

# COMUNE DI RUSSI

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI RUSSI PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025 - ANNUALITA' ECONOMICA 2023

Il giorno **20** del mese di **dicembre** dell'anno 2023, 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 (Dott. Paolo Cantagalli)

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

**f.to** Bambi Stefania

**f.to** Minghetti Andrea

**f.to** Valentini Daniele

**f.to** Verità Michele

**Organizzazioni sindacali territoriali**, nelle persone di

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

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

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

(CSA Regioni e Autonomie Locali) ASSENTE

Richiamata la preintesa siglata il 16/11/2023 e la delibera della Giunta n. 168 del 14/12/2023 che ne autorizza la sottoscrizione, sottoscrivono definitivamente il 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.....	10
ART. 9 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' – Art. 84 CCNL 16/11/2022.....	10
ART. 10 - INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO – Art. 70-bis CCNL 21/05/2018 e art. 84bis CCNL 16/11/2022.....	11
ART. 11 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ - ART. 24 CCNL 21/05/2018.....	12
ART. 12 - INDENNITÀ DI TURNO - ART. 30 CCNL 16/11/2022.....	13
ART. 13 - ENTRATE DERIVANTI DALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 43 DELLA LEGGE 449/1997 .....	13
ART. 14 - CONTO TERZI.....	14
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).....	14
<b>SEZIONE POLIZIA LOCALE.....</b>	<b>15</b>
ART. 16 - INDENNITÀ DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE (ART. 97 CCNL 16/11/2022).....	15
ART. 17 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO – art. 100 CCNL 16/11/2022.....	15
ART. 18 – DISCIPLINA RIDUZIONE DELL'ORARIO EX ART. 22 DEL CCNL 01/04/1999.....	17
<b>ART. 19 – NORMA TRANSITORIA.....</b>	<b>17</b>
<b>CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023: RIPARTO DELLE RISORSE.....</b>	<b>18</b>
ART. 20 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE PER L'ANNO 2023.....	18
ART. 21 - 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.....	18
<b>DICHIARAZIONE CONGIUNTA.....</b>	<b>19</b>

## **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 si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti e si applica secondo il seguente schema:
  - 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.
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 15 giorni. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purché titolari di uno o più contratti di lavoro di durata complessiva pari ad almeno 3 mesi comprensivi di eventuali proroghe e/o rinnovi.
3. 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 140;
  - dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni con peso 150.

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.
  - 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.
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 6% 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 6% del personale, arrotondato all'unità superiore.
  - b) 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 (6% di tutti i dipendenti);
  - c) a parità di valutazione si attribuisce il differenziale del premio individuale al 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 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: 6% 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:

- a) negli enti senza dirigenza si procede alla creazione di un'unica graduatoria 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

1. 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.
2. Allo scopo di riequilibrare i premi di performance nel caso in cui il dipendente percepisca 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
ECCEDEZZA	€ 3000,00
ABBATTIMENTO 15% SULL'ECCEDEZZA da ridurre su performance	€ 450,00
<b>IMPORTO PERFORMANCE ridotto al massimo del 50%</b>	<b>€ 550,00</b>

<b>ESEMPIO 2</b>	
somma totale altri incentivi	€ 5.000,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	€ 3.000,00
FRANCHIGIA	€ 2.000,00
ECCEDEZZA	€ 3.000,00
ABBATTIMENTO 15% SULL'ECCEDEZZA 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.

La delegazione di parte pubblica propone una prima suddivisione del numero dei passaggi nelle varie Aree di inquadramento in maniera proporzionale rispetto al numero dei partecipanti dell'anno di riferimento. Qualora tale ripartizione non consenta di individuare univocamente i passaggi da assegnare alle aree di inquadramento, in sede contrattuale si deciderà a quale di queste attribuire i differenziali.

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

<b>1) VALUTAZIONE: pesatura massima 84 punti su 100</b>	
<b>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali</b> conseguite 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: pesatura massima 12 punti su 100</b>	
Esperienza maturata <b>nel medesimo profilo od equivalente</b> , 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 comparti diversi	1 punto per ogni anno di esperienza  (NOTE: si considera tutta la carriera nel profilo indipendentemente dall'ultima progressione economica)
<b>3) COMPETENZE PROFESSIONALI: assegnazione massima 4 punti su 100</b>	
Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente	Titoli di studio superiori a quelli richiesti per il profilo, attinenti al profilo ricoperto e non utilizzati in precedenza (il punteggio del titolo superiore ricomprende il punteggio del titolo inferiore): <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Diploma di scuola secondaria quinquennale: punti 1;</li> <li>○ Laurea triennale: ulteriori punti 2;</li> <li>○ Laurea Magistrale o Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento: ulteriori punti 3;</li> <li>○ Master, corsi di specializzazione, dottorato di ricerca, laurea aggiuntiva: ulteriori 4 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</p>

	<p>soggetti che l'hanno attuata, tramite specifico attestato.</p> <p>Sono esclusi i corsi pagati dal Comune di Russi</p> <p>A detti corsi frequentati per almeno il 70% si attribuiscono i seguenti punteggi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o da 30 a 50 ore = 0,2;</li> <li>o da 51 a 75 ore = 0,4;</li> <li>o da 76 a 100 ore = 0,6;</li> <li>o oltre 100 ore = 0,8;</li> </ul>
<p><b>Incremento aggiuntivo se trascorsi oltre 6 anni dall'ultima progressione:</b></p> <p>oltre 6 anni fino a 9 anni: 1% al punteggio totale acquisito (&gt;6 e &lt;=9)</p> <p>oltre 9 anni fino a 12 anni: 2% al punteggio totale acquisito (&gt;9 e &lt;=12)</p> <p>oltre 12 anni: 3% al punteggio totale acquisito (&gt;12)</p>	

#### 5. 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 predispone 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, 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, 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.
- 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.

6. 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.

7. I criteri sono sperimentali e potranno essere sottoposti a revisione. Nella modifica del sistema di misurazione 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 del Comune di Russi che percepisce incentivi legati alla performance (performance e retribuzione di risultato):
  - 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: tale spesa da sostenere attingendo dal Fondo è indicata nella parte economica **Utilizzo parte variabile - codice 40**;

## 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 CCNL 16/11/2022 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

Max punti 18		Max punti 39		Max punti 43	Max punti 100
Coordinamento personale	Assenza di EQ nella struttura	Grado di responsabilità esterna affidata con atti formali		Complessità funzioni assegnate	Totale Pesatura
n° dipendenti coordinati		Firma atti a rilevanza esterna	Grado di complessità	Grado di complessità	
<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>(si/ no: in base alla delega)</i>	<i>Bassa/ Media/ Alta</i>	<i>Semplici/ Complesse/ Molto complesse</i>	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 provvedimento 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 3.000 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 in 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 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 REPERIBILITA'**

<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.

## **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 avvicinata 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**

1. Non vi sono risorse relative a somme conto terzi per l'anno 2023.

#### **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
3. 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:

Max punti 18		Max punti 39	Max punti 43	Max punti 100
<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>Totale Pesatura</b>
<b>n° dipendenti coordinati</b>			<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>	<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>	<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>

4. L'importo del fondo destinato al finanziamento dell'indennità di funzione è indicato nella Sezione economica - Utilizzo parte variabile - **codice 20b**.

### 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. La programmazione dei servizi esterni verrà effettuata nel rispetto del principio di equità tra i dipendenti.

3. Ai fini della determinazione del valore giornaliero dell'indennità, si fa riferimento ai seguenti fattori:

<b>ATTIVITA'</b>	<b>IMPORTO GIORNALIERO</b>
<b>ATTIVITA' AREA ISTRUTTORI</b>	
a) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per almeno il 60% delle ore previste dal servizio giornaliero	7,34 €
b) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno tra il 50% e il 60% delle ore previste dal servizio giornaliero	4 €
c) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per un tempo inferiore al 50% delle ore previste dal servizio giornaliero	0 €
<b>ATTIVITA' AREA DEI FUNZIONARI ED EQ</b>	
a) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per almeno un tempo maggiore/uguale al 60% delle ore previste dal servizio giornaliero	7,34 €
b) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno maggiore di 50% ed inferiore al 60% delle ore previste dal servizio giornaliero	4 €
c) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per un tempo maggiore del 20% ed inferiore al 50% delle ore previste dal servizio giornaliero	3,24 €
d) Condizione in cui l'attività sia stata svolta all'esterno per un tempo inferiore al 20% delle ore previste dal servizio giornaliero	0 €

4. La definizione dell'indennità del personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ tiene conto del maggior onere di servizi interni connaturata ai compiti assegnati.

5. Nel caso in cui la quota del fondo destinata al finanziamento dell'indennità di servizio esterno sia inferiore all'importo occorrente per liquidare i servizi effettuati, si procederà a diminuire proporzionalmente l'importo delle indennità giornaliere indicate nella tabella riportata al comma 3, fino alla capienza della quota di fondo destinata all'indennità oggetto del presente articolo.

6. La presente indennità viene definita con la finalità, condivisa dalle parti, di mantenere lo standard di servizi esterni definito per il 2018, da rapportare conseguentemente nel caso di presenza di un numero minore o maggiore di istruttori direttivi e istruttori di vigilanza assunti alle dipendenze del Comune.

7. L'importo del fondo destinato al finanziamento dell'indennità di servizio esterno è indicato nella Sezione economica - Utilizzo parte variabile - **codice 20a**.

## **ART. 18 – DISCIPLINA RIDUZIONE DELL'ORARIO EX ART. 22 DEL CCNL 01/04/1999**

1. Le modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL 01/04/1999, attualmente disciplinata dall'accordo del 03/09/2013 successivamente modificato con accordo del 28/09/2016, resta applicabile nelle more di una sua revisione. Le parti convengono di procedere nel 2024 ad una verifica del suddetto accordo.

## **ART. 19 – 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. 20 - 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>COMUNE DI RUSSI</b>			
<b>Area contrattuale</b>	<b>n. passaggi attribuibili</b>	<b>Differenziale</b>	<b>Risorse previste</b>
Funzionari ed EQ	4	€ 1.600,00	€ 6.400,00
Istruttori	3	€ 750,00	€ 2.250,00
Operatori Esperti	3	€ 650,00	€ 1.950,00
<b>TOTALE</b>	10		€ 10.600,00

### **ART. 21 - 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>
Riorganizzazione Gestione ordinaria IMU/TASI attraverso una reinternalizzazione del servizio	<b>€ 5.977,06</b> (Utilizzo parte variabile Codice 21a)

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.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti evidenziano come il numero dei differenziali stipendiali definito per il 2023, rientrante nei parametri prescritti dalla RGS, deriva dalla necessaria correlazione con l'applicazione delle progressioni orizzontali disciplinate per il quadriennio 2019-2022 e che per le annualità future la definizione del numero dei differenziali dovrà comunque consentire di mantenere un importo adeguato della performance sia individuale che organizzativa. Le parti, altresì, si impegnano a proseguire nel percorso di valorizzazione del personale ed al fine di salvaguardare il salario accessorio dei dipendenti del Comune di Russi, si procederà incrementando il fondo e attivando tutti gli istituti possibili, ove il bilancio lo consenta.

**SEZIONE ECONOMICA**

**COMUNE DI RUSSI - COSTITUZIONE FONDO 2023**

NUM.	RIF.	PARTE FISSA	NOTE	DETTAGLI	IMPORTI
<b>1</b>		<b>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 79 co.1 lett. A CCNL 16/11/2022 ex art. 67 CCNL 21/05/2018)</b>			187.009,23
	<b>a</b>	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-2005)		150.210,78	
	<b>b</b>	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32, C.1) - Incremento dello 0,62% del monte salari anno 2001	1.327.482,00	8.230,39	
	<b>c</b>	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32, C.2) - Incremento dello 0,50% del monte salari anno 2001	1.327.482,00	6.637,41	
	<b>d</b>	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32, C.7) - Incremento dello 0,20% del monte salari anno 2001 per le alte professionalità	1.327.482,00	2.654,96	
	<b>e</b>	INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4, C.1) - Incremento dello 0,50% del monte salari anno 2003	1.408.998,00	7.044,99	
	<b>f</b>	INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART.8, C.2) - Incremento dello 0,60% del monte salari anno 2005	1.459.517,00	8.757,10	
	<b>g</b>	RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 14 CCNL 2002-2005 e N.1 CCNL 2008-09)-Incrementi PEO CCNL (2004-2009)		3.473,60	
<b>2</b>		<b>RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (Art. 79 co.1 lett. A CCNL 16/11/2022 ex art. 67 co. 2 lettera C CCNL 21/05/2018)</b>			33.850,89
	<b>a</b>		2000/2021	32.955,45	
	<b>b</b>		2022	895,44	
<b>3</b>		Risorse stanziare dagli enti per i maggiori trattamenti economici del personale dovuti a incremento stabile delle dotazioni organiche	Art. 79 co.1 lett. C CCNL 16/11/2022 (ex art. 67, co. 2 lett. h CCNL 21/05/2018)		0,00
<b>4</b>		Risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001	Art. 79 co.1 lett. A CCNL 16/11/2022 (ex art. 67, co. 2 lett. D CCNL 21/05/2018)		0,00
<b>5</b>		Integrazione parte stabile oneri trattamento economico personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di riduzione stabile dei fondi delle amministrazioni di provenienza	Art. 79 co.1 lett. A CCNL 16/11/2022 (ex art. 67, co. 2 lett. E CCNL 21/05/2018)		0,00
<b>10</b>		DECURTAZIONI FONDO PER TRASFERIMENTO PERSONALE AD ALTRI ENTI AI SENSI DELL'ART. 6/BIS D.LGS. 165/2001:	comparto+peo	-	0,00
<b>11</b>		DECURTAZIONE PERMANENTE FONDO (art.1, comma 456 legge n. 147/2014)			-21.481,12
<b>11BIS</b>		DECURTAZIONE PERMANENTE FONDO (art.1, comma 456 legge n. 147/2014)			-138,32
<b>INC001</b>		<b>INCREMENTO FONDO PARTE FISSA DOPO DECURTAZIONE PER SUPERO FONDO 2016 A SEGUITO DEL PROCESSO DI TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI DEL PERSONALE ASP CON DECORRENZA 1/1/2017</b>			<b>9.860,00</b>
<b>c100</b>		<b>TOTALE PARTE FISSA DA CONFRONTARE CON FONDO 2016</b>			<b>209.100,68</b>
		<b>VOCI FUORI TETTO</b>			
<b>50</b>		RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - Incrementi PEO CCNL (2016-2018) - Differenziali PEO sul personale in essere al 01/03/2018	Art. 79 co.1 lett. A CCNL 16/11/2022 ex art. co. 2 lett. B CCNL 21/05/2018		3.509,09
<b>60</b>		Incremento su base annua pari a 83,20€ per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015 (n. dipendenti 59)	Art. 79 co.1 lett. A CCNL 16/11/2022 ex art. 67 C2 lett. A) CCNL 21/05/2018		4.908,80
<b>61</b>		RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - Differenziali PEO sul personale in essere al 16/11/2022 CCNL 16/11/2022	art. 79 C1 lett. D) CCNL 16/11/2022		3.112,20
<b>62</b>		Incremento su base annua pari a 84,50€ per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018 (n. dipendenti 60) - <b>QUOTA PARTE ANNO 2023</b>	art. 79 C1 lett. B) CCNL 16/11/2022		5.070,00
<b>63</b>		Differenziali stipendiali di cui all'art. 78 CCNL 16/11/2022 (B3-B1 e D3-D1) sul personale in essere al 01/04/2023			21.689,06
	<b>a</b>	Differenziali B3-B1		10.825,85	
	<b>b</b>	Differenziali D3-D1		10.863,21	
<b>VFT1</b>		<b>TOTALE VOCI FUORI TETTO</b>			<b>38.289,15</b>
		<b>TOTALE PARTE FISSA FONDO 2023</b>			<b>247.389,83</b>

**SEZIONE ECONOMICA**

NUM.	RIF.	PARTE VARIABILE	NOTE	DETTAGLI	IMPORTI
12		SPONSORIZZAZIONI PER ATTIVITA' ORDINARIAMENTE RESE, 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			1.242,96
13		SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (Art. 79 co.2 lett. A CCNL 16/11/2022 ex art. 67 c3 lett c CCNL 21/05/2018)			0,00
14		INTEGRAZIONE 1,2% monte salari anno 1997 - (Art. 79 co.2 lett. B CCNL 16/11/2022 ex art. 67 c3 lett.h e c4, CCNL 21/15/2018)	1.441.007,85		17.292,09
15		NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONE CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C. 5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)			0,00
16		INCREMENTO FONDO ART. 17, c. 7 CCNL 1/4/1999 (ACCORDO SINDACALE DI AREA 29/4/2008)			0,00
17		FRAZIONE DI R.I.A. PERSONALE CESSATO PER LE MENSILITA' RESIDUE DOPO LA CESSAZIONE	Art. 79 co.2 lett. A CCNL 16/11/2022 ex art. 67, co. 3 lett. d), CCNL 21/05/2018		387,64
18		Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, compresi gli incentivi alla Polizia Locale finanziati con proventi sanzioni CdS art. 98 co. 1 lettera c) CCNL 16/11/2022	Art. 79 co.2 lett. C CCNL 16/11/2022		0,00
19		DECURTAZIONI FONDO PER TRASFERIMENTO PERSONALE AD ALTRI ENTI AI SENSI DELL'ART. 6/BIS D.LGS. 165/2001:	performance+altri incentivi	-	0,00
20		ALTRI IMPORTI PROVENIENTI DALL'ANNO PRECEDENTE (ART. 17, C. 5 CCNL 1998-2001)			0,00
INC002		INCREMENTO FONDO 2017 PARTE VARIABILE DOPO DECURTAZIONE PER SUPERO FONDO 2016 A SEGUITO DEL PROCESSO DI TRASFERIMENTO DELLE FUNZIONI DEL PERSONALE ASP CON DECORRENZA 1/1/2017			2.440,00
C105		<b>TOTALE PARTE VARIABILE DA CONFRONTARE CON IL FONDO 2016</b>			<b>21.362,69</b>
		<b>VOCI FUORI TETTO</b>			
51		ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO (ART. 15, C.1 LETT. M CCNL 1998-2001)			1,65
52		ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE			190,37
53		RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART.16, COMMI 4 e 5, DL 98/2011)			5.977,06
54		SOMME SPONSORIZZAZIONE E CONTO TERZI PER ATTIVITA' NON ORDINARIAMENTE RESE DALL'ENTE			0,00
55		Incremento fino allo 0,22% monte salari 2018	Art. 79 co.3 CCNL 16/11/2022		1.720,00
56		Incremento su base annua pari a 84,50€ per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018 (n. dipendenti 60) – <b>UNA TANTUM CCDI 2023</b>	art. 79 C1 lett. B) CCNL 16/11/2022		10.140,00
	a	QUOTA PARTE ANNO 2021		5.070,00	
	b	QUOTA PARTE ANNO 2022		5.070,00	
VFT2		<b>TOTALE VOCI FUORI TETTO</b>			<b>18.029,08</b>
		<b>TOTALE PARTE VARIABILE FONDO 2023</b>			<b>39.391,77</b>

c100		<b>TOTALE PARTE FISSA E VARIABILE DA CONFRONTARE CON FONDO 2016</b>			<b>230.463,37</b>
C101		<b>TOTALE LIMITE FONDO 2016 (Rivalutato Art.33 c.2 L.58/2019 decreto crescita)</b>	Delta 2023-2018	2,19	<b>218.283,85</b>
C101Bis		<b>TOTALE LIMITE FONDO 2016 (Rivalutato Art.33 c.2 L.58/2019 decreto crescita) INTEGRATO DA PERSONALE ASP</b>			<b>230.583,85</b>
c103		DIFFERENZA DA DECURTARE PER SUPERO FONDO 2016 (Art.23 C2 DLG 75/2017)	(decurtazione)		<b>0,00</b>
			(decurtazione)		<b>-5.835,49</b>
C109		<b>TOTALE FONDO 2023 entro il limite</b>			<b>224.627,88</b>
		<b>TOTALE VOCI FUORI LIMITE (VFT1 + VFT2)</b>			<b>56.318,23</b>
C110		<b>TOTALE FONDO INCENTIVANTE ANNO 2023 da rivalutazione</b>			<b>280.946,11</b>
		<b>DECURTAZIONE PER BILANCIO</b>			<b>0,00</b>
C110bis		<b>TOTALE FONDO INCENTIVANTE ANNO 2023 da rivalutazione</b>			<b>280.946,11</b>
		<b>PROCAPITE FONDO (SENZA P.O. / E.Q.)</b>			<b>5.439,42</b>
C111		ONERI CARICO ENTE	26,46		<b>74.338,34</b>
C112		IRAP CARICO ENTE	8,50		<b>23.880,42</b>
C113		<b>TOTALE FONDO CON ONERI</b>			<b>379.164,87</b>

Art. 13 Dlg. 50/2016 Quote incentivi funzioni tecniche	€	-
Art. 1 c109 L.145/2017 Rec. Ev IMU TARI	€	9.122,69
Art. 4 c9 DL 19/2020 Ris.Ind. Ord. Pubbl PL attiv covid 19	€	-
Art. 70 ter ccnl 16-18 Contr istat e Enti pubbl. autoriz.	€	1.802,96
<b>TOTALE EXTRA FONDO</b>		<b>10.925,65</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>291.871,76</b>

## SEZIONE ECONOMICA

### DIPENDENTI ANNO UOMO PER CALCOLO RIVALUTAZIONE D.L. 34/2019

31/12/2018	56,12
2018 senza TD	55,89
ANNO 2023	58,08
DELTA	2,19
Adeguamento importo alte professionalità (percentuale di abbattimento 2014 e 2016)	94,79

### FONDO ELEVATE QUALIFICAZIONI (ex Posizioni Organizzative)

<b>IMPORTO 2018</b>	€ 64.173,00
Rivalutazione FONDO PO 2016 (Art.33 c.2 L.58/2019 decreto crescita)	€ 2.504,26
<b>FONDO PO 2016</b>	€ 68.707,21
<b>TETTO 2023 (FONDO 2016 + RIVALUTAZIONE)</b>	€ 71.211,47
<b>TOTALE COSTO PREVISTO ELEVATE QUALIFICAZIONI (ex P.O.) BILANCIO 2023</b>	€ 77.167,44
<b>DIFFERENZA DA DECURTARE TETTO DIPENDENTI</b>	-€ 5.835,49
<b>Incremento fino allo 0,22% monte salari 2018 (quota E.Q) – fuori limite</b>	€ 537,00

<b>TOTALE FONDO 2016 DIPENDENTI</b>	€ 207.568,93
<b>RIVALUTAZIONE FONDO DIPENDENTI PER INTEGRAZIONE PUNTO 1.d (con adeguamento 2014-2016)</b>	€ 2.516,64
<b>TOTALE FONDO (TETTO 2016 DIPENDENTI COMPRESO 0,2) (uguale fondo 2018 + integrazione 1.d)</b>	€ 210.085,57
<b>Rivalutazione FONDO DIPENDENTI 2016 (Art.33 c.2 L.58/2019 decreto crescita)</b>	€ 8.198,28
<b>TOTALE FONDO 2016 (Rivalutato Art.33 c.2 L.58/2019 decreto crescita) DIPENDENTI</b>	€ 218.283,85
<b>TETTO ELEVATE QUALIFICAZIONI (ex POSIZIONI ORGANIZZATIVE) (Rivalutato Art.33 c.2 L.58/2019 decreto crescita)</b>	€ 71.211,47
<b>Totale LIMITE Dipendenti + EQ – ANNO 2023</b>	€ 301.795,32
<b>INCREMENTO TETTO E.Q. (ex P.O.) DA FONDO DIPENDENTI</b>	-€ 5.835,49
<b>TETTO ELEVATE QUALIFICAZIONI (ex POSIZIONI ORGANIZZATIVE) 2023</b>	€ 77.167,44
<b>RIVALUTAZIONE INTEGRAZIONE PERSONALE ASP</b>	€ 12.300,00
<b>TETTO DIPENDENTI DECURTATO DA AUMENTO ELEVATE QUALIFICAZIONI (ex POSIZIONI ORGANIZZATIVE)</b>	€ 224.748,36

## COMUNE DI RUSSI - UTILIZZO FONDO 2023

NUM.	RIF.	PARTE FISSA	NOTE	DETTAGLI	IMPORTO
1		Fondo per corrispondere agli aumenti retributivi relativi alla progressione economica all'interno delle aree. TOTALE FONDO PEO	Art. 80 co.1 CCNL 16/11/2022 (ex art. 68 c1 CCNL 21/05/2018)		100.814,57
	a	peo in essere all'1/1/2023 rapportate al periodo di lavoro		90.214,57	
	b	economie su peo al momento della costituzione del fondo per trasferimenti			
	c	nuove risorse anno 2023	Art. 80 co.1 CCNL 16/11/2022 (ex art. 68 c2 lett.j CCNL 21/05/2018)	10.600,00	
2		B) Somma necessaria al pagamento della indennità di € 774,72 a tutto il personale dell'ex 8 <sup>A</sup> q.f. che ne beneficiava, cui non è stato affidato un incarico di Elevata Qualificazione			0,00
3		C) Inquadramento vigili urbani alla ex 6 <sup>A</sup> q.f.(art. 7 c. 4 CCNL 31/3/2009)	140,41	280,82	280,82
4		D) Indennità educatrici asilo nido (art. 31 - c. 7 CCNL 14/9/2000)			1.239,40
5		E) Maggiorazione indennità personale educativo (art. 6 CCNL secondo biennio 2000-2001)		-	681,84
6		F) Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004) previsione	Art. 80 co.1 CCNL 16/11/2022 (ex art. 68 c1 CCNL 21/05/2018)		30.846,24
<b>UF101 Totale Utilizzo Parte Fissa</b>					<b>133.862,87</b>

NUM.	RIF.	PARTE VARIABILE	NOTE	DETTAGLI	IMPORTO
20		Polizia Locale			14.820,00
	a	Indennità di servizio esterno		11.000,00	
	b	Indennità di funzione		3.820,00	
21		Erogare compensi diretti ad incentivare la performance ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo (PROGETTI ART. 16 D.L. 98/2011) 50% a tutti i dipendenti (PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE)			5.977,06
	a	Riduzione costi IMU/ TASI		5.977,06	
22		Indennità di condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2016 - 2018)	Art. 80 co.2 CCNL 16/11/2022 (ex Art.68 c2 lett. C ccnl 21/05/2018)		6.400,00
	a	Indennità attività disagiate	(€ 1.400 Domenicali e serali + € 500 disagio).	1.900,00	
	b	indennità di rischio		3.200,00	
	c	indennità maneggio valori		1.300,00	
23		Indennità di turno, di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 c1 CCNL 14/09/2000	Art. 80 co.2 lett. d) CCNL 16/11/2022 (ex art. 68 c2 lett.d) CCNL 21/05/2018		25.730,00
	a	indennità di turno (previsione di spesa aggiornata al nuovo CCNL 16/11/2022)		14.030,00	
	b	orario notturno, festivo-notturno, festivo		4.500,00	
	c	Indennità reperibilità		7.200,00	
24		Compensare specifiche responsabilità affidate al personale delle aree degli Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ non incaricati di EQ Art. 84 CCNL 16/11/2022	(di cui 1.500 Cuman Assistente sociale)		15.000,00
25		Incentivare le specifiche attività e prestazioni mediante l'utilizzazione delle risorse che sono indicate nella lettera K dell'art. 15 del CCNL 1/4/1999	(Si tratta di risorse aggiuntive riguardanti l'applicazione di speciali normative tramite apposito regolamento)		0,00
40		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		1.400,00
<b>Totali utilizzo parte variabile</b>					<b>69.327,06</b>

28 A) Erogare compensi diretti ad incentivare la performance ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi per centri di costo correlati al merito individuale e all'impegno di gruppo (PERFORMANCE) 77.756,18

**UV101** **TOTALE** **147.083,24**

			Num. Dipendenti	Importo Unitario
29	Importo medio calcolato con performance, 50% Piani Raz., Progetti Speciali, Ind. Resp.	€ 110.564,71	51,65	€ 2.140,65
30	Importo medio calcolato con performance organizzativa, individuale	€ 77.756,18	51,65	€ 1.505,44
	Importo performance individuale	€ 54.429,33	51,65	€ 1.053,81
	Importo performance organizzativa	€ 23.326,85	51,65	€ 451,63
31	Importo medio calcolato con performance, 50% Piani Raz.	€ 80.744,71	51,65	€ 1.563,31

**TOT201** **TOTALE PARTE FISSA** € 133.862,87

**TOT202** **TOTALE PARTE VARIABILE** € 147.083,24

**TOTALE FONDO 2023** € 280.946,11