

Al Revisore Unico dei Conti
del Comune di Russi
LL. SS.

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

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	La preintesa al CCDI 2023 del Comune di Russi è stata sottoscritta il 16/11/2023. (Allegato 1) Il CCDI è stato definitivamente firmato il 20/12/2023.	
Periodo temporale di vigenza	Triennio normativo 2023-2025 - Annualità economica 2023	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Generale – Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP , UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali Alla Contrattazione ha partecipato anche la RSU dell'Ente Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente dell'Ente a tempo indeterminato e determinato	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) <i>Parte normativa Triennio 2023-2025 ed economica anno 2023</i> b) <i>Utilizzo risorse decentrate anno 2023</i>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Certificazione del Revisore Unico acquisita in data 14/12/2023
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Il Revisore Unico <i>non ha</i> formulato rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? <i>Il Piano della performance del Comune di Russi per l'anno 2023 è stato approvato all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 con delibera della Giunta n.12 del 30/01/23.</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? <i>Si. Con delibera della Giunta n.12 del 30/01/23 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 del quale fa parte il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2023-2025) che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2023-2025</i>
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Nel sito internet del Comune di Russi alla sezione Amministrazione Trasparente sono pubblicate le informazioni richieste.</i>	

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><i>Il Nucleo di Valutazione associato con atto in data 18/04/2023 ha validato la relazione sulla performance del Comune di Russi</i></p>
--	--	--

Eventuali osservazioni

....

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025

SEZIONE NORMATIVA

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

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

Art. 2 - Determinazione del fondo annuale delle risorse decentrate

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

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

L'articolo individua i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa sulla base dell'art. 80 CCNL 16/11/2022.

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

L'articolo individua i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa (30%) (art. 80 co. 2 lettera a), CCNL 16/11/2022 ed individuale (70%) (art. 80 co. 2 lettera b), CCNL 16/11/2022.

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

L'articolo disciplina le modalità di calcolo del differenziale del premio individuale previsto dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022: viene individuata la percentuale (non più del 6% di tutti i dipendenti) cui è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 14 – Conto terzi

L'articolo individua eventuali risorse relative a somme conto terzi.

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

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

SEZIONE POLIZIA LOCALE

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

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

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

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

Art. 18 – Disciplina riduzione dell’orario ex Art. 22 del CCNL 01/04/1999

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

Art. 19 – Norma transitoria

L’articolo prevede una norma transitoria in caso di risposta dell’ARAN ad un quesito posto in merito alla definizione delle graduatorie nell’Area Funzionari ed EQ per le progressioni economiche tra le aree .

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

Art. 20 – Progressioni economiche all’interno delle aree per l’anno 2023

L’articolo definisce il numero dei “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno 2023 per ciascuna area contrattuale.

Art. 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

L’articolo individua le risorse delle economie risultanti dall’attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16 D.L. 98/2011 e Legge 111/2011) relativi all’anno 2022 e certificati nell’anno 2023.

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

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

1) Istituti con carattere di stabilità:

- a) progressioni economiche all’interno delle categorie. La spesa complessiva destinata alle PEO è indicata Sezione Economica – Utilizzo fondo parte fissa **codice 1**. Le nuove risorse per l’anno 2023 sono indicate nel **codice 1c**.
- b) indennità per il personale dell’ex 8^a, che ne beneficiava, non incaricato di Elevata Qualificazione, è indicata nella Sezione Economica – Utilizzo fondo parte fissa **codice 2**
- c) inquadramento dei vigili urbani alla ex 6^a qualifica: è indicata nella Sezione Economica – Utilizzo fondo parte fissa **codice 3**
- d) indennità alle educatrici di asilo nido: è indicata nella Sezione Economica – Utilizzo fondo parte fissa **codice 4**
- e) maggiorazione dell’indennità al personale educativo: è indicata nella Sezione Economica – Utilizzo fondo parte fissa **codice 5**
- f) indennità di comparto: è indicata nella Sezione Economica – Utilizzo fondo parte fissa **codice 6**

2) Istituti con carattere di eventualità:

- a) Polizia Municipale (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 20**)
 - o Indennità di servizio esterno; (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 20a**);
 - o Indennità di funzione (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 20b**)
- b) Piani di razionalizzazione : (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 21**)
- c) Indennità condizioni lavoro: (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 22**)
 - o indennità attività disagiate: (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 22a**)
 - o indennità di rischio: (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 22b**)
 - o indennità di maneggio valori: (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 22c**)
- d) Indennità di turno, reperibilità e compensi di cui all’art. 24, co.1, CCNL 14/09/2000 (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 23**):

- indennità di turno: (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 23a**)
- indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 23b**)
- indennità reperibilità (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 23c**)
- e) compensi per le specifiche responsabilità affidate al personale delle aree degli operatori esperti, degli istruttori e dei funzionari ed EQ non incaricato di Elevata Qualificazione. Sono previste risorse (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 24**)
- f) incentivi per specifiche attività e prestazioni mediante l'utilizzazione delle risorse indicate alla lettera K dell'art. 15 del CCNL 01/04/1999 (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 25**)
- g) risorse destinate all'attuazione dei piani di Welfare integrativo (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 40**)
- h) compensi diretti ad incentivare la performance ed il miglioramento dei servizi (Sezione Economica – Utilizzo fondo **codice 28**)

Detti importi sono al netto degli oneri e dell'IRAP.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti su norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Il sistema di valutazione in uso è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previsti dal titolo III del D. Lgs 150/2009. Detto sistema è stato approvato con delibera di Giunta n. 185 del 30/12/2010 integrato inoltre dagli artt. 4 e 6 del CCDI triennio normativo 2018/2020.

Se ne riporta uno stralcio all'allegato 1.

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Si precisa che gli istituti del contratto integrativo sono conformi ai principi di selettività delle progressioni economiche richieste dall'art. 23 del D. Lgs 150/2009 come evidenziato nell'art. 7 del CDI triennio normativo 2023-2025 allegato e come ribadito dal parere Aran CFL 220.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CCDI 2023 sono descritti nel Piano della performance del Comune di Russi per l'anno 2023 che è stato approvato all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025 con delibera della Giunta n.12 del 30/01/23 ed è disponibile nel sito web dell'Ente.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Si precisa inoltre che l'erogazione degli incentivi di progettazione previsti dall'art. 92 del D. Lgs. 163/2006 relativi a progetti approvati prima del 19/06/2014 viene effettuata ai sensi del regolamento approvato con delibera della Giunta, n. 208 del 30/12/2010 pubblicato in allegato alla relazione illustrativa 2014, mentre per quelli relativi a progetti approvati successivamente a detta data e fino al 18/4/2016 si applica il regolamento approvato con la delibera della Giunta n.154 del 27/10/2015. Per i progetti approvati dal 19/04/2016 gli incentivi sono stabiliti dal regolamento attuativo dell'art. 113 del D. Lgs n. 50/2016 approvato con delibera della Giunta n.207 del 21/12/2019 che si riporta nell'allegato 2.

Si precisa infine che la disciplina dei criteri applicativi degli istituti che il D. Lgs 150/2009 ha riservato alle prerogative dirigenziali e dell'ente dal 2013 è contenuta nell'allegato 3.

Si resta in attesa della certificazione richiesta dall'art. 40 comma 3- sexies del D. Lgs 165/2001 il cui schema è riportato nell'allegato 4 e si porgono distinti saluti.

IL DIRIGENTE
(Dott.ssa Francesca Cavallucci)

COMUNE DI RUSSI

PREINTESA

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

Il giorno **16** del mese di **novembre** dell'anno 2023, presso la sede dell'ente a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente 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

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

Indice generale

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2023/2025.....	3
SEZIONE NORMATIVA.....	3
ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE..	3
ART. 2 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE.....	3
ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO.....	4
ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	4
ART. 5 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 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
SEZIONE POLIZIA LOCALE.....	15
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
ART. 19 – NORMA TRANSITORIA.....	17
CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023: RIPARTO DELLE RISORSE.....	18
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
DICHIARAZIONE CONGIUNTA.....	19

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.

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

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

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:

1) VALUTAZIONE: pesatura massima 84 punti su 100	
<p>Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.</p> <p><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></p>	Punteggio medio ponderato, relativo alla valutazione del triennio precedente.
2) ESPERIENZA: pesatura massima 12 punti su 100	
<p>Esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, 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</p>	<p>1 punto per ogni anno di esperienza</p> <p>(NOTE: si considera tutta la carriera nel profilo indipendentemente dall'ultima progressione economica)</p>
3) COMPETENZE PROFESSIONALI: assegnazione massima 4 punti su 100	
<p>Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente</p>	<p>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):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Diploma di scuola secondaria quinquennale: punti 1; ○ Laurea triennale: ulteriori punti 2; ○ Laurea Magistrale o Specialistica o Diploma di Laurea del vecchio ordinamento: ulteriori punti 3; ○ Master, corsi di specializzazione, dottorato di ricerca, laurea aggiuntiva: ulteriori 4 punti <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"> o da 30 a 50 ore = 0,2; o da 51 a 75 ore = 0,4; o da 76 a 100 ore = 0,6; o oltre 100 ore = 0,8;
<p>Incremento aggiuntivo se trascorsi oltre 6 anni dall'ultima progressione:</p> <p>oltre 6 anni fino a 9 anni: 1% al punteggio totale acquisito (>6 e <=9)</p> <p>oltre 9 anni fino a 12 anni: 2% al punteggio totale acquisito (>9 e <=12)</p> <p>oltre 12 anni: 3% al punteggio totale acquisito (>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
Max punti 12	Max punti 6	Max punti 14	Max punti 25	Max punti 43	Max punti 100

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'

Servizi mensili	Fascia	Valore giornaliero
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
2. Le parti concordano di riconoscere al solo personale del Corpo di Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (che non risulti titolare di un incarico di EQ) con grado di Ispettore (ispettori non già titolari di EQ) una indennità di funzione legata alla posizione di responsabilità ricoperta nell'organizzazione interna del Corpo:

Max punti 18		Max punti 39	Max punti 43	Max punti 100
Coordinamento personale	Assenza di EQ nella struttura	Grado ricoperto	Contesto in cui è esercitata la responsabilità.	Totale Pesatura
n° dipendenti coordinati			Tipo di resp.. dimensione e caratteristiche socio/ambientali del presidio.	
<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"> • Vice comandante • Commissario capo • Commissario • Ispettore superiore • Ispettore capo • Ispettore • Sovrintendente • Assistente capo • Assistente scelto • Assistente • Agenti scelti • Agenti 	<i>Semplici/ Complesse/ Molto complesse</i>	PUNTI MAX
Max punti 12	Max punti 6	Max punti 39	Max punti 43	Max punti 100

5. 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:

ATTIVITA'	IMPORTO GIORNALIERO
ATTIVITA' AREA ISTRUTTORI	
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 €
ATTIVITA' AREA DEI FUNZIONARI ED EQ	
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.

5. 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:

COMUNE DI RUSSI			
Area contrattuale	n. passaggi attribuibili	Differenziale	Risorse previste
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
TOTALE	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:

DENOMINAZIONE PIANO	ECONOMIE PER INTEGRAZIONE FONDO RETRIBUZIONE ACCESSORIA DIPENDENTI
Riorganizzazione Gestione ordinaria IMU/TASI attraverso una reinternalizzazione del servizio	€ 5.977,06 (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
1		UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art. 79 co.1 lett. A CCNL 16/11/2022 ex art. 67 CCNL 21/05/2018)			187.009,23
	a	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-2005)		150.210,78	
	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	
	c	INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32, C.2) - Incremento dello 0,50% del monte salari anno 2001	1.327.482,00	6.637,41	
	d	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	
	e	INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4, C.1) - Incremento dello 0,50% del monte salari anno 2003	1.408.998,00	7.044,99	
	f	INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART.8, C.2) - Incremento dello 0,60% del monte salari anno 2005	1.459.517,00	8.757,10	
	g	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	
2		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)			33.850,89
	a		2000/2021	32.955,45	
	b		2022	895,44	
3		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
4		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
5		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
10		DECURTAZIONI FONDO PER TRASFERIMENTO PERSONALE AD ALTRI ENTI AI SENSI DELL'ART. 6/BIS D.LGS. 165/2001:	comparto+peo	-	0,00
11		DECURTAZIONE PERMANENTE FONDO (art.1, comma 456 legge n. 147/2014)			-21.481,12
11BIS		DECURTAZIONE PERMANENTE FONDO (art.1, comma 456 legge n. 147/2014)			-138,32
INC001		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			9.860,00
c100		TOTALE PARTE FISSA DA CONFRONTARE CON FONDO 2016			209.100,68
		VOCI FUORI TETTO			
50		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
60		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
61		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
62		Incremento su base annua pari a 84,50€ per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2018 (n. dipendenti 60) - QUOTA PARTE ANNO 2023	art. 79 C1 lett. B) CCNL 16/11/2022		5.070,00
63		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
	a	Differenziali B3-B1		10.825,85	
	b	Differenziali D3-D1		10.863,21	
VFT1		TOTALE VOCI FUORI TETTO			38.289,15
		TOTALE PARTE FISSA FONDO 2023			247.389,83

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		TOTALE PARTE VARIABILE DA CONFRONTARE CON IL FONDO 2016			21.362,69
		VOCI FUORI TETTO			
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) – UNA TANTUM CCDI 2023	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		TOTALE VOCI FUORI TETTO			18.029,08
		TOTALE PARTE VARIABILE FONDO 2023			39.391,77

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

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
TOTALE EXTRA FONDO		10.925,65
TOTALE COMPLESSIVO		291.871,76

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)

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

TOTALE FONDO 2016 DIPENDENTI	€	207.568,93
RIVALUTAZIONE FONDO DIPENDENTI PER INTEGRAZIONE PUNTO 1.d (con adeguamento 2014-2016)	€	2.516,64
TOTALE FONDO (TETTO 2016 DIPENDENTI COMPRESO 0,2) (uguale fondo 2018 + integrazione 1.d)	€	210.085,57
Rivalutazione FONDO DIPENDENTI 2016 (Art.33 c.2 L.58/2019 decreto crescita)	€	8.198,28
TOTALE FONDO 2016 (Rivalutato Art.33 c.2 L.58/2019 decreto crescita) DIPENDENTI	€	218.283,85
TETTO ELEVATE QUALIFICAZIONI (ex POSIZIONI ORGANIZZATIVE) (Rivalutato Art.33 c.2 L.58/2019 decreto crescita)	€	71.211,47
Totale LIMITE Dipendenti + EQ – ANNO 2023	€	301.795,32
INCREMENTO TETTO E.Q. (ex P.O.) DA FONDO DIPENDENTI	-€	5.835,49
TETTO ELEVATE QUALIFICAZIONI (ex POSIZIONI ORGANIZZATIVE) 2023	€	77.167,44
RIVALUTAZIONE INTEGRAZIONE PERSONALE ASP	€	12.300,00
TETTO DIPENDENTI DECURTATO DA AUMENTO ELEVATE QUALIFICAZIONI (ex POSIZIONI ORGANIZZATIVE)	€	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 ^a 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 ^a 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
UF101 Totale Utilizzo Parte Fissa					133.862,87

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
Totali utilizzo parte variabile					69.327,06

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

Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Russi

DELIBERA DELLA GIUNTA N. 185 DEL 30/12/2010

.....

REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

ART. 1

Suddivisione delle risorse per premiare la performance individuale

Le risorse che il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) destina alla performance individuale dei dipendenti possono essere annualmente suddivise in due importi:

a) una quota minima del 70% è destinata all'incentivazione del personale, inserito nei centri di responsabilità dell'ente, a titolo di compensi di risultato collegati al merito e all'impegno anche individuale per l'attuazione degli obiettivi del PDO del PEG.

b) una quota massima del 30% può essere destinata a **progetti speciali anche intersettoriali** finalizzati a conseguire significativi miglioramenti quali – quantitativi dei servizi, in correlazione alle priorità individuate nell'ambito degli obiettivi assegnati. Ciascun progetto speciale dispone liberamente in ordine alla individuazione dei beneficiari e alla ripartizione del budget.

ART. 2

Determinazione fondo per l'incentivazione della performance individuale da erogarsi ai dipendenti in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi

Il riferimento per l'attività aggiuntiva cui è destinata l'incentivazione è il centro di responsabilità, composto da uno o più centri di costo. A detto centro sono assegnati nell'ambito del PEG obiettivi, in particolare di miglioramento e sviluppo e risorse per realizzarli.

Ad ogni centro di responsabilità destinatario di obiettivi di miglioramento e sviluppo è assegnato un budget per l'incentivazione. In relazione agli obiettivi assegnati, il budget di un centro di responsabilità può essere suddiviso in sottogruppi, oppure più centri di responsabilità possono condividere un unico budget.

Per la costruzione di questo budget si tiene conto del numero e della categoria dei dipendenti. Il peso dei parametri di categoria è stato definito nella contrattazione integrativa di ente come segue:

7. dipendenti di categoria B con peso 130;
8. dipendenti di categoria C con peso 150;
9. dipendenti di categoria D con peso 170.

Se in corso d'anno un dipendente viene trasferito in un altro centro di responsabilità, la sua quota di incentivo viene inserita nel budget destinato al servizio dove proporzionalmente è rimasto più tempo. In questo caso, prima di effettuare la valutazione della prestazione, il valutatore acquisirà il parere degli altri responsabili dei centri di responsabilità in cui il dipendente ha lavorato nel corso dell'anno.

Il personale part time, nuovo assunto o dimessosi in corso d'anno partecipa alla costruzione del fondo per l'incentivazione in proporzione al tempo di lavoro dovuto all'ente nel periodo di servizio.

ART. 3

Rideterminazione fondo per l'incentivazione della performance individuale da erogarsi ai dipendenti in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi

I risultati ottenuti dal centro di responsabilità, accertati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, consentono di individuare la percentuale dell'importo di produttività assegnabile al personale addetto.

Nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, in questo modo si effettua una prima valutazione quali - quantitativa sui risultati del gruppo, costituito da tutti i dipendenti non incaricati sulle posizioni organizzative inseriti nel centro di responsabilità.

Per risultati del centro percentualmente al di sotto della soglia del 70% tutto il gruppo perde il budget e conseguentemente non si eroga alcun incentivo. Per risultati percentualmente uguali o superiori a detta soglia si mantiene il budget, fino al tetto massimo fissato a preventivo, con la seguente rideterminazione: da 70% a 80% degli obiettivi raggiunti si conserva l'80% del budget; da > di 80% degli obiettivi raggiunti si conserva il 100% del budget.

Il Nucleo di Valutazione nel fissare la percentuale di realizzazione dei risultati tiene conto delle giustificazioni fornite dai responsabili.

Il Nucleo può certificare che all'interno del centro di responsabilità, soltanto uno o più gruppi di dipendenti possano non aver completamente raggiunto obiettivi specifici loro assegnati. In tali casi il budget del centro di responsabilità viene suddiviso a consuntivo, in modo da consentire la decurtazione della sola parte spettante al gruppo che non ha raggiunto completamente gli obiettivi. Della suddivisione a consuntivo del budget del centro di responsabilità e delle sue cause l'OIV riferisce nel verbale dell'incontro in cui si è svolta la verifica finale degli obiettivi di gestione.

Le quote economizzate di budget costituiscono economie di gestione da utilizzarsi per incrementare il fondo per il salario accessorio di cui all'art.31, comma 3 CCNL 22/1/2004 dell'anno successivo.

ART. 4

Modalità di erogazione degli incentivi di gruppo ai dipendenti in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura

Il 40% del budget assegnato al centro di responsabilità, una volta rideterminato, tenuto conto del grado di realizzazione degli obiettivi, viene diviso tra tutti i dipendenti che lo compongono, tenuto conto del parametro assegnato alla categoria di appartenenza, detratte le assenze. Le economie per le assenze vengono distribuite fino ad esaurimento al gruppo facente parte del centro di responsabilità.

ART. 5

Modalità di erogazione degli incentivi individuali

I budget individuali, pari al residuo 60%, vengono sommati e costituiscono l'importo del centro di responsabilità da ripartirsi in relazione alle valutazioni riportate come segue. La valutazione finale viene ponderata con i seguenti coefficienti assegnati ai punteggi ottenuti: 1) Fascia a: fino a 280 punti = coefficiente 1; 2) Fascia b: da 281 a 320 punti = coefficiente 2; 3) Fascia c: da 321 a 360 punti = coefficiente 3; 4) Fascia d: da 361 a 400 punti = coefficiente 4.

Il risultato ottenuto dalle varie operazioni viene percentualizzato in relazione all'effettiva presenza del dipendente rispetto a quella contrattualmente prevista per un dipendente a tempo pieno e costituisce il premio di risultato relativo a quell'anno. Non si detraggono le assenze a qualsiasi titolo per un totale di 90 ore annue, pari a 15 giorni di sei ore ciascuno. Non si detraggono inoltre le assenze per ferie e recuperi di ore fatte in più.

Le economie per le valutazioni che danno un'incentivazione inferiore al 100% vengono ridistribuite tra tutti i partecipanti al centro di responsabilità in proporzione alla valutazione ottenuta.

L'importo del budget del centro viene prima diviso per la somma delle valutazioni ponderate assegnate ai suoi componenti, poi moltiplicato per la cifra risultato della valutazione ponderata con la presenza per ciascun dipendente e parametrata con la categoria di appartenenza.

Quando il centro di responsabilità è composto da un solo dipendente la decurtazione del budget in relazione alla valutazione ed alla presenza in servizio determina un'economia che è portata in aumento del fondo per il salario accessorio di cui all'art.31, comma 3 CCNL 22/1/2004 dell'anno successivo.

ART. 6

Norme di garanzia e procedurali

Il sistema prevede la possibilità per il dipendente di effettuare un ricorso sulla valutazione della prestazione individuale, chiedendo eventualmente un colloquio con il Segretario Generale.

Detto ricorso va inviato, entro 10 giorni dal ricevimento delle schede di valutazione, al Segretario Generale, il quale decide il ricorso, sentito il parere del Comitato di Direzione e tenuto conto dell'eventuale colloquio con il ricorrente.

Tutto il processo di valutazione è collegato alle fasi di presentazione e gestione del piano della performance, del PEG e del controllo di gestione, utilizzando la modulistica fornita ai capi dei centri di responsabilità. La mancata o parziale compilazione o consegna dei moduli forniti nei tempi richiesti da parte del valutatore, comporta la non erogazione della retribuzione di risultato.

In occasione della conferenza di servizio indetta per esaminare i report sulla gestione del primo semestre i valutatori terranno un colloquio con i dipendenti che, fino a quel momento, avranno effettuato prestazioni inadeguate, al fine di consentire loro di migliorare la prestazione.

Qualora uno o più dipendenti risultino assenti ad una conferenza di servizio, il valutatore li convocherà, insieme o singolarmente, comunicando loro, obiettivi di gruppo e individuali, risultati attesi e pesi dei fattori di valutazione.

Una volta concluso il processo di valutazione della performance individuale i relativi risultati saranno pubblicati sul sito web dell'ente.

ART. 7

Disposizioni applicabili ai dipendenti comandati ad altre amministrazioni pubbliche

Ai dipendenti comandati ad altre pubbliche amministrazioni, ma percipienti il premio di risultato nell'ente di appartenenza, si applicano le seguenti disposizioni:

4. il dipendente comandato avrà un budget a se stante;
5. Per quanto attiene la valutazione, il Comitato di Direzione gli attribuirà una valutazione pari alla media riscontrata nella posizione economica della categoria di appartenenza del dipendente.

ART. 8

Disposizioni applicabili ai dipendenti comandati all'ente

La valutazione del personale comandato presso l'ente per un periodo di tempo ridotto, e comunque fino al 50% sarà fatta dai loro superiori gerarchici presso l'ente di appartenenza, utilizzando la scheda di valutazione di quell'ente e secondo le relative procedure. Tuttavia il superiore gerarchico presso l'ente da cui dipende prima di fare la valutazione dovrà acquisire il parere del responsabile dell'ufficio dell'ente presso il quale il suo collaboratore presta la parte residua del tempo di lavoro.

Per i dipendenti che si trovano in posizione di comando presso dell'ente in una quota di tempo superiore al 50%, la valutazione sarà fatta dal responsabile di questo ufficio, acquisendo il parere degli altri superiori gerarchici residuali del dipendente. La valutazione sarà espressa utilizzando la scheda dell'ente.

Tuttavia, poiché le risorse per retribuire le persone sono nel fondo ex art.31, comma 3 CCNL 22/1/2004 degli enti da cui dipendono, le procedure ed i tempi di valutazione da osservarsi saranno invece quelle dei singoli enti nel cui organico sono inseriti i dipendenti. Pertanto gli enti inseriranno nei suddetti fondi le risorse per l'erogazione degli incentivi collegati alla valutazione della prestazione dei dipendenti comandati anche a tempo parziale presso l'ente.

I ricorsi contro la valutazione del responsabile dell'ufficio del Comune di Russi vanno indirizzati al Direttore Generale/ Segretario Generale dell'ente di appartenenza del dipendente.

.....

COMUNE DI RUSSI **(Provincia di Ravenna)**

REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE E LA RIPARTIZIONE DEL FONDO INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE DI CUI ALL'ART. 113 DEL DECRETO LEGISLATIVO 50/2016

(Approvato dalla Giunta con delibera n. 207 del 21/12/2018)

Art. 1 - Obiettivi e finalità

1. Il presente regolamento definisce i criteri e le modalità di costituzione, accantonamento, ripartizione e liquidazione delle risorse destinate agli "Incentivi per funzioni tecniche", previsto dall'art. 113, del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50.
2. Il Regolamento si applica al personale dipendente del Comune di Russi per lo svolgimento delle funzioni relative all'espletamento di lavori, servizi e forniture.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Ai sensi dell'art. 113, comma 2, del Codice appalti, gli incentivi vengono ripartiti tra i dipendenti incaricati dello svolgimento delle seguenti attività tecniche e amministrative:
 - attività di programmazione della spesa per investimenti;
 - attività per la verifica preventiva dei progetti;
 - attività di predisposizione e di controllo delle procedure di bando;
 - attività di predisposizione e di controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici;
 - attività di responsabile unico del procedimento;
 - attività di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione;
 - attività di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità;
 - attività di collaudatore statico.
2. Gli incentivi previsti per tali attività spettano nelle fattispecie individuate annualmente dalla Giunta negli atti di programmazione, con riferimento ai lavori, servizi e forniture di maggior rilevanza e in ogni caso compatibilmente con gli equilibri finanziari dell'Ente.
3. Ai sensi dell'art. 113, comma 2, ultimo capoverso, limitatamente agli appalti di servizi e forniture l'incentivo può essere riconosciuto solo qualora venga nominato il Direttore dell'esecuzione previsto dall'art. 111, comma 2, del Codice.

Art.3 - Quantificazione del Fondo per funzioni tecniche

1. Il Fondo per le funzioni tecniche è costituito da una somma computata in base ai commi successivi sull'importo al netto dell'IVA posto a base di gara di un lavoro, servizio o fornitura (comunque non superiore al tetto previsto per legge del 2%), in attuazione del programma annuale previsto dall'art. 2, comma 2.
2. Il Fondo viene individuato e quantificato per ciascun intervento separatamente nelle seguenti voci:

$$I = \text{Imp} \times 0,02 \times 0,80 \times k$$

$$Fi = Imp \times 0,02 \times 0,20 \times k$$

ove:

«**Imp**» = importo a base di gara al netto dell'IVA e comprensivo di tutti gli oneri non soggetti a ribasso

«**k**» = coefficiente desunto dalla tabella seguente in relazione all'entità del lavoro, servizio o fornitura. (da $0 \leq Imp < 40.000$ $k = 0$)

«**Fi**» = Fondo per l'innovazione

«**I**» = incentivo per funzioni tecniche (al massimo l'80% del 2%), che comprende sia la quota da ripartire tra il personale dipendente sia le eventuali *Economie*.

Il coefficiente «k» tiene in considerazione l'entità del lavoro, servizio o fornitura ed è stabilito come segue:

TABELLA 1A – Coefficiente «k» dell'opera o lavoro

Importi a base di gara per lavori	k
€ 40.000 ≤ Imp ≤ 250.000	0,90
<i>Per la parte eccedente i € 250.000 e per Imp ≤ € 750.000</i>	0,60
<i>Per la parte eccedente i € 750.000 e per Imp ≤ € 2.000.000</i>	0,30
<i>Per la parte eccedente i € 2.000.000 e per Imp ≤ € 10.000.000</i>	0,10
<i>Per la parte eccedente i € 10.000.000</i>	0,001

TABELLA 1B – Coefficiente «k» servizi e forniture

Importi a base di gara per servizi e forniture	k
€ 40.000 ≤ Imp ≤ € 250.000	0,20
<i>Per la parte eccedente i € 250.000 e per Imp ≤ € 750.000</i>	0,10
<i>Per la parte eccedente i € 750.000 e per Imp ≤ € 2.000.000</i>	0,05
<i>Per la parte eccedente i € 2.000.000 e per Imp ≤ € 10.000.000</i>	0,01
<i>Per la parte eccedente i € 10.000.000</i>	0,001

3. Gli importi di cui al presente articolo sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'Amministrazione e dell'IRAP: tali oneri sono pertanto decurtati in via preventiva rispetto al calcolo delle spettanze a favore dei dipendenti interessati.

Art.4 - Fondo destinato a progetti d'innovazione

1. Il fondo di cui all'art. 113, comma 4, del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n.50, è costituito come da formula (Fi) stabilita dal precedente art.3 dell'importo a base d'appalto dei lavori pubblici, dei servizi e forniture.
2. Tale fondo è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i

- controlli. Si prevede, inoltre, che una parte del fondo sia utilizzata per la valorizzazione delle professionalità e delle competenze ai fini di una piena attuazione della disciplina in materia.
3. Una parte delle risorse può essere utilizzata per l'attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo [18](#) della [legge 24 giugno 1997, n. 196](#) o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.
 4. Le somme che fanno parte del Fondo per l'innovazione sono utilizzabili in termini di spesa solo a compimento della procedura di appalto. La destinazione delle somme accantonate per ciascuna procedura viene determinata annualmente dalla Giunta, su proposta del Servizio Sviluppo del Personale in concerto con il Segretario comunale, sentiti i settori interessati del Comune di Russi; con il medesimo atto viene approvato il consuntivo delle somme spese a questo titolo per l'anno precedente, dettagliandone le specifiche forme di utilizzo.

Art. 5 - Costituzione gruppo di lavoro e soggetti coinvolti

1. L'ente, in relazione alla propria organizzazione individua con apposito provvedimento del dirigente o responsabile competente, la struttura tecnico amministrativa destinataria dell'incentivo riferito allo specifico intervento, identificando il ruolo di ciascuno dei dipendenti assegnati, anche con riguardo alle funzioni dei collaboratori. Il provvedimento viene inviato, con congrua tempestività, per informazione alle organizzazioni sindacali e rsu firmatarie del contratto decentrato.
2. Possono essere destinatari dell'incentivo tecnico anche i dipendenti a tempo determinato compresi nella struttura di cui al punto precedente.
3. In relazione agli adempimenti per ciascuno previsti, sono indicati i tempi per provvedere, anche mediante rinvio ai documenti di gara.
4. Al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti, l'individuazione dei soggetti cui affidare le attività incentivabili deve uniformarsi ai criteri della rotazione e del tendenziale coinvolgimento di tutto il personale disponibile, nel rispetto delle competenze specifiche richieste per ogni tipologia di appalto.
5. Eventuali modifiche alla composizione della struttura in questione possono essere apportate dal dirigente o responsabile competente, dando conto delle esigenze sopraggiunte. Nel relativo provvedimento è dato atto delle fasi già espletate, dei soggetti cui sono imputate, e delle attività trasferite ad altri componenti la struttura in esame.
6. Si possono costituire gruppi di lavoro intercomunali e/o fra il Comune di Russi e ed altri enti, previa deliberazione delle rispettive Giunte che individuino le modalità di riparto dell'incentivo nonché i rimborsi legati all'utilizzo delle persone di altro ente.
7. I dipendenti indicati nel provvedimento assumono la responsabilità diretta e personale dei procedimenti/sub procedimenti e delle attività assegnate.
8. Non possono essere concessi incarichi a soggetti condannati ai sensi dell'art. 35-bis del D.Lgs. n. 165/2001. Il Dirigente che dispone l'incarico è tenuto ad accertare la sussistenza delle citate situazioni.

9. In generale, partecipano alla ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'articolo 3 i dipendenti dell'Ente che collaborano alla programmazione, alla verifica preventiva dei progetti e alla esecuzione delle opere o lavori pubblici, forniture e servizi, di seguito elencati:

- a. il Responsabile unico del procedimento, nominato tra dipendenti che possiedano il necessario inquadramento e adeguate competenze professionali in relazione ai compiti per cui è nominato. Per i lavori e i servizi attinenti all'ingegneria e all'architettura il RUP deve possedere un profilo professionale tecnico;
- b. il personale tecnico incaricato della direzione dei lavori, dell'esecuzione del contratto, del collaudo tecnico-amministrativo e/o statico, della certificazione di regolare esecuzione o verifica di conformità;
- c. il personale degli uffici tecnici e amministrativi che abbia partecipato alla programmazione di opere o lavori pubblici, forniture e servizi, alla verifica dei progetti di predisposizione e di controllo delle procedure di bando e di esecuzione dei contratti pubblici, alla redazione dei bandi, dei capitolati e dei contratti, e in generale, agli adempimenti inerenti la procedura di affidamento dell'appalto;
- d. collaboratori, tecnici o amministrativi, del responsabile unico del procedimento, che svolgono compiti di supporto dell'attività di programmazione, verifica preventiva della progettazione, direzione dei lavori o direzione dell'esecuzione, collaudo o verifica di conformità (ivi compreso il personale addetto agli espropri per gli atti di definizione delle procedure espropriative, laddove queste siano indispensabili a dare inizio ai lavori pubblici).

10. L'attività dei collaboratori deve porsi in stretta correlazione funzionale con le attività incentivabili di cui all'art.113, comma 2, del Codice.

11. Le funzioni tecniche incentivata vengono svolte dai dipendenti, se la normale programmazione delle attività assegnate lo rende necessario, fuori del normale orario di lavoro e comunque con modalità tali da non interferire con l'espletamento degli ordinari compiti d'ufficio.

12. Ai sensi dell'art. 113, comma 3, del Codice degli appalti, non concorre alla ripartizione del fondo il personale con qualifica dirigenziale. Qualora un ruolo qualsiasi, all'interno del gruppo di lavoro di cui al presente articolo, venga affidato a personale avente qualifica dirigenziale, il relativo compenso costituisce economia, fermo restando la quota parte del compenso spettante ai dipendenti inseriti nel gruppo di lavoro.

13. Il dirigente competente, sentito il RUP, individua fra i dipendenti dell'Ente in possesso delle adeguate abilitazioni e competenze professionali, per ciascuna opera o lavoro, servizio e fornitura inseriti nei programmi dell'amministrazione, un gruppo di lavoro a cui affidare le funzioni tecniche.

14. Il provvedimento che individua i componenti del gruppo di lavoro deve redigere una scheda operativa nella quale indicare:

- a) l'opera o il lavoro, il servizio o la fornitura da progettare ed il relativo programma di finanziamento;
- b) l'importo presunto posto a base di gara, al netto dell'IVA, dell'opera, lavoro, servizio o fornitura e l'importo del fondo, non superiore al 2% del medesimo importo, determinato ai sensi dell'art. 3, comma 2, del presente regolamento;
- c) il cronoprogramma per ogni funzione da svolgere;
- d) il nominativo e il ruolo dei dipendenti che concorrono a formare il gruppo di lavoro, con relativa categoria e profilo professionale;
- e) le aliquote da destinare ai singoli componenti del gruppo di lavoro.

15. Eventuali variazioni dei componenti del gruppo di lavoro e delle percentuali loro spettanti sono possibili in qualsiasi momento con provvedimento adottato dal dirigente di cui al comma 1

Art. 6 - Modulazione del fondo

1. Il fondo di ciascun intervento è costituito da una somma computata in base agli articoli precedenti modulata sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posto a base di gara, IVA esclusa, senza considerare eventuali ribassi nell'aggiudicazione.

2. In conformità a quanto previsto dall'art. 113 del *Codice*, gli oneri inerenti le funzioni tecniche sono accantonati all'interno del quadro economico del lavoro, fornitura o servizio e fanno carico agli stanziamenti previsti nei bilanci degli enti appaltanti. L'impegno di spesa viene effettuato, prima dell'inizio del lavoro o prima dell'inizio della fornitura o del servizio, con determinazione del dirigente/responsabile competente ad adottare la determinazione a contrarre, ai sensi dell'art. 192 del D.lgs. 18.8.2000 n. 267.

Art. 7 - Esclusione dalla disciplina di costituzione del fondo

1. Non incrementano il fondo per incentivare le funzioni tecniche:

- a) gli atti di pianificazione generale e/o particolareggiata anche se finalizzati alla realizzazione di opere pubbliche;
- b) i lavori in amministrazione diretta;
- c) i lavori di importo inferiore a euro 40.000;
- d) gli acquisti di beni e servizi di importo inferiore a euro 40.000;
- e) i contratti esclusi dall'applicazione del Dlgs n.50/2016 a termini dell'art. 17 dello stesso;
 - f) le attività manutentive ordinarie;
 - g) le procedure di acquisizione di beni di consumo ordinari;
 - h) gli affidamenti mediante adesione convenzioni CONSIP/INTERCENTER per la parte relativa alla gara.

Art.8 - Ripartizione del Fondo di incentivazione

1. Il Dirigente/Responsabile competente opera la ripartizione dell'incentivo per ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, nelle percentuali di seguito riportate (rapportate alla quota dell'80% del fondo spettante ai dipendenti):

1) LAVORI

<i>Attività specifica</i>	<i>Quota %</i>
Redazione e aggiornamento del programma triennale dei lavori pubblici	5 %
Definizione procedure espropriative	5 %
Verifica preventiva dei progetti per lavori (art. 26 Codice)	10 %
Predisposizione delle attività necessarie per la procedura di affidamento dell'appalto (bando, aggiudicazione.....)	20%
Responsabilità del procedimento (RUP): attività elencate da art. 31 Codice appalti o altre disposizioni normative	20 %
Direzione dei lavori	30 %
Collaudo tecnico amministrativo/certificato di regolare esecuzione - Collaudo statico	10 %
	100% (dell'80%)

2) SERVIZI E FORNITURE

<i>Attività specifica</i>	<i>Quota %</i>
Programmazione degli interventi: redazione e aggiornamento programma biennale acquisti e servizi	10 %
Predisposizione delle attività necessarie per la procedura di affidamento dell'appalto (bando, aggiudicazione.....)	20 %
Direzione dell'esecuzione del contratto	30 %
Verifica di conformità	10 %
Responsabilità del procedimento (RUP)	30 %
	100% (dell'80%)

2. Nell'ambito della ripartizione delle funzioni di cui al presente articolo, le attività svolte dagli addetti della Centrale Unica di Committenza all'interno del procedimento di appalto saranno analiticamente evidenziate al fine di rendicontare le quote degli incentivi di spettanza del proprio personale.

Art. 9 - Violazione degli obblighi di legge o di regolamento

1. I responsabili delle funzioni incentivate che violino gli obblighi posti a loro carico dalla legge e dai relativi provvedimenti attuativi o che non svolgano i compiti assegnati con la dovuta diligenza sono esclusi dalla ripartizione dell'incentivo previsto dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.

Art. 10 - Principi in materia di valutazione

1. Ai fini dell'attribuzione dell'incentivo il responsabile tiene conto:
 - del rispetto dei tempi previsti per la specifica attività di cui ciascuno è investito;
 - del rispetto dei costi;
 - della completezza della funzione svolta;
 - della competenza e professionalità dimostrate;
 - delle attività relazionali intercorse tra i soggetti facenti parte della struttura con il fine di assicurare la celerità e l'efficienza delle varie fasi del processo.
2. Gli elementi che incidono sulla valutazione da parte del Responsabile ai fini dell'attribuzione della misura dell'incentivo, contengono adeguate motivazioni.
3. Il riepilogo annuale dei provvedimenti di liquidazione è trasmesso al Sindaco, al Segretario nell'ambito delle funzioni di controllo interno e al Nucleo di valutazione associato per quanto di rispettiva competenza.
4. In applicazione dell'art. 111 del Codice il Comitato di direzione condivide schemi e metodologie per l'applicazione di un adeguato sistema di controllo degli obiettivi di qualità ed efficienza. In particolare viene adottata apposita *check list* da compilare per ogni intervento oggetto di incentivazione.

Art. 11 - Liquidazione dell'incentivo

1. La corresponsione dell'incentivo ai dipendenti è disposta dal Dirigente (responsabile del servizio nei Comuni privi di Dirigente) della struttura che ha gestito l'appalto, sulla base di una relazione predisposta dal Responsabile del procedimento, previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai medesimi e del rispetto dei tempi e dei costi previsti, in conformità alla *check list* di cui all'art. 10, comma 4. Nel caso in cui il Dirigente/responsabile del servizio sia coinvolto nel gruppo di lavoro, la liquidazione è firmata dal Direttore/Segretario comunale per la parte relativa al Dirigente/responsabile.
2. Ai fini dell'erogazione degli incentivi, è necessario l'accertamento positivo, da parte del dirigente/responsabile del settore competente, dell'effettuazione delle singole attività da parte dei dipendenti incaricati. L'accertamento è positivo nel caso in cui tutte le attività siano state correttamente svolte nel rispetto dei tempi e dei costi previsti, senza errori o ritardi imputabili ai dipendenti incaricati. In tal caso è disposta la corresponsione dell'incentivo nei valori previsti.
3. L'accertamento è parzialmente positivo nel caso in cui tutte le attività siano state svolte, ma con ritardi non superiori al 20% dei tempi assegnati o con aumenti di spesa non imputabili ai dipendenti incaricati. In tal caso è disposta la corresponsione dell'incentivo nella percentuale di realizzazione indicata dal Responsabile, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 13.
4. L'accertamento è negativo quando le attività non siano state portate a compimento oppure lo siano state con ritardi superiori alla soglia prevista dal comma precedente o con errori, imputabili ai dipendenti, che abbiano determinato riflessi contabili sfavorevoli sul singolo quadro economico e/o sugli equilibri complessivi dell'Ente. In tal caso non è disposta l'erogazione dell'incentivo.
5. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a funzioni non svolte, in tutto o in parte, dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, ovvero prive del predetto accertamento, non vengono ripartite e determinano un incremento del fondo di cui all'art.4 del presente regolamento (fondo per l'innovazione) o vengono destinate ad altro utilizzo consentito dall'ordinamento.
6. Gli incentivi di cui al presente articolo fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture.
7. La liquidazione dell'incentivo avviene alla scadenza dell'anno di riferimento (anno di approvazione del programma annuale per i lavori e della previsione dell'acquisizione della fornitura/servizio nel bilancio dell'ente) per le fasi già svolte ovvero nell'anno/i successivo/i a quello di riferimento.
8. Il dirigente/responsabile del servizio, previa verifica delle funzioni svolte dai singoli partecipanti alla struttura, liquida le percentuali corrispondenti alle attività svolte.

9. Per quanto riguarda le ulteriori attività da realizzare (D.L., collaudi, funzione del RUP relativa alla fase dell'esecuzione, ecc.) le stesse saranno liquidate successivamente alla redazione e approvazione dello stato finale e dei collaudi, ovvero della verifica di conformità.
10. Ai fini della liquidazione, il Dirigente/Responsabile, compila la *check list* di cui all'art. 10, comma 4 in cui sono specificati per ciascun dipendente addetto alle singole funzioni:
 - tipo di attività da svolgere;
 - percentuale realizzata;
 - tempi previsti e tempi effettivi;
 - tempistica dell'invio dei risultati dell'attività svolta ai fini dell'attuazione delle fasi successive.

La scheda contiene l'attestazione sugli eventuali riflessi contabili che si sono realizzati rispetto alle previsioni e si conclude con la richiesta di corresponsione dell'incentivo. Tali richieste vengono viste annualmente dal Comitato di direzione che si esprime in particolare su eventuali casi controversi.

Art. 12 - Conclusione di singole operazioni

1. Le prestazioni sono da considerarsi rese:

- a) per la programmazione della spesa per investimenti, con l'emanazione del relativo provvedimento;
- b) per la verifica dei progetti, con l'invio al RUP della relazione finale di verifica;
- c) per le procedure di bando, con la pubblicazione del provvedimento di efficacia dell'aggiudicazione;
- d) per l'esecuzione dei contratti in caso di forniture e servizi, con l'espletamento delle verifiche periodiche;
- e) per la direzione lavori, con l'emissione del certificato di ultimazione lavori;
- f) per il collaudo statico, con l'emissione del certificato; per le verifiche di conformità con l'emissione della certificazione di regolare esecuzione;
- g) per il collaudo tecnico/amministrativo, con l'emissione del certificato di collaudo finale.

Art. 13 - Eventuale riduzione dei compensi e limiti

1. Ai sensi dell'art.113, co.3 del Dlgs n.50/2016, a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi previsti per la realizzazione dell'opera o l'acquisizione del servizio o della fornitura oppure qualora non vengano rispettati i termini per la conclusione delle attività, il dirigente del settore competente – in caso di accertamento parzialmente positivo in base all'art. 11, comma 3 - dispone la riduzione dei compensi secondo i seguenti criteri:

a) nel caso in cui non vengano rispettati i costi previsti nei documenti di programmazione per motivi non imputabili ai dipendenti incaricati, l'incentivo spettante è ridotto in misura proporzionale agli incrementi dei costi;

b) nel caso in cui non vengano rispettati i termini per la conclusione delle attività come fissati nei documenti di programmazione e nell'atto di costituzione del gruppo di lavoro, l'incentivo spettante è ridotto nella misura dell'1% per ogni giorno di ritardo fino al sessantesimo e del 2% per ogni ulteriore giorno di ritardo.

2. Ai fini dell'applicazione del comma 1, lett.b) non sono computati nel termine di esecuzione i tempi conseguenti a sospensioni per gli accadimenti elencati all'art.106, comma 1, del Codice dei contratti (es. modifiche, varianti) oppure ad altri casi adeguatamente motivati ed autorizzati dal Comitato di direzione in coerenza anche con quanto stabilito dall'art. 11.

3. In ogni caso previsto al comma 1, le somme che residuano costituiscono economie.

4. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, come previsto dall'art.113, co.3 del Dlgs 50/2016, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. All'atto della liquidazione il dirigente del Servizio Sviluppo del Personale verifica il sussistere di tale presupposto e ne dà conto nell'istruttoria dell'atto. L'eventuale quota spettante oltre il limite non viene erogata e costituisce economia che potrà confluire nel fondo dell'innovazione di cui all'art.4 del presente regolamento.

5. Si applicano, infine, i criteri di perequazione tra incentivi delle funzioni disciplinate dal presente regolamento e retribuzione accessoria collegata alla performance secondo quanto previsto in sede di contrattazione decentrata.

Art. 14 – Informazione e confronto

1. Il Servizio Sviluppo del Personale dell'Unione fornisce con cadenza annuale informazione scritta alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali in merito ai compensi di cui al presente regolamento, in forma aggregata o anonima, così come previsto dal provvedimento del Garante per la protezione dei dati personali del 18 luglio 2013, n. 358.

2. Le parti concordano sull'opportunità di una verifica sull'andamento della gestione del presente regolamento da tenersi a metà 2019.

Art. 15 – Entrata in vigore e disciplina transitoria

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione all'albo pretorio.

2.. Il presente regolamento non si applica agli incentivi connessi all'attività di progettazione interna, spettanti ai dipendenti incaricati ed ai loro collaboratori, secondo la disciplina di cui all'ex art. 92, commi 5 e 6, del D.Lgs. n.163/2006 che trovano disciplina nei criteri previsti nell'apposito Regolamento, approvato con delibera G.U. n.195 del 22/10/2015.

3. Per le attività svolte a decorrere dalla data di entrata in vigore del Dlgs n.50/2016 e fino alla data di approvazione del presente Regolamento, è possibile procedere alla costituzione del Fondo e alla liquidazione dell'incentivo, alle condizioni e con le modalità riportate nel presente Regolamento, solo ove il relativo finanziamento sia stato previsto nell'ambito delle somme a disposizione all'interno del quadro economico del singolo progetto o programma di acquisizioni e a patto che le attività siano in corso di realizzazione nell'anno 2018.

4. E' esclusa in ogni caso l'applicabilità del Regolamento per le attività connesse a contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore del Codice.

COMUNE DI RUSSI
(Provincia di Ravenna)

**ACCORDO SUI CRITERI APPLICATIVI DEGLI ISTITUTI CHE IL D. LGS 150/2009 HA
RISERVATO ALLE PREROGATIVE DIRIGENZIALI E DELL'ENTE DAL 2013**

Il giorno 03/09/2013 alle ore 9.00 presso il Comune di Russi si sono incontrate la Delegazione trattante dell'ente e le rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali di categoria F.P. CGIL, CISL FP, UIL FPL e DICCAP Dipartimento Autonomie Locali e Polizie Locali e la RSU per discutere i criteri applicativi degli istituti che il D. Lgs 150/2009 ha riservato alle prerogative dirigenziali e dell'ente dal 2013.

Preliminarmente le parti danno atto che il D. Lgs 150/2009 ha ridefinito gli ambiti negoziali e gli ambiti riservati alla legge ed alle discipline applicative delle pubbliche amministrazioni degli istituti contrattuali vigenti.

In particolare, ai sensi dell'art. 40, comma 1 del D. Lgs 165/2001, sono escluse dalla contrattazione collettiva: a) le materie attinenti all'organizzazione degli uffici; b) le materie oggetto di partecipazione sindacale; c) le materie afferenti le prerogative dirigenziali; d) la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali; e) le materie specificatamente riservate alla legge ed ai regolamenti dall'art. 2, comma 1, lettera c) della legge 421/1992 (1 - responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative; 2 - organi, uffici e modi di conferimento della titolarità dei medesimi; 3 - principi fondamentali di organizzazione degli uffici; 4 - procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro; 5 - ruoli e dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva; 6 - garanzia della libertà di insegnamento e autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca; 7 - disciplina delle responsabilità e delle incompatibilità tra impiego pubblico ed altre attività e casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici).

L'art. 65 del D. Lgs 150/2009 richiede che dall'1/1/2013 si stipulino nuovi contratti decentrati integrativi che non intervengano nelle suddette materie. Sulle stesse si dovrà provvedere con atti dei dirigenti/responsabili nell'ambito dei criteri fissati dalle amministrazioni con atto regolamentare.

Le parti concordano che, laddove la legislazione e/o nuovi accordi nazionali modificano, anche in parte, la suddetta impostazione, le materie del presente accordo, o parte delle stesse, ritornino oggetto della contrattazione integrativa dell'anno successivo.

Si riporta di seguito la disciplina condivisa da applicarsi nel Comune di Russi degli istituti sottratti alla contrattazione decentrata integrativa dal 2013.

ART. 1 - CRITERI PER IL RICONOSCIMENTO DELLE INDENNITA' DI ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO – FESTIVO, REPERIBILITA' E TURNO

1. Criteri e procedure per il riconoscimento dell'indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo

1. Il Capo Area individua il personale che deve prestare servizio ordinario in orario notturno, festivo o notturno – festivo, ogni qualvolta ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente.

2. L'indennità di orario notturno, festivo o notturno – festivo verrà erogata mensilmente alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettiva presenza comunicate per iscritto dal Capo Area e tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto.

2. Criteri e procedure per il riconoscimento dell'indennità di reperibilità

1. Il Capo Area individua il personale da mettere in reperibilità quando ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente.

2. L'indennità di reperibilità verrà erogata mensilmente alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettivo inserimento nel turno di reperibilità comunicate per iscritto dal Capo Area e tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto.

3. L'indennità di reperibilità è alternativa all'incentivo per la pronta disponibilità remunerata con l'indennità di disagio.

3. Criteri e procedure per il riconoscimento dell'indennità di turno

1. Il Capo Area individua il personale da far lavorare in turni giornalieri di lavoro quando ragioni organizzative lo richiedono in attuazione dei programmi dell'ente.

2. L'indennità di turno verrà erogata mensilmente alle condizioni e negli importi fissati dal CCNL, per le giornate di effettiva prestazione lavorativa comunicate per iscritto dal Capo Area e tenuto conto delle risorse assegnate nel contratto decentrato integrativo a questo istituto.

ART. 2 – CRITERI DA SEGUIRSI PER LA FORMAZIONE DEL PERSONALE

1. La formazione del personale si compone di aggiornamento e accrescimento professionale. L'accrescimento e l'aggiornamento professionale sono assunti dall'ente come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle conoscenze e delle competenze, per favorire una cultura orientata ai risultati, per sviluppare autonomia e capacità d'iniziativa e per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale.

2. La formazione è fatta per perseguire le necessità di incremento dell'efficienza, efficacia e qualità dei servizi comunali e dovrà tendenzialmente riguardare tutto il personale dipendente nell'ambito di un programma pluriennale.

3. I piani formativi sono finalizzati a:

- a) accrescere i saperi di base e consentire l'acquisizione di competenze specialistiche;
- b) completare la formazione d'ingresso dei lavoratori neo assunti;
- c) fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento dell'attività lavorativa e per il miglioramento della professionalità;
- d) favorire i processi di rinnovamento delle procedure e delle integrazioni tra servizi, sviluppando capacità comunicative e relazionali, coerenti con il superamento di modelli organizzativi tradizionali a favore di modelli cooperativi che valorizzino l'interazione dentro il gruppo e con gli utenti;
- e) riqualificare il personale interessato alla mobilità interna a seguito di processi di esternalizzazione o di riorganizzazione;
- f) riqualificare e sviluppare le competenze professionali del personale.

4. I programmi annuali e pluriennali di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale sono predisposti nel rispetto dei limiti di legge.

5. Per la predisposizione del piano annuale di formazione di norma si osserverà la seguente procedura. Ogni responsabile di settore, di norma entro il 31 dicembre di ogni anno, presenterà al Servizio Sviluppo del Personale le proprie richieste da inserire nel piano di formazione per le strutture su cui è incaricato e relativo all'anno successivo. La rilevazione del fabbisogno formativo può nascere anche dalle esigenze espresse dai dipendenti nelle conferenze di servizio.

6. Conclusa l'analisi dei fabbisogni formativi a cura del Servizio Sviluppo del Personale l'Amministrazione presenta alla delegazione sindacale dell'ente il piano di formazione, contenente la tipologia di corsi da attivarsi e il riparto delle risorse. A fine gestione l'Amministrazione informa la delegazione sindacale sul consuntivo delle attività svolte e sui partecipanti alle stesse.

7. Le risorse annualmente disponibili sono ripartite dal Direttore Generale in due quote che serviranno a finanziare, in parte corsi di formazione e in parte iniziative di aggiornamento. Quest'ultima parte della quota verrà ulteriormente suddivisa dallo stesso Direttore Generale tra i settori, tenuto conto della loro consistenza e dei cambiamenti normativi previsti nell'anno che potrebbero interessarli.

8. I percorsi formativi troveranno, di norma, applicazione in orario di lavoro. Diversamente, le ore utilizzate saranno recuperate dal lavoratore – previo accordo con il proprio responsabile di servizio.

9. All'interno dei fascicoli personali dei dipendenti sarà costituita un'anagrafe delle iniziative formative effettuate.

ART. 3 - SALUTE E SICUREZZA NEL LUOGO DI LAVORO

1. L'ente applica la normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, ed in particolare il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni. L'attuazione degli interventi si farà coinvolgendo il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, cui saranno assicurate tutte le prerogative di legge e contrattuali.
2. Per raggiungere il massimo livello di sicurezza all'interno dell'Ente nel pieno rispetto della normativa vigente, l'Amministrazione incontra almeno una volta l'anno i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS), per informarli:
 - a) sulle priorità d'intervento in materia di salute e sicurezza;
 - b) sulla relativa copertura finanziaria del piano concordato;
 - c) sulle modalità di gestione e di verifica del piano stesso.
3. Per consentire al RLS di svolgere adeguatamente il proprio ruolo l'ente si impegna a fornirgli tempestivamente tutte le informazioni necessarie.
4. Ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza è assicurata una formazione particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tale da assicurar loro adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi.
5. L'ente organizza le attività formative in materia di sicurezza, salute e dei rischi per tutto il personale, prevedendo inoltre la formazione sistematica dei lavoratori neo assunti. La formazione avviene in orario di lavoro e gli oneri sono a carico dell'ente.
6. L'attività di formazione è periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
7. Ogniqualvolta vengano attuate riorganizzazioni del lavoro, a fronte di norme o provvedimenti riguardanti il D. Lgs 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, l'ente richiede il parere del RLS.

ART. 4 - RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO A 35 ORE

1. La riduzione dell'orario di lavoro a 35 si applica al personale turnista della polizia municipale secondo le modalità indicate dall'art. 22 del CCNL 1/4/1999.
2. Le 35 ore settimanali per il personale turnista della polizia municipale a regime si faranno dal momento in cui l'ente avrà raggiunto e rispettato i parametri regionali in materia di rapporto fra personale di vigilanza e popolazione.
3. La nuova organizzazione dell'orario di lavoro della polizia municipale per attuare la riduzione a 35 ore settimanali si farà secondo le modalità indicate dall'art. 22 del CCNL 1/4/1999 e dall'art. 9 dei contratti integrativi 2006 – 2009.
4. A questo fine si concorda di procedere con gradualità. In particolare quando l'Area Polizia Municipale arriverà al 70% dell'organico previsto dalla normativa regionale, si concederanno due riposi aggiuntivi all'anno. Quando arriverà all'85%, se ne concederanno quattro. Al 100% se ne concederanno sette.

ART. 5 – CRITERI GENERALI PER LE POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO

1. L'articolazione dell'orario ordinario di lavoro dei dipendenti è stabilito da un apposito regolamento, tenendo conto dell'orario di apertura al pubblico e delle esigenze organizzative interne all'ente, con riferimento ai criteri dell'art.17 del CCNL dei dipendenti degli enti locali del 6/7/1995.

ART. 6 – MODALITA' DI GESTIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE

1. Qualora nell'ente si verificano situazioni di esubero di personale in qualche servizio, si applicheranno le disposizioni previste dalla normativa vigente. Tuttavia si tenterà prioritariamente la loro ricollocazione in altre strutture dell'ente, attraverso le procedure di mobilità definite nel Regolamento di organizzazione.

ART. 7 – PREVIDENZA INTEGRATIVA AL PERSONALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE

1. Parte dei proventi ex art. 208, comma 2 D. Lgs. N. 285/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, possono essere destinati a finalità assistenziali e previdenziali. Il contratto collettivo nazionale del 22.01.2004 all'art. 17 individua gli organismi preposti alla gestione di tali risorse. Il contratto in questo modo chiarisce che i suddetti proventi possono essere utilizzati solo per finalità assistenziali e previdenziali.

2. Sempre che vi siano sufficienti introiti ex art. 208, comma 2 D. Lgs. N. 285/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, le condizioni finanziarie dell'ente ed il tetto di spesa di personale lo consentano, il Comune di Russi costituisce annualmente un fondo con finalità assistenziali e previdenziali per il personale di vigilanza appartenente all'Area Polizia Municipale destinando allo stesso parte dei suddetti introiti.

3. La quota pro-capite annua a regime che il bilancio del Comune di Russi destinerà alla previdenza integrativa del personale della polizia municipale avente diritto è pari a € 500,00. Per il personale che ha tre anni di anzianità fino al quinto anno l'accantonamento annuo è pari a € 250,00. Dette quote sono comprensive della ritenuta per il fondo di solidarietà a carico del datore di lavoro e di eventuali altre spese di gestione. L'enti all'atto della cessazione dal servizio del beneficiario per qualsiasi causa o del suo trasferimento ad un'altra amministrazione, interrompe l'erogazione della suddetta quota. Il versamento dell'ultimo anno è rapportato ai mesi di servizio. L'ultimo mese di servizio si paga soltanto se la cessazione è avvenuta dopo il 15. I dipendenti aderenti al fondo Perseo possono chiedere di destinare le quote al suddetto fondo.

4. E' beneficiario del Fondo con finalità assistenziali e previdenziali tutto il personale dell'Area Polizia Municipale. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e con un profilo dell'area della vigilanza che abbia un'anzianità di servizio di almeno 3 anni a tempo indeterminato nell'ente. In caso di mobilità si cumula a quella dell'ente di provenienza. Non fruisce del fondo il personale in aspettativa, per tutta la durata dell'assenza. Ne fruisce però il personale in distacco sindacale. A titolo esemplificativo non fruisce del fondo con finalità assistenziali e previdenziali il personale di altre aree (amministrativa, tecnica, ecc) assegnato al corpo di polizia municipale, nonché il personale assegnato alle unità aggregate ad altre strutture dell'ente.

5. Devono essere definite dagli organismi preposti alla gestione di tali risorse le modalità operative per realizzare tale istituto.
6. A norma dell'art. 17 del CCNL 22/1/2004, le iniziative previdenziali e assistenziali saranno scelte e gestite da un unico organismo per tutta la Bassa Romagna ed il Comune di Russi di cui all'art. 55 del CCNL 14/9/2000. Questo organismo si limiterà ad erogare alle scadenze stabilite gli importi annuali al soggetto individuato, finanziandolo con gli introiti ex art. 208, comma 2 D. Lgs. N. 285/1992 e successive modificazioni ed integrazioni dei singoli enti.
7. Detto organismo sarà costituito da due dipendenti dell'area della vigilanza eletti dai colleghi del Corpo di Polizia Municipale dell'Unione o dell'Area Polizia Municipale del Comune di Russi e da un responsabile del servizio finanziario in rappresentanza degli enti.
8. L'organismo, una volta costituito con provvedimento del Responsabile del Servizio Amministrazione del Personale dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna, adotterà la disciplina applicativa della presente intesa, che sarà approvata dalla Giunta.

ART. 8 – CRITERI PER L'INCENTIVAZIONE DELL'ATTIVITA' DI EDUCAZIONE STRADALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE

1. Parte dei proventi ex art. 208, comma 2 D. Lgs. N. 285/1992 e successive modificazioni ed integrazioni, determinata ogni anno dall'ente, tenuto conto delle disponibilità di bilancio e del fabbisogno formativo degli utenti, sarà erogata agli istituti scolastici, affinché sia destinata alle iniziative di educazione stradale, comportanti anche l'utilizzo di personale dell'Area Polizia Municipale.
2. Dette risorse potranno essere utilizzate dagli istituti scolastici per compensare il personale della polizia municipale incaricato come docente per l'educazione stradale al di fuori dell'orario di lavoro.
3. Si osserverà la seguente procedura:
 - a) l'Area Finanziaria, sentite l'Area Lavori Pubblici e Patrimonio, l'Area Polizia Municipale, l'Area Servizi alla Cittadinanza e il Settore Organizzazione Risorse Umane dell'Unione, adotta la delibera di riparto dei proventi da sanzioni alla violazione del codice della strada;
 - b) l'Area Polizia Municipale pianifica ogni anno le attività di educazione stradale che potranno essere svolte dal personale in orario di lavoro o fuori orario, verificate le relative disponibilità e le risorse assegnate da ciascun comune a questa attività;
 - c) il vigile che intende svolgere il servizio fuori orario chiede al Servizio Sviluppo del Personale l'autorizzazione per incarico esterno, vistata dal comandante, in cui viene indicata la somma congrua e omogenea per tutti gli enti (concordata con gli istituti scolastici);
 - d) l'Area Servizi alla Cittadinanza tenuto conto dei vigili disponibili (e autorizzati) e degli accordi presi con le scuole interessate, impegna la spesa da corrispondere a titolo di contributo straordinario alle stesse per lo svolgimento di questa attività fuori orario di lavoro ai vigili. A monte l'Area Finanziaria, sentita l'Area Polizia Municipale, avrà fatto stanziare nella delibera di destinazione dei proventi ricavati dalle sanzioni per violazione del codice della strada le risorse necessarie ad attuare i servizi richiesti dalle scuole.

**CERTIFICAZIONE AL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE
DIPENDENTE NON DIRIGENTE
TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025 - ANNUALITA' ECONOMICA 2023**

Comune di RUSSI

Provincia di Ravenna

Verbale n. 76 del 14/12/2023

OGGETTO: CERTIFICAZIONE COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2023

L'Organo di revisione ha esaminato la Relazione tecnico finanziaria e la Relazione illustrativa afferente il contratto decentrato integrativo anno 2023

Visti:

- le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del personale non dirigente del comparto Funzioni locali ed in particolare gli artt. 8, 79 e 80 del CCNL del 16/11/2022;
- l'art. 23 del D.Lgs.n.75/2017;
- il D.Lgs.n. 165/2001 ed in particolare l'art. 40bis;
- il D.L. n. 34/2019 ed in particolare l'art. 33, comma 2;
- il D.Lgs. n.118/2011 e s.m.i.;
- i principi contabili applicati ed in particolare il n. 4/2;
- i principi di vigilanza e controllo dell'Organo di revisione degli Enti Locali approvati dal Consiglio nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili;

l'Organo di revisione raccomanda

- la necessità di assicurare il rispetto delle seguenti condizioni:
 - la spesa relativa al fondo del personale del comparto anno 2023 unitamente alle altre spese di personale non deve superare i limiti disposti dall'art.1, comma 557 (o 562) della legge n. 296/2006;
 - i compensi relativi alla indennità di risultato devono essere sempre corrisposti a conclusione del procedimento e delle attività di valutazione, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente;

presenta

l'allegata certificazione alla costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023 che forma parte integrante del presente verbale.

Bologna li 14 12 2023

Il Revisore Unico
Dott.ssa Claudia Rubini



Comune di RUSSI
Provincia di RAVENNA

Oggetto: Certificazione costituzione fondo risorse decentrate personale dipendente non dirigente anno 2023.

L'Organo di revisione del Comune di Russi, nella persona della Dott.ssa Claudia Rubini Revisore Unico;

Premesso

- Che in data 01/12/2023 il Dirigente del Servizio Area Risorse Umane Dott. Francesca Cavallucci ha trasmesso copia della propria relazione tecnico finanziaria ed illustrativa del Contratto Decentrato Integrativo – triennio normativo 2023-2025 – annualità economica 2023 del personale non dirigente del Comune di Russi;
- Che il citato Responsabile ha richiesto specifico parere in merito alla costituzione del fondo di cui trattasi;
- Che il fondo per le politiche di incentivazione del personale si compone della parte fissa e di quella variabile, oltre che del fondo per le Elevate Qualificazioni (ex Posizioni organizzative);

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

- Artt.14 e 15 del CCNL del 1/04/1999;
- Art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
- Artt. 4 e 28 del CCNL del 02/10/2001;
- Artt. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004;
- Art. 4 del CCNL del 09/05/2006;
- Art. 8 del CCNL del 11/04/2008;
- Art. 4 del CCNL del 31/07/2009;
- Art. 67 del CCNL del 21/05/2018;
- Art. 79 del CCNL del 16/11/2022;
- Art. 33, comma 2 ultimo capoverso del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58;
- D.M. 17/03/2020;

Visti

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

“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1,

comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016**. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”;

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

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

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

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

- L'art. 8, comma 7 del CCNL 16/11/2022 recante la seguente disciplina:

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

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

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

- Art. 33, comma 2 ultimo capoverso del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 recante la seguente disciplina:

“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

- Il D.M. 17/03/2020 di attuazione all'art. 33, comma 2 del citato D.L. 34/2019 ed in particolare le indicazioni contenute in premessa riguardante la disciplina del fondo incentivante:

“Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in

CR

particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”;

Viste:

- La determinazione n. 589 del 06/12/2023 del Segretario Generale avente ad oggetto la costituzione del fondo risorse decentrate anno 2023 per il personale non dirigente
- La determinazione n. 428 del 27/04/2023 del Dirigente Dott. Cavallucci con la quale si è provveduto a determinare le quote residue dell'anno precedente da portare in incremento del fondo di cui trattasi (euro 190,37);
- Il risparmio sulla quota di straordinario dell'anno 2022 destinato all'incremento del fondo di cui trattasi che e' stato attestato dal Segretario Generale ed ammonta ad euro 1,65 (economie da lavoro straordinario);

Considerato

- Che la Giunta comunale ha approvato gli indirizzi alla contrattazione decentrata per il 2023 con apposita delibera n. 129 del 02/11/2023.
- Che gli indirizzi per la gestione del personale sono contenuti nel D.U.P 2023-2025
- Che la Giunta comunale non ha destinato proventi delle sanzioni per violazioni del codice della strada anno 2022 per incremento di parte variabile

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

Esaminata la relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa sulla costituzione del fondo per il personale non dirigente relativa al periodo 2023 redatta dal Dirigente Dott. Cavallucci

Preso atto della quantificazione del "fondo" come di seguito esposto:

A) Costituzione del Fondo 2023	Importi
Sezione 1 - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	209.100,68
Sezione 2 - Risorse variabili soggette a limite	21.362,69
Totale risorse soggette al limite	230.463,37
(-) Differenza da decurtare per superamento limite fondo integrato da personale ASP - incremento tetto Posizioni Organizzative	5.835,49
Totale fondo (con voci soggette al limite)	224.627,88
(+) Risorse (fisse e variabili) non soggette a limite	56.318,23
Totale fondo incentivante – Annualità economica 2023	280.946,11
(-) Decurtazioni (per disponibilità di bilancio)	0
Totale fondo sottoposto a certificazione	280.946,11

B) Utilizzo del Fondo 2023	Importi
Destinazioni non disponibili alla contrattazione collettiva	133.862,87
Destinazioni disponibili alla contrattazione collettiva	147.083,24
Totale	280.946,11

Verificato che il fondo per le risorse decentrate, così come definito, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale per quanto concerne la conformità all'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006, nonché il permanere degli equilibri di bilancio;

CK

Evidenziato che:

- il fondo rispetta le disposizioni normative in materia di limiti, non superando l'importo del fondo 2016;
- la spesa relativa alla costituzione del fondo incentivante il personale per l'anno 2023 è stata correttamente prevista nel bilancio di previsione 2023-2025;

Tutto ciò premesso

Visto il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023/2025;

Visto il CCNL 16 novembre 2022 e i CCNLL precedenti per le disposizioni non disapplicate;

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

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

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

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

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

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

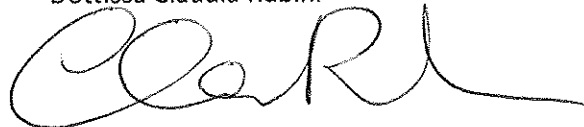
Certifica

nel rispetto delle norme richiamate in premessa, che la costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dipendente non dirigente triennio normativo 2023-2025 – annualità economica 2023 è stata formulata nel rispetto dei vigenti limiti normativi/contrattuali e dei vincoli di bilancio per l'esercizio 2023.

Bologna, 14/12/2023

L'Organo di revisione

Dott.ssa Claudia Rubini



COMUNE DI RUSSI
(Provincia di Ravenna)

**CERTIFICAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
COMUNE DI RUSSI – TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025 - ANNUALITA' ECONOMICA 2023**

Ai sensi degli artt. 40 (comma 3-sexies) e 40 bis (comma 1) del D. Lgs 165/2001, il Revisore dei Conti del Comune di Russi certifica la relazione illustrativa del suddetto contratto decentrato integrativo, dando atto che lo stesso è rispettoso delle norme di legge e di CCNL, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori al personale dipendente.

Bologna, 14/12/2023

IL REVISORE UNICO

Dott.ssa Claudia Rubini

