compensare le risorse tra i vari istituti, nel caso che per qualcuno di questi il fabbisogno a consuntivo si sia rivelato maggiore di quello preventivato.

7. In attesa dell'accordo sul riparto delle risorse dell'anno successivo, le somme destinate nel precedente accordo alla retribuzione accessoria di cui all'art. 6 continuano ad erogarsi nei limiti delle risorse destinate a questi istituti nel presente contratto.

ART. 4 – CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. L'istituto della progressione economica all'interno della categoria (PEO) ha lo scopo di premiare con un riconoscimento economico stabile le migliori competenze tra i dipendenti. L'importo varia per ogni scatto a seconda del percorso e della categoria. Ai fini della selezione vanno utilizzati i risultati ottenuti nel tempo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione e dall'esperienza professionale.

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

3. I dipendenti che nel corso dell'anno della selezione sono stati inseriti in più strutture, partecipano alla selezione nella struttura dove hanno trascorso più tempo, ed in caso di parità nell'ultima. Per i dipendenti assegnati stabilmente a due strutture di massima dimensione si usano analoghi criteri. In caso di assegnazioni di durata analoga nell'anno, decide il Comitato di Direzione. Ai fini dell'assegnazione delle risorse e della successiva selezione le strutture / gruppi indipendenti e non di massima dimensione sono raggruppate ed avranno un unico budget. Qualora i responsabili delle strutture di massima dimensione siano inquadrati nella categoria D e siano titolari di posizione organizzativa, saranno inseriti in un unico budget gestito dal Segretario Generale.

4. All'interno delle strutture di massima dimensione si formano graduatorie degli aventi diritto a partecipare alla selezione per ciascuna delle quattro categorie. Il responsabile della struttura di massima dimensione assegna le risorse alle categorie in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto.

5. Qualora dopo le distribuzioni nei settori avanzino resti, questi saranno distribuiti dal Comitato di Direzione.

6. Qualora nella struttura di massima dimensione siano inseriti altri valutatori, il responsabile acquisisce il loro parere prima di formalizzare la graduatoria dei destinatari delle progressioni.

7. I due fattori di valutazione (curriculum professionale e valutazione delle prestazioni) assumono un peso diverso a seconda dei percorsi infracategoriali per i quali si effettua la selezione, come riportato di seguito:

PESO ASSEGNABILE AI FATTORI DI VALUTAZIONE PER CIASCUN PASSAGGIO ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE A - B - C - D			
CAT.	PASSAGGIO	FATTORI VALUTAZ.	PESO
A	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria A (A2-A3-A4-A5)	Valutazione della prestazione individuale	60
		Esperienza professionale	40
B	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche delle categorie B	Valutazione della prestazione individuale	65
		Esperienza professionale	35
Totale			100
C	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche delle categorie C	Valutazione della prestazione individuale	70
		Esperienza professionale	30
D	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria D	Valutazione della prestazione individuale	90
		Esperienza professionale	10
Totale			100

8. Per i passaggi della categoria D e gli ultimi passaggi delle categorie B e C nell'esperienza professionale non si considera l'anzianità nel profilo rivestito.

ART. 5 – RIPARTO RISORSE DESTINATE ALLE INDENNITA' DI TURNO, REPERIBILITA', ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO, RISCHIO, MANEGGIO VALORI, DISAGIO E SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Le parti concordano di destinare nel 2015 agli istituti del presente articolo, disciplinati con l'accordo sindacale del 31/5/2013 e del CCDI del 29/11/2013, € 39.500,00, così ripartite:

- a) **indennità di turno:** € 10.900,00;
- b) **indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo:** € 3.400,00;
- c) **indennità di reperibilità:** € 3.100,00;
- d) **indennità di rischio:** € 3.200,00;
- e) **indennità di maneggio valori:** € 1.100,00;
- f) **indennità di disagio:** € 400,00;
- g) **indennità per specifiche responsabilità:** € 17.400,00.

ART. 6 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL PERSONALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive del personale della polizia municipale della polizia municipale (ovvero quelle svolgentesi al di fuori dei turni ordinari previsti dall'allegato A alla delibera della Giunta Regionale dell'Emilia Romagna n. 1179 del 21/6/2004) saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale operativo dell'area di vigilanza addetto all'Area Polizia Municipale appartenente alle categorie C e D;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo area. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione al numero dei servizi esterni notturni, festivi e notturni festivi effettuati. Ogni servizio avrà punteggio 1. Nel periodo della "Fira" indicativamente tra il 6 e il 24 settembre ogni servizio notturno o festivo o festivo notturno avrà punteggio 1, mentre le giornate che supereranno le 10 ore di servizio avranno punteggio 2 e le giornate che supereranno le 13 ore avranno punteggio 3. I servizi notturni che termineranno oltre alle ore 3,00 avranno punteggio 2. € 150,00 saranno destinate al vigile che svolge attività aggiuntive al di fuori del normale orario di lavoro per l'organizzazione del mercato nell'ambito della "Fira";
- d) i servizi impegneranno gli addetti, escluso il comandante, per 230 servizi;
- e) in caso di assenza di uno o più agenti per più di 60 giorni consecutivi, si dovrà valutare eventualmente la diminuzione del numero complessivo dei servizi, con un'apposita riunione. Conseguentemente si decurteranno in proporzione le risorse destinate all'incentivazione del progetto speciale. Analoga decurtazione proporzionale si effettuerà qualora sia ridotto il numero dei servizi previsti.

2. A fine gestione il Comandante una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale al fine di rappresentare i risultati raggiunti ed individuare i beneficiari dell'incentivazione.

ART. 7 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PROGETTO SPECIALE "FIRA"

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del personale impegnato nel progetto speciale Fiera dei sette dolori (Fira), escluso il personale della polizia municipale che sarà incentivato a parte, saranno erogate secondo i seguenti criteri:
 - a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale impegnato al di fuori della normale attività di lavoro;
 - b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dai rispettivi valutatori, sentito il Responsabile del progetto. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
 - c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo, a progetto realizzato, in proporzione al tempo dedicato al progetto stesso al di fuori del normale orario di lavoro, calcolato come segue:
 - 1) il 20% del budget assegnato sarà destinato alla fase della progettazione della fiera e sarà ripartito tra i dipendenti coinvolti, in relazione all'apporto fornito dai singoli;
 - 2) l'80% del budget sarà ripartito tra tutti i partecipanti alla fase attuativa in relazione al numero delle ore di lavoro straordinario preventivamente autorizzato, effettuato dal 26/8/2013 al 29/9/2013 con i seguenti importi differenziati per tipologia di orario:
 - orario diurno (dalle 7,00 alle 20,00) = € 5,00 all'ora;
 - orario notturno (dalle 20,01 alle 24,00) = € 7,00 all'ora;
 - orario festivo diurno (dalle 7,00 alle 20,00) = € 7,00 all'ora;
 - orario festivo notturno (dalle 20,01 alle 24,00) = € 8,00 all'ora;
 - orario disagiato (dalle 0,01 alle 6,59) di qualsiasi giorno = € 9,00 all'ora.
2. Qualora il budget assegnato sia insufficiente, gli importi orari saranno proporzionalmente ridotti.
3. Lo scostamento in eccesso fra le ore preventivamente autorizzate e quelle effettivamente svolte dovrà essere certificato dal responsabile del servizio di ogni singolo dipendente e comunicato dallo stesso in tempo reale al coordinatore del progetto (anche verbalmente o tramite posta elettronica).
4. Ai fini della quantificazione del compenso il lunedì dei sette dolori viene considerato festivo.
5. L'importo massimo individuale del compenso è fissato in € 750,00.
6. Le economie del progetto andranno ad incrementare il fondo per la produttività.
7. Il coordinatore del progetto utilizzerà il personale che si renderà disponibile, quando possibile per un analogo numero di ore.
8. A fine gestione il coordinatore del progetto produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale ai fini della liquidazione del compenso ai partecipanti al progetto.

**ART. 8 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL
PERSONALE ADDETTO ALLA GESTIONE DEGLI ALLARMI DEGLI EDIFICI
COMUNALI**

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del personale addetto alla gestione degli impianti di allarme degli edifici comunali, comportanti interventi improvvisi anche in orari notturni o festivi, saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale impegnato a garantire la corretta gestione degli impianti di allarme degli edifici comunali;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo in proporzione al numero degli interventi.

2. A questo fine il Capo Area Lavori Pubblici e Patrimonio produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale in cui saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.

**ART. 9 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL
PERSONALE IMPEGNATO NELLE MANIFESTAZIONI IN GIORNATE
DOMENICALI**

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del personale impegnato nelle manifestazioni che si svolgono in giornate domenicali saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- 1) l'erogazione di incentivi interesserà il solo personale appartenente alle diverse strutture dell'ente impegnato nelle manifestazioni che si svolgono nelle giornate domenicali;
- 2) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal capo settore. A questo fine si considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non potrà avere un punteggio inferiore a 280;
- 3) l'incentivazione si erogherà a consuntivo e sarà pari a € 25,00 a intervento. Nel caso le risorse assegnate al progetto fossero insufficienti, dette risorse saranno ripartite in proporzione al numero degli interventi.

2. A questo fine il Segretario Generale produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale in cui saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.

**ART. 10 CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELLE ATTIVITA' AGGIUNTIVE DEL
PERSONALE IMPEGNATO NELLE MANIFESTAZIONI CULTURALI SERALI E
NOTTURNE**

1. Le incentivazioni tese a remunerare le attività aggiuntive rispetto a quelle ordinarie del personale coinvolto nelle manifestazioni culturali, serali e notturne saranno erogate secondo i seguenti criteri:

- a) l'erogazione di incentivi interesserà soltanto il personale impegnato in orari serali e notturni per lo svolgimento di manifestazioni culturali;
- b) ne beneficeranno effettivamente soltanto coloro il cui impegno individuale nell'ambito del gruppo sarà stato valutato positivamente dal responsabile della struttura. A questo fine si

considererà la scheda di valutazione della prestazione dell'anno, che non dovrà avere un punteggio inferiore a 280;

- c) l'incentivazione si erogherà a consuntivo e sarà pari a € 25,00 a intervento. Nel caso le risorse assegnate al progetto fossero insufficienti, dette risorse saranno ripartite in proporzione al numero degli interventi.

2. A questo fine il Capo Area Servizi alla Cittadinanza produrrà una specifica relazione al Servizio Sviluppo del Personale in cui saranno individuati i beneficiari e gli importi spettanti.

**ART. 11 CRITERI PER L'EROGAZIONE AI DIPENDENTI DELLE ECONOMIE
RISULTANTI DALL'ATTUAZIONE DEI PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE E
RIQUALIFICAZIONE DELLA SPESA (ART. 16 D.L. 98/2011 E LEGGE 111/2011)
RELATIVI ALL'ANNO 2014**

1. Le disposizioni contenute nell'art. 16 del D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011 prevedono che tutte le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono adottare, entro il 31 marzo di ogni anno, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

2. Detti piani indicano:

- f) la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari;
- g) in relazione a tali processi, le eventuali economie conseguibili nel triennio, che devono essere aggiuntive rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica (= *economie conseguibili nel triennio detratte quelle realizzate grazie ai tagli previsti dal d.l. 78/2010 e ad altri vincoli di legge su personale, consulenze, mostre, convegni ecc.*) così come ribadito dalla circolare P.C.M. n. 13 del 11.11.2011.

3. Ogni anno a consuntivo vanno calcolate le economie effettivamente realizzate, certificate dal Nucleo di Valutazione. Tali economie possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, *di cui la metà va all'incentivazione della performance del personale direttamente e proficuamente coinvolto nel piano e la parte residua va ad incrementare le somme disponibili, di parte variabile, per la contrattazione decentrata dell'ente.* La restante quota del 50% del risparmio conseguito costituisce economia a miglioramento dei saldi di bilancio dell'ente.

4. Secondo i pareri della Corte dei conti dell'Emilia Romagna (delibera n. 398/2012) e della Ragioneria Generale dello Stato del 20/7/2012 le economie realizzate possono essere utilizzate per incrementare i fondi della retribuzione accessoria soltanto l'anno dopo in cui sono state realizzate. Conseguentemente quelle accertate a consuntivo di progetti del 2013 possono integrare il fondo del 2014.

5. I piani di razionalizzazione approvati dalla Giunta con delibera n. 40 del 26/3/2013 e n. 48 del 31/3/2014, per l'anno 2014 erano i seguenti:

5.1. Piano 2013 - 2015

DENOMINAZIONE PIANO E IMPORTO ECONOMIE DESTINABILE ALL'INCENTIVAZIONE	ECONOMIE DESTINATE (IMPORTO COMPLESSIVO)	ONERI A CARICO ENTE DA DETRARRE	IRAP DA DETRARRE	ECONOMIE PER INTEGRAZIONE FONDO RETRIBUZIONE ACCESSORIA DIPENDENTI
Riduzione costi sistema di gestione spedizione postale - € 1.453,85	726,92	142,35	42,73	538,84

Il 17/2/2015 l'Organismo Indipendente di Valutazione ha certificato che gli obiettivi previsti per il 2014 dal piano dell'Area Finanziaria sono stati raggiunti in misura pari 100%; pertanto si possono erogare nel contratto integrativo 2015 gli incentivi previsti, pari a € **538,84**.

5.2. Piani 2014 – 2016

DENOMINAZIONE PIANO E IMPORTO ECONOMIE DESTINABILE ALL'INCENTIVAZIONE	ECONOMIE DESTINATE (IMPORTO COMPLESSIVO)	ONERI A CARICO ENTE DA DETRARRE	IRAP DA DETRARRE	ECONOMIE PER INTEGRAZIONE FONDO RETRIBUZIONE ACCESSORIA DIPENDENTI
Riduzione costi derivanti dalla manutenzione del verde pubblico - € 2.000,00	€ 1.000,00	€ 196,06	€ 62,98	€ 740,96
Riduzione costi di Pubblica Illuminazione - € 5.766,60	€ 2.883,30	€ 565,29	€ 181,59	€ 2.136,42
Riduzione costi per la gestione di impianti di riscaldamento - € 4.591,40	€ 2.295,70	€ 450,09	€ 144,59	€ 1.701,02

Totale complessivo massimo al netto degli oneri e dell'IRAP € 4.578,40.

Il Nucleo di Valutazione ha certificato che gli obiettivi previsti per il 2014 dal piano dell'Area Lavori Pubblici e Patrimonio sono stati raggiunti in misura pari 72,83%; pertanto si possono erogare nel contratto integrativo 2015 incentivi nella misura del € **3.214,32**.

6. Detti importi, per un totale di € **3.753,16**, sono al netto degli oneri a carico dell'ente e dell'IRAP.

7. Si stabiliscono i sotto elencati criteri di riparto delle economie destinabili al personale, tenuto conto di quanto disposto dall'art. 5, comma 11 - quinquies del D.L. 95/2012 convertito dalla legge 135/2012, dando atto che detto limite si calcola sul totale dell'incentivo teorico per i dipendenti che hanno partecipato a più piani:

7.1 Piano dell'Area Finanziaria - Importo totale € 538,84:

- il 50%, pari a € 269,42, incrementerà le risorse destinate alla produttività di tutti i dipendenti e sarà erogato secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione;
- il 50%, pari a € 269,42, sarà erogato in parti uguali al personale dell'Area Finanziaria non incaricato di posizione organizzativa.

7.2 Piano dell'Area Lavori Pubblici e Patrimonio – Importo totale € 3.214,32:

- il 50%, pari a € 1.607,16, incrementerà le risorse destinate alla produttività di tutti i dipendenti e sarà erogato secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione;

b) il 50%, pari a € 1.607,16, sarà erogato in parti uguali al personale dell'Area Lavori Pubblici e Patrimonio non incaricato di posizione organizzativa. Le eventuali economie anche per superamento del limite individuale andranno ad incrementare la prima quota.

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

ART. 12 UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

1. Il riparto delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività si stipula ogni anno.

2. Il fondo di cui al citato art. 31 CCNL 22/1/2004 per l'anno **2015** sarà ripartito come segue:

2.1 Istituti contrattuali finanziati con la **parte fissa** del fondo per il salario accessorio:

ISTITUTO CONTRATTUALE	IMPORTO DESTINATO (€)
Fondo per corrispondere agli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno della categoria: Peo in essere all' 1/1/2015	€ 67.550,00
Economie su Peo al momento della costituzione del fondo	€ 0,00
Nuove risorse	€ 5.500,00
Totale risorse per selezioni Peo 2015	€ 5.500,00
TOTALE FONDO PEO	€ 73.050,00
Somma necessaria al pagamento della indennità di € 774,68 a tutto il personale dell'ex 8 ^a qualifica. che ne beneficiava, cui non è stato affidato un incarico di posizione organizzativa.	€ 774,72
Inquadramento vigili urbani alla ex 6 ^a qualifica (art.7 - comma 4 CCNL del 31/3/1999)	€ 280,82
Indennità educatrici asilo nido (art.31 - comma 7 CCNL del 14/9/2000)	€ 1.239,40
Maggiorazione indennità personale educativo (art.6 CCNL secondo biennio 2000 - 2001)	€ 681,84
Indennità di comparto (art.33 CCNL 22/1/2004)	€ 30.400,00
Totale parziale	€ 106.426,78
Importo disponibile da trasferire alla parte variabile del fondo	€ 91.607,30
Totale	€ 198.034,08

2.2 Istituti contrattuali finanziati con la **parte variabile** del fondo per il salario accessorio

ISTITUTO CONTRATTUALE	IMPORTO DESTINATO (€)
Importo disponibile	€ 27.151,98
Importo trasferito dalla parte fissa del fondo	€ 91.607,30
Importo totale da destinare agli istituti della parte variabile	€ 118.759,28
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 (piani di attività anche pluriennali, progetti strumentali e di risultato, piani di razionalizzazione)	€ 53.906,12 (Produttività PEG) € 12.000,00, comprensive di € 150,00 per l'organizzazione del mercato della "Fira", da erogarsi secondo i criteri dell'art. 7 del presente CCDI (Progetto vigili) € 6.000,00, da erogarsi secondo i criteri dell'art. 8

	del presente CCDI (Progetto Fira)
	€ 1.000,00, da erogarsi secondo i criteri dell'art. 9 del presente CCDI (Progetto allarmi)
	€ 2.600,00, da erogarsi secondo i criteri dell'art. 10 e 11 del presente CCDI (Progetto manifestazioni domenicali e progetto manifestazioni culturali serali e notturne)
	€ 21.600,00 Totale progetti speciali
	€ 538,84 € 3.214,32
	€ 3.753,16 Totale piani di razionalizzazione
Piano di razionalizzazione Area Finanziaria Piani di razionalizzazione Area Lavori Pubblici e Patrimonio	€ 79.259,28 (Totale)
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo, secondo la vigente normativa contrattuale.	€ 21.700,00
Compensi per le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	€ 400,00
Compensi per le specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C, D non incaricato di funzioni dell'area delle Posizioni Organizzative in una misura non superiore a € 2.500,00.	€ 17.400,00
Incentivi per le specifiche attività e prestazioni mediante l'utilizzazione delle risorse che sono indicate nella lettera K dell'art.15.	(Si tratta di risorse aggiuntive riguardanti l'applicazione di speciali normative tramite apposito regolamento)

1.4 Le modalità di erogazione della produttività per centri di costo (PEG) sono descritte nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera della Giunta n. 185 del 30/12/2010.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano a rivedere all'inizio del 2016 i criteri per l'erogazione delle indennità per le specifiche responsabilità ed a recepirli nel contratto decentrato integrativo di quell'anno.

COMUNE DI RUSSI
(Provincia di Ravenna)

FONDO EX ART.31 CCNL 22/1/2004 – ANNO 2015
(Stralcio Determina n. 436 del 04/11/2015 del Segretario Generale)

1. Per il **2015** il fondo ex art. 31 è **costituito** come segue:

1.1 PARTE FISSA

DISCIPLINA DI RIFERIMENTO	IMPORTO (€)
Unico importo , calcolato ai sensi dell'art. 31, comma 2 CCNL 22/1/2004	€ 150.210,78
CCNL 5/10/2001 – art. 4, comma 2 Retribuzione individuale di anzianità e assegni ad personam riferiti al personale comunque cessato dal servizio negli anni dal 2000 al 2014	€ 24.591,12
CCNL 1/4/1999 – art. 15, comma 5 , per incremento delle dotazioni organiche	€ 0,00
CCNL 22/1/2004 – art. 32, comma 1 Incremento dello 0,62% del monte salari dell'anno 2001	€ 8.230,39
CCNL 22/1/2004 – art. 32, comma 2 Incremento dello 0,50% del monte salari dell'anno 2001, essendo stata la spesa di personale dell'anno 2002 pari al 26,72 delle entrate correnti, ovvero inferiore al 39%	€ 6.637,41
a. INCREMENTO PEO CCNL (2004 – 2009)	€ 3.473,60
b. CCNL 9.5.2006 – art. 4 comma 1 Incremento 0,50% del monte salari anno 2003	€ 7.044,99
c. CCNL 11.04.2008 art. 8 comma 2 Incremento dello 0,60 del monte salari da conto annuale anno 2005 (€ 1.459.517,00 * 0,60%), essendo il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti pari al 30,99%, dunque non superiore al 39%, come attestato dal conto consuntivo 2007, approvato con la delibera di CC n. 48 del 26/6/2008	€ 8.757,10
TOTALE PARTE FISSA	€ 208.945,39
DECURTAZIONE PARTE FISSA FONDO 2014 (SUPERO FONDO 2010)	- € 2.078,07
DECURTAZIONE PARTE FISSA FONDO 2014 (CESSAZIONI)	- € 8.833,24
TOTALE PARTE FISSA FONDO 2015	€ 198.034,08

1.2 PARTE VARIABILE

DISCIPLINA DI RIFERIMENTO	IMPORTO (€)
CCNL 5/10/2001 – art.4, c.4 e CCNL 1/4/1999 – art.15, comma 1 lett. d) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997, secondo la disciplina prevista dall'art. 4, comma 4, lett. a) e b) del CCNL 5/10/2001. - 50% delle sponsorizzazioni ottenute dal Comune di Russi nel 2014, pari a € 45.012,43, così suddivise per iniziativa: a) Sponsorizzazione attività culturali e sportive di HERA spa: € 3.660,00; b) Sponsorizzazione stagione teatrale 2014 – 2015 di CREDITO COOPERATIVO RAVENNATE E IMOLESE: € 1.952,00; c) Sponsorizzazione stagione teatrale 2014 – 2015 di CONFCOMMERCIO: € 450,00; d) Contributo per la festa del folclore da Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna: € 8.000,00; e) Sponsorizzazione di COOP ADRIATICA: € 488,00; f) Contributo per bicentenario Carlo Farini da Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna: € 7.613,93; g) Sponsorizzazione festa della befana da Credito Cooperativo Ravennate e Imolese: € 854,00; h) Sponsorizzazione stagione teatrale 2014 – 2015 di TEODORICO HOLIDAY: € 122,00; i) Sponsorizzazione stagione teatrale 2014 – 2015 di SEDAR CNA: € 152,50; l) Contributo per Ravenna Festival da Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna:	€ 16.676,54

<p>€ 20.000,00; m) Sponsorizzazione per stagione teatrale 2014 – 2015 da Moviter strade: € 1.220,00; n) Sponsorizzazione per progetto educazione stradale da Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna: € 2.500,00; o) Sponsorizzazione per festival del folclore da Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna: € 6.000,00. Conseguentemente alle somme evidenziate ai due titoli dell'art.43 Legge n.449/97 possono essere inserite nel fondo come segue:</p> <p>a) totale = € 22.506,21 b) oneri a carico ente (26,46%) = € 4.412,46 c) Irap (8,5%) = € 1.417,46</p> <p>Somma algebrica a-b-c= € 16.676,54 che si destinano all'incremento della parte variabile del fondo a beneficio della produttività.</p>	
<p>CCNL 5/10/2001 – art. 4, c.3 e CCNL 1/4/1999 – art.15, comma 1 lett. k) Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 (ISTITUTI SOGGETTI ALLA DECURTAZIONE) <i>(Incentivi di progettazione e previsti da altre disposizioni di legge, da destinarsi esclusivamente al personale interessato con le modalità contenute negli accordi decentrati, ecc.)</i></p>	L'importo transiterà nel Fondo proveniente da altri Capitoli del Bilancio
<p>CCNL 1/4/1999 – art.15, comma 2 e 4 Integrazione delle risorse economiche per un importo pari all'1,2% su base annua, determinato sul monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Si allega la relazione richiesta dall'art.15, comma 4 del CCNL redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione.</p>	€ 17.292,09 *
<p>CCNL 1/4/1999 – art. 15, comma 5 Per attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti</p>	€ 0,00
TOTALE PARTE VARIABILE	€ 33.968,63
DECURTAZIONE PARTE VARIABILE FONDO 2014 (SUPERO FONDO 2010)	- € 9.527,34
DECURTAZIONE PARTE VARIABILE FONDO 2014 (CESSAZIONI)	- € 1.042,47
<p>CCNL 5/10/2001 – art. 4, c.3 e CCNL 1/4/1999 – art.15, comma 1 lett. k) Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, da utilizzarsi secondo la disciplina dell'art. 17 (ISTITUTI NON SOGGETTI ALLA DECURTAZIONE)</p>	L'importo transiterà nel Fondo proveniente da altri Capitoli del Bilancio
<p>CCNL 1/4/1999 – art. 15, comma 1 lett. m) Economie lavoro straordinario dell'anno 2014. Non utilizzabili per integrazione fondo elezioni amministrative.</p>	€ 0,00
<p>CCNL 22/1/2004 – art. 31 comma 5 e CCNL 1/4/1999 - art. 17, comma 5 Riutilizzo delle somme non spese nell'esercizio precedente. Economie produttività collettiva ed individuale anno 2014</p>	€ 0,00
<p>INCREMENTO PARTE VARIABILE EX ART. 16 D.L. 98/2011 (non soggetta al limite ex art. 9 comma 2 bis – Circolare RGS n. 15/2014).</p>	€ 3.753,16
TOTALE PARTE VARIABILE DEL FONDO 2015	€ 27.151,98
TOTALE PARTE FISSA	€ 198.034,08
TOTALE PARTE VARIABILE	€ 27.151,98
TOTALE COMPLESSIVO FONDO 2015	€ 225.186,06
ONERI CARICO ENTE 26,46%	€ 59.584,23
IRAP CARICO ENTE 8,5%	€ 19.140,82
TOTALE COMPLESSIVO	€ 303.911,11

NOTE

* Il monte salari 1997, rideterminato senza il personale ATA ammonta a € 1.441.007,85 esclusi oneri. Conseguentemente l'1,2% ammonta a € 17.292,09.

COMUNE DI RUSSI
(Provincia di Ravenna)
Stralcio del Verbale n. 7 del 29/06/2015

Il giorno **29 del mese di giugno dell'anno 2015** alle ore 17,00 presso il Comune di Russi si è riunito, il Nucleo di Valutazione nominato con delibera della Giunta n.60 del 31.03.2015 composto dal Prof. Luca Mazzara, in qualità di Presidente e dal Dott. Roberto Suzzi, per esaminare i seguenti punti:

- 1) **Valutazione congruità metodologica dei Piani della Performance – PDO anno 2015 Comune di Russi;**
- 2) **Incremento per l'anno 2015 del fondo ex art. 31 CCNL del 22/1/2004.**

...

2) Incremento per l'anno 2015 del fondo ex art. 31 CCNL del 22/1/2004

Il Nucleo di Valutazione esamina la proposta di incremento del suddetto fondo, ai sensi dell'art.15, comma 2 del CCNL dell'1/4/1999 formulata dalle delegazioni trattanti in sede di discussione dell'accordo decentrato integrativo. La proposta riguarda l'inserimento della quota pari all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997.

L'importo ammonta a € 17.292,09.

Il suddetto CCNL prevede all'art. 15, comma 4 che il suddetto importo sia utilizzabile a seguito di accertamento da parte del Nucleo di Valutazione della sua effettiva disponibilità nel Bilancio dell'anno di riferimento, e che lo stesso sia destinato ad obiettivi di produttività e di qualità.

Inoltre, ai sensi dell'art. 4, comma 1, del CCNL 31/7/2009, va verificato il possesso dei seguenti requisiti:

- d) rispetto del patto di stabilità interno per il triennio 2005-2007;
- e) rispetto delle disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale;
- f) attivazione di un rigoroso sistema di valutazione delle prestazioni e delle attività dell'ente;
- g) indicatore di capacità finanziaria dato dal rapporto tra spese di personale e entrate correnti non superiore al 38%. Il dato è relativo all'anno 2007.

Preso atto della citata disciplina contrattuale il Nucleo di Valutazione ha accertato, sulla base della documentazione conservata agli atti dell'Area Finanziaria, che nel Bilancio 2015 è compresa la suddetta somma, oltre agli oneri a carico dell'ente.

Dato atto che il Comune di Russi rispetta la suddetta disciplina contrattuale, in quanto:

- 1) ha rispettato il patto di stabilità per il triennio 2005-2007. Il patto di stabilità è stato rispettato dall'ente anche per gli anni successivi;
- 2) ha rispettato per l'anno 2014 il tetto di spesa di personale e lo rispetta per l'anno 2015, come attestato dalla determina del dirigente dal Settore Organizzazione Risorse Umane dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna n. 577 del 22/06/2015. Inoltre il Comune di Russi ha un rapporto tra spese di personale e spesa corrente pari al 25,62%, dunque inferiore al 50% come attestato dalla nota del dirigente dal Settore Organizzazione Risorse Umane dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna prot. n. 21501 del 20/05/2015;
- 3) ha attivato anche per l'anno 2015 il sistema di valutazione delle prestazioni del personale e delle attività dell'ente, approvato con delibera della Giunta n. 185 del 30/12/2010;
- 4) il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti per l'anno 2007 è stato pari al 30,99%.

Tale somma può essere utilizzata per integrare il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2015.

Le suddette risorse saranno destinate all'erogazione di incentivi connessi ai risultati ottenuti relativamente agli obiettivi di miglioramento e sviluppo inseriti nel PDO del PEG 2015 allegato al presente verbale che sarà approvato dalla Giunta del Comune di Russi.

...