

**PROVINCIA DI FERRARA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO A LIVELLO  
DI ENTE**

**“PERSONALE DEI LIVELLI”**

**CCI 2019-2021 - PARTE NORMATIVA**

L'anno duemiladiciannove (2019), il giorno 25 del mese di luglio, alle ore 10, nella residenza della sede della Provincia di Ferrara

T R A

- la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

ORNELLA CAVALLARI	PRESIDENTE
VALENTINA LEALINI	COMPONENTE

E

- la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

VITALI NATALE	CGIL PROVINCIALE
BERTELLI FRANCESCO	CISL/FPS PROVINCIALE
UBA LEONARDO	UIL/FPL PROVINCIALE
POLICARDI ALESSANDRA	RSU
VITALI MARIA CHIARA	RSU
LATTA DAVIDE	RSU
RAVAGLIA MARCO	RSU
TROMBETTA SILVIA	RSU
RIGHI MARCO	RSU

**Premesso:**

- che con l'entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 si apre la nuova stagione di contrattazione integrativa.
- che il nuovo CCNL introduce una serie di nuove indennità e offre opportunità di incremento di indennità già esistenti, la cui applicazione trova tuttavia un limite attualmente invalicabile nelle disposizioni dell'art. 67, comma 7, le quali prevedono che *"La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d. lgs. n. 75/2017"*.

**Atteso:**

- che spetta all'organo di governo fornire alla Delegazione Trattante di parte pubblica, presieduta dal Segretario Generale, gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa sia del personale dei livelli che per il personale dell'area dirigenziale anche con riferimento, per quanto di competenza, alla disponibilità delle risorse variabili da destinare al trattamento accessorio, compatibilmente con disponibilità di Bilancio e in osservanza ai vincoli dettati in tema di contenimento della finanza pubblica;
- che la costituzione del fondo per le risorse decentrate appartiene alla sfera dell'autonomia dell'ente e tale prerogativa deve essere esercitata, con atto dirigenziale, nell'ambito e nei limiti del dettato normativo e contrattuale;

Handwritten signatures of the representatives of the public administration and the trade unions, including the President and members of the delegations.

- che la natura di atto unilaterale di pianificazione finanziaria, non contrattabile, dell'atto di costituzione del fondo dedicato alla contrattazione integrativa viene richiamata anche dalla Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 25/2012.

**Ricordato:**

- che con Decreto presidenziale n. 63/2018 si è provveduto alla costituzione della Delegazione trattante di parte pubblica;
- che con determinazione n.639/2019 si è provveduto alla costituzione del Fondo delle Risorse decentrate del personale dei livelli – anno 2019;
- che in data 31/10/2018 si era sottoscritta l'intesa normativa del triennio 2018-2020, alla luce del nuovo CCNL del 21/05/2018;
- che in quella sede alcune tematiche non erano state pienamente affrontate;
- che in data 03/07/2019 è stata siglata la preintesa del CCI – Parte normativa 2019-2021 - Area Livelli;
- che con Decreto presidenziale n. 54/2019 sono stati impartiti gli indirizzi per l'avvio delle trattative tese alla sottoscrizione del CCI;
- che il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità finanziaria della preintesa normativa 2019-2021, ex art 40 bis del D.Lgs 165/01, in data 18/07/2019 come da Parere n. 11 acquisito agli atti;
- che l'organo di vertice ha autorizzato la sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Integrativo in data 22/07/2019 con Decreto presidenziale n. 88.

**Le parti convengono quanto segue:**

**ART. 1 OGGETTO E OBIETTIVI**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

**ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Provincia di Ferrara con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

**ART. 3 DURATA**

1. Il presente CCI - PARTE NORMATIVA ha durata triennale dalla sottoscrizione 2019-2021, fermo restando il principio di ultrattività dei contratti decentrati nelle more dei rinnovi.
2. Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito in sede di CCI - PARTE ECONOMICA fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.



## ART. 4 CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- indennità ex VIII<sup>a</sup> livelli.

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, (Risorse Stabili) non integralmente utilizzate negli anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile (art. 68 comma 1).

5. Le parti condividono, inoltre, l'obiettivo di:

- assicurare che una quota prevalente di risorse sia destinata a garantire adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi, incentivando l'impegno e la qualità della performance, così come rilevata dal sistema di gestione del "Ciclo della Performance organizzativa ed individuale", nel rispetto del principio contenuto nell'art 40, comma 3 bis, del D.Lgs 165/01;
- assicurare un giusto indennizzo, attraverso le nuove disposizioni contrattuali, alle categorie di lavoratori più disagiati anche in funzione del rischio identificato in sede di redazione DVR (conduttori di macchine operatrici complesse, operai, capi squadra, vigili);
- valorizzare i collaboratori, non incaricati di Posizione Organizzativa, cui sono assegnate delle responsabilità di procedimento complesse attraverso l'Indennità di Specifiche Responsabilità o Indennità di Funzione per l'area di vigilanza;
- attivare percorsi di Progressione Orizzontale su almeno un triennio (iniziato nel 2018), con l'attenzione di non consolidare, a regime 2018/2019/2020, più del 45% l'incidenza della spesa per le PEO sul totale delle Risorse Stabili.

## ART. 5 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE E DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO

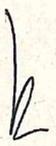
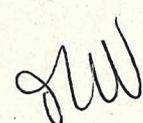
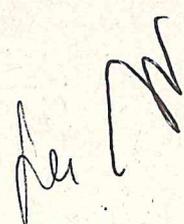
1. Il nuovo CCNL stabilisce, due distinti utilizzi delle risorse destinante ai premi correlati alla performance: quella "organizzativa" e quella "individuale". Due voci di erogazione separate proprio per la diversa tipologia dei risultati da conseguire. Già contemplati nel Sistema di Gestione del Ciclo della Performance, come ultimo approvato con Decreto presidenziale n.141/2018.

### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Rileva la capacità di un soggetto collettivo (intera amministrazione e/o strutture organizzative) di soddisfare le esigenze dei cittadini attraverso un'efficiente allocazione delle risorse. Si tratta di una prestazione "alta", che riassume lo stato di salute dell'Ente, la sua reattività alle mutevoli esigenze della comunità e del contesto di riferimento.

La misurazione andrebbe effettuata rilevando indicatori con riferimento a:

- quantità;
- qualità: articolata in accessibilità, qualità tecnica, e tempestività;
- efficienza: articolata in tecnica ed economica;
- soddisfazione dell'utenza: interna o esterna.



In particolare potrebbero essere declinati dei criteri valutativi attinenti:

- la performance organizzativa di Ente;
- la performance organizzativa di struttura.

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE

A questa voce devono essere destinate almeno il 30% delle risorse indicate all'art. 67, comma 3 del CCNL (risorse variabili)

Caratterizzata da:

- obiettivi individuali: ovvero quelli legati ad indicatori di risultato inerenti l'attività propria della struttura di appartenenza ed all'apporto peculiare del valutato in termini quali-quantitativi;
- comportamenti e caratteristiche: trattasi della componente valutativa che attiene al "come" viene resa la prestazione lavorativa.

2. La maggiorazione del premio ex art. 69 "Differenziazione del premio individuale" non può essere inferiore al 30% del valore medio dei premi attribuiti. L'importo della maggiorazione e la quota dei beneficiari viene stabilita annualmente in sede di CCI - Parte economica.

#### ART. 6 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

La progressione economica orizzontale ha carattere selettivo e meritocratico.

Le progressioni economiche all'interno della categoria devono trovare il loro finanziamento nella parte stabile del fondo per le risorse decentrate. Percorso iniziato lo scorso anno, da svilupparsi nell'arco del triennio di valenza normativa del CCI 2018-2020

Il riconoscimento della Progressione Economica deve avvenire in maniera selettiva, teso a premiare il merito protratto nel tempo, ad una quota limitata di beneficiari su base annua e comunque in una quota tale che, a regime, il fondo PEO non incida, annualmente (triennio 2018-2020) più del 45% del totale delle Risorse Stabili.

#### 1) GRADUATORIE

Le graduatorie verranno redatte per Categorie: B, C, D e D titolari di PO secondo i seguenti criteri:

#### A) RISULTANZE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE:

##### - MEDIA DELLE VALUTAZIONI DEL TRIENNIO 2016-2017-2018

PESO PUNTI 65/100

Valutazioni del triennio antecedente all'avvio delle procedure selettive (in prima applicazione: 2015-2016-2017). Per ovviare alle differenze valutative presenti tra i Settori e le Categorie, si applicherà la seguente formula:

*Media sui tre anni del voto del dipendente, rapportato al massimo dell'anno di riferimento (per settore e categoria di appartenenza) moltiplicato per il numero dei punti.*

$$\frac{\sum_{\text{anno}=1,2,3} \frac{\text{Voto}_{\text{anno}}}{\text{VotoMax}_{\text{anno}}} * \text{Punti}}{3}$$

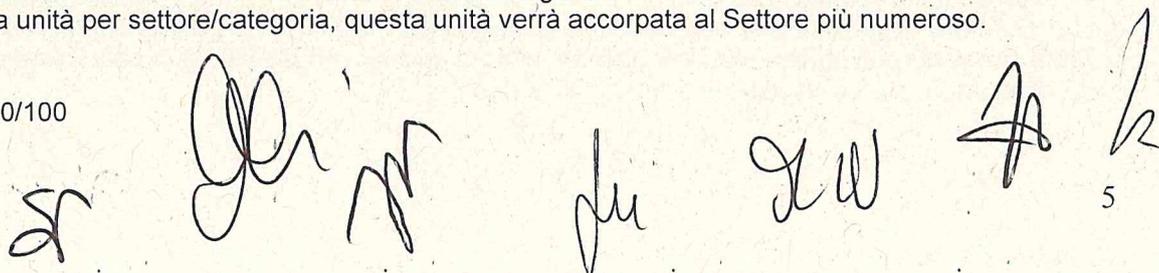
Il voto max anno è il voto massimo riferito al settore/categoria in cui era inserito il dipendente per l'anno in oggetto.

La formula sopra riportata sarà applicata al personale dei singoli settori (Polizia trattata come singolo Settore) e per categoria singola B,C,D. Dalla categoria D saranno escluse le PO alle quali si applicherà la formula considerando tutte le PO come un unico settore/categoria.

In caso di 1 sola unità per settore/categoria, questa unità verrà accorpata al Settore più numeroso.

##### - BONUS

PESO PUNTI 10/100



In attuazione al principio espresso nell'art. 5 del CCNL 31/03/1999, relativamente alla necessaria maggiore selettività dei criteri per il raggiungimento delle categorie economiche superiori, viene riconosciuto un bonus che andrà così a scalare:

10 punti = se il dipendente non ha fatto alcuna progressione nella categoria attuale di appartenenza

6 punti = se il dipendente ha fatto 1 progressione nella categoria attuale di appartenenza

4 punti = se il dipendente ha fatto 2 progressioni nella categoria attuale di appartenenza

2 punti = se il dipendente ha fatto 3 progressioni nella categoria attuale di appartenenza

1 punto = se il dipendente ha fatto 4 progressioni nella categoria attuale di appartenenza

0 punti = se il dipendente ha fatto 5 progressioni nella categoria attuale di appartenenza

La condizione per poter beneficiare del bonus è che il dipendente abbia una valutazione media triennale superiore ad una valutazione più che discreta sulla base del sistema di valutazione > a 56/80).

Si precisa che, poiché prima dell'entrata in vigore del nuovo CCNL in categoria D si poteva accedere sia da D1 (ex 7 livello) che da D3 (ex 8 livello), il bonus progressioni andrà applicato considerando il tipo di accesso del dipendente alla categoria.

Lo stesso discorso è applicabile alla categoria B.

## **B) ESPERIENZA ACQUISITA NEL PROFILO PROFESSIONALE**

PESO PUNTI 22/100

Valorizzazione dell'esperienza, acquisita negli anni di servizio prestato nell'ultima posizione economica attualmente posseduta e nel medesimo profilo professionale, a condizione che per il triennio antecedente all'avvio delle procedure selettive la valutazione sia sempre stata più che positiva (positiva si intende la valutazione superiore al minimo previsto per l'accesso ai sistemi premianti (48/80), pertanto con valutazione media triennale 2016/2017/2018 almeno pari a 56/80, sulla base delle metodologie nel tempo vigenti).

Vengono presi in considerazione:

i servizi prestati a tempo determinato o con contratto di formazione lavoro presso l'ente, sono considerati se prestati senza soluzione di continuità nel medesimo profilo professionale e categoria economica;

i servizi prestati presso altri enti a tempo indeterminato nell'attuale posizione economica e profilo professionale (previa acquisizione di idonea certificazione dall'ente di provenienza sulla positività della prestazione protratta nel tempo).

Al fine di attribuire il peso punti all'esperienza acquisita si applica la seguente formula:

*Valore Punto = 22pt/l'esperienza acquisita più elevata. Tale valore andrà moltiplicato per l'esperienza di ciascun dipendente.*

## **C) PROCESSI FORMATIVI CERTIFICATI**

PESO PUNTI 3/100

Poiché non è a regime un sistema di formazione che certifichi le competenze acquisite, ai sensi di quanto disposto dall'art. 49 ter del CCNL 21/05/2018, viene attribuito a tale indicatore un peso minimo rispetto ad attività formative intese nel senso che segue. Verranno pertanto considerati ai fini della progressione i percorsi formativi particolarmente rilevanti in termini di impegno, attinenti al profilo posseduto (es. titoli di studio superiori a quelli richiesti per l'accesso, master, corsi di specializzazioni, seconda laurea attinente) e coerenti con la professionalità richiesta dall'Ente al lavoratore.

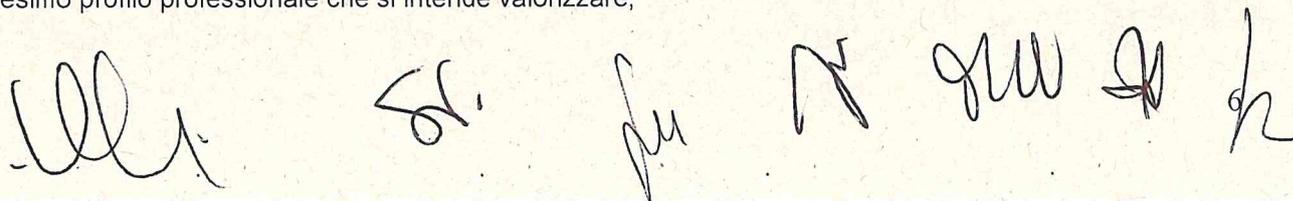
Punteggio:

- Titolo di studio, attinente alle mansioni svolte, superiore a quello previsto per l'accesso dall'esterno (es: laurea per le Categorie "C"): punti 3;
- Master e specializzazioni post laurea di durata superiore o uguale ad un anno: punti 3;
- I dipendenti in possesso di seconda laurea: punti 2;
- Master e specializzazioni post laurea di durata inferiore ad un anno: punti 2;
- Specializzazione post diploma: punti 1.

Qualora il dipendente possedesse più di un titolo il punteggio massimo attribuibile sarebbe comunque 3.

## **2) REQUISITI D'ACCESSO**

- dipendente di ruolo in servizio;
- 24 mesi nella posizione economica; la permanenza minima per il personale che viene assunto per mobilità si calcola con riferimento all'anzianità maturata anche in un altro Ente, a condizione che trattasi del medesimo profilo professionale che si intende valorizzare;



- aver acquisito nell'ultimo triennio la valutazione minima per accedere al sistema premiante (come da metodologia vigente nel tempo attualmente 48/80);
- non aver avuto sanzioni disciplinari irrogate, superiore al rimprovero verbale, nel biennio antecedente.

L'ammissione alla procedura avviene d'ufficio sulla base delle regole stabilite.

### 3) SUDDIVISIONE DEL BUDGET

La somma da destinare a ciascuna categoria sarà determinata nel contratto integrativo, parte economica, dell'anno di riferimento, secondo il seguente criterio:

- riparto del budget in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organica di ciascuna categoria.

Il n° di passaggi contenibili nella somma a disposizione può differenziarsi a seconda del diverso peso economico dei passaggi dei dipendenti che si classificheranno utilmente nella graduatoria finale, fino al raggiungimento della somma disponibile. Le graduatorie, redatte per categoria, hanno valenza annuale, ogni anno verrà redatta una nuova graduatoria:

- Categoria D con posizione organizzativa
- Categoria D
- Categoria C
- Categoria B

Lo scorrimento della graduatoria per cessazione è possibile nei limiti dell'arco annuale, nel rispetto della quota limitata dei possibili beneficiari che non potrà comunque superare il 30% degli aventi diritto su base annua.

Le progressioni verranno assegnate fino a concorrenza del budget annualmente destinato dal CCI parte economica annuale nel limite massimo.

I resti andranno a finalizzare le risorse della produttività.

Eventuali economie nel fondo per la progressione orizzontale dell'anno di riferimento, non utilizzabili, andranno ad incrementare il budget per la performance individuale ed organizzativa dell'anno di riferimento. L'anno successivo l'amministrazione si impegna a metterle a disposizione per l'istituto delle progressioni orizzontali.

### 4) PARITA'

In caso di parità di punteggio precede:

- chi presenta una maggiore anzianità di servizio (in tutta la sua carriera lavorativa).

### SPECIFICHE IN ORDINE ALLA METODOLOGIA

A) CIRCA IL CRITERIO DELLE RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, si specifica che:

- qualora al dipendente manchi la valutazione relativa ad uno o più degli ultimi 3 anni, verrà considerata la valutazione dell'ultimo triennio utile, anche se le annualità non sono tra di loro consecutive;

B) CIRCA IL CRITERIO DELL'ESPERIENZA MATURATA NEGLI AMBITI PROFESSIONALI DI RIFERIMENTO, si specifica che:

- verranno considerati gli anni di esperienza di servizio nel medesimo profilo professionale e nella medesima posizione economica,
- il servizio dei lavoratori part-time verrà considerato per intero;
- ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;
- agli effetti del computo del periodo verranno considerati anche eventuali periodi prestati a tempo determinato senza soluzione di continuità nel medesimo profilo professionale prestati presso l'Ente, nonché i servizi prestati nel medesimo profilo professionale e posizione economica anche presso altri enti, se l'assunzione è stata effettuata tramite mobilità tra Enti.

### ART. 7 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. L'indennità da determinare tra il minimo di 1€ ad un massimo di 10 €, assorbe le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori ma, fermi restando i presupposti che giustificavano l'erogazione di tali compensi, si ritiene necessario graduare l'indennità rispetto alle mansioni cui sono correlati disagi e rischi evincibili dal DVR.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Pelle', 'SS', 'M', 'du', 'JUN', 'A', and 'h'.

2. La misura dell'indennità deve tenere conto di almeno due criteri distintivi, così enucleati, al fine di cogliere la ratio e la finalità dell'emolumento:

- effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
- caratteristiche dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna in base ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

4. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale;

5. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza, ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. Con riferimento alle causali di rischio e disagio, il datore di lavoro dovrà adottare dei rapporti di servizio giornalieri, sui quali per il personale interessato sia perfettamente indicata l'attività svolta ovvero le varie attività, se nell'arco dell'orario giornaliero si sono svolte attività diverse, con l'indicazione degli orari, nonché del luogo dove l'attività è stata prestata

6. Condizioni:

- per il riconoscimento della causale "disagio" si deve tenere conto del luogo in cui viene eseguita la prestazione ovvero alle modalità di svolgimento della prestazione ed il grado di disagio ad esse attribuite, in modo che incrociando i dati del rapporto di servizio con quelli della tabella risulti un grado oggettivo di disagio.

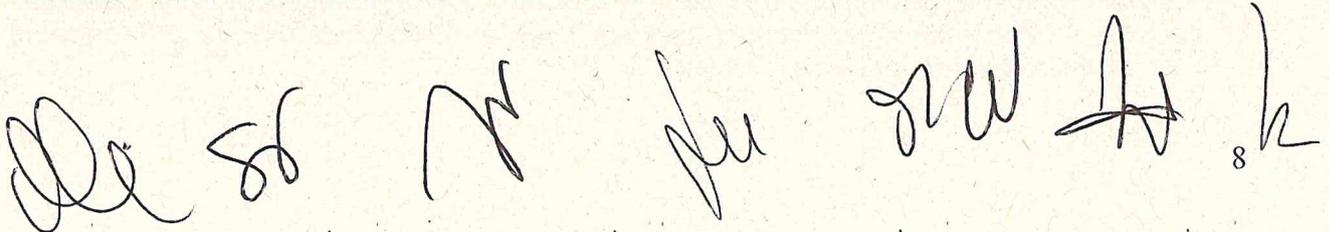
Tipologia (cumulabili)	Grado disagio
Prestazione resa in condizioni climatiche avverse	10
Prestazione resa con frequenti spostamenti sul territorio	6
Prestazione resa in condizioni ambientali difficili	8
TOT	24

- per il riconoscimento della causale "rischio", verrà approntata una o più tabelle, con l'eventuale divisione per servizi (cantonieri, elettricisti, operai, meccanici, ecc.) che elenchino le attività attribuendo ad ognuna un grado di rischio desumibile dal DVR, ai fini di un'applicazione del calcolo del rischio analogo a quello proposto sopra per il disagio.
- per il maneggio valori si conviene un'indennità giornaliera, su effettiva presenza e svolgimento della mansione.

7. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta periodicamente (ogni tre mesi) lo svolgimento di attività soggette alle suddette condizioni di lavoro.

8. La determinazione dell'importo verrà determinata annualmente in sede di CCI PARTE ECONOMICA

#### ART. 8 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ



Handwritten signatures of several individuals, likely representing the parties involved in the agreement.

1. Indennità spettante a collaboratori di categorie C e D che esercitano compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità di procedimento complesso, di coordinamento di unità lavorative o gruppi trasversali, risultante da atto formale.

2. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei collaboratori cui riconoscere tale indennità è di competenza del Dirigente del Settore di competenza, previa concertazione in sede di Direzione Operativa, e sono espressione delle prerogative datoriali.

Ritenuto di individuare, così come segue, i **criteri generali** per l'attribuzione delle indennità di "specifiche responsabilità" di cui al comma 1 dell'art. 70 *quinquies*, suddetto, dando atto che la graduazione verrà operata dai Dirigenti, in sede collegiale, coadiuvati dal Nucleo di Valutazione/OIV:

**A) Responsabilità della gestione della struttura assegnata:** Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono la complessità delle specifiche responsabilità attribuite. **3 punti MAX:**

Numero di dipendenti assegnati alla struttura o al gruppo di progetto (compreso il titolare dell'indennità):

- da 1 a 5 unità: 1 punto;
- da 6 a più unità: 3 punti

**B) Responsabilità per coordinamento:** Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il tipo di struttura organizzativa. **7 punti MAX:**

- Struttura in linea/in staff al Dirigente di Settore: 7 punti
- Struttura in linea alla Posizione Organizzativa: 3 punti

**C) Responsabilità specifiche di carattere amministrativo, consistenti nella responsabilità della fase istruttoria del procedimento o della completa responsabilità del procedimento ai sensi della Legge 241/90, in relazione alla quantità dei processi e/o procedimenti attribuiti ed alla complessità dei procedimenti amministrativi formalmente attribuiti (fattori cumulabili).**

Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono la quantità e qualità dei procedimenti assegnati alla responsabilità della posizione. **20 punti MAX:**

- numero di procedimenti amministrativi o processi: **fino a 10 punti** in rapporto alle fasce di numero di procedimenti (da 1 a 5 = 5 punti, oltre i 5 = 10 punti);
- complessità dei procedimenti: **fino a 10 punti**; la complessità viene determinata per le figure amministrative in relazione ai procedimenti di cui alla legge 241/1990, mentre, per le figure tecniche la complessità è data dall'impatto esterno dei processi gestiti: es. (solo esemplificativo e non esaustivo) rischio di contenzioso, sinistri stradali, responsabilità civili e penali;

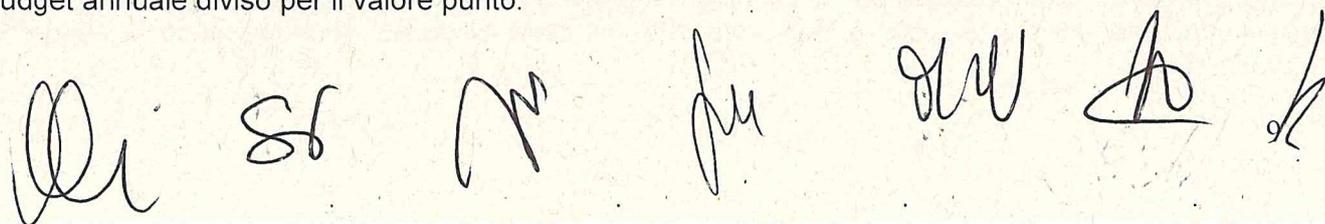
La "complessità" è valutata dal Dirigente cui afferisce l'attività di concerto con la Direzione Operativa e il Nucleo di Valutazione.

**D) Responsabilità per coordinamento di attività progettuali e/o processi che coinvolgano più Settori dell'Amministrazione o più Enti e soggetti esterni.** Il parametro viene strutturato attraverso i seguenti indicatori che definiscono il tipo di struttura organizzativa. **20 punti MAX (fattori cumulabili):**

- Responsabile di struttura che svolga funzioni trasversali che comportino il coordinamento anche di personale appartenente a Settori diversi da quello di appartenenza: **10 punti**;
- Responsabile di struttura che coordini gruppi di lavoro e/o organismi composti anche da personale appartenente ad altri Enti Locali e/o diverse Pubbliche Amministrazioni: **10 punti**;

**E) La correlazione tra il valore dell'indennità e il punteggio conseguito, è così determinata:**

Budget annuale diviso per il valore punto.



2. La determinazione dell'importo destinato a tale voce è determinata annualmente in sede di CCI PARTE ECONOMICA.

#### **ART. 9 WELFARE INTEGRATIVO**

1. Si conviene il mantenimento della previdenza complementare già prevista per la P.L., finanziata dai proventi di cui all'art. 208 del CDS.

2. La determinazione dell'importo verrà determinata annualmente in sede di CCI - PARTE ECONOMICA

#### **ART. 10 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ**

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 7 volte al mese. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad € 12.

3. L'istituto verrà disciplinato da un apposito regolamento. A tal fine le parti convengono di istituire un tavolo tecnico.

#### **ART. 11 RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo al fine di consentirne – in sede di contrattazione sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili – le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico.

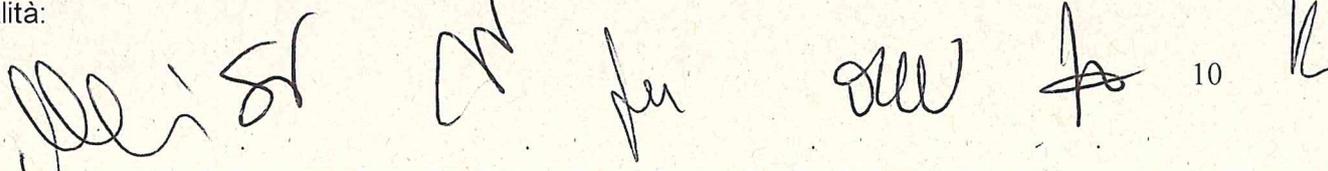
3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale

#### **ART. 12 CORRELAZIONE TRA I COMPENSI PREVISTI DA NORME DI LEGGE E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEL RESTANTE PERSONALE**

La norma mira a definire una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti/risultato delle P.O., mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e produttività/retribuzione di risultato.

##### **1. Rapporto tra compensi incentivanti la performance e incentivi di progettazione/funzioni tecniche:**

Gli incentivi di cui al presente punto saranno ridotti per il personale che percepisce gli incentivi di progettazione/funzioni tecniche in relazione all'ammontare di questi ultimi, secondo le seguenti modalità:

 10 

*Y<sub>m</sub> compenso incentivante individuale attribuibile*

*X incentivi progettazione/funzioni tecniche*

*X<sub>1</sub> valore minimo di incentivi progettazione/funzioni tecniche, neutro rispetto alla corresponsione del compenso incentivante, pari a 200,00 euro*

*X<sub>2</sub> valore massimo di incentivi progettazione/funzioni tecniche, oltre il quale non è corrisposto il compenso incentivante, pari a 1000,00 euro*

*Y compenso incentivante effettivamente attribuito*

*X-X<sub>1</sub>*

*Y = Y<sub>m</sub> - Y<sub>m</sub> -----*

*X<sub>2</sub> - X<sub>1</sub>*

Le economie derivanti dall'applicazione della formula di perequazione di cui sopra saranno riassegnate al budget destinato alla performance organizzativa ed individuale.

## **2. Rapporto tra retribuzione di risultato PO e incentivi di progettazione/funzioni tecniche:**

Per la retribuzione di risultato dei titoli di Posizione Organizzativa percettori degli incentivi progettazione/funzioni tecniche, i valori da applicare alla formula di cui sopra sono così previsti:

*Y<sub>m</sub> retribuzione di risultato attribuibile*

*X incentivi progettazione/funzioni tecniche attribuiti*

*X<sub>1</sub> valore minimo di incentivi progettazione/funzioni tecniche, neutro rispetto alla corresponsione del risultato, pari a 600,00 euro*

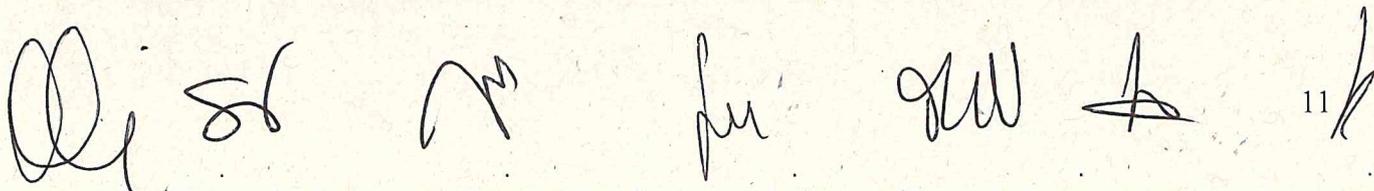
*X<sub>2</sub> valore massimo di incentivi progettazione/funzioni tecniche oltre il quale non va corrisposto il risultato, pari a 4.000,00 euro*

*Y retribuzione di risultato effettivamente attribuita*

## **ART. 13 L'INCREMENTO DELLE RISORSE ATTUALMENTE DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, OVE IMPLICANTE, AL FINE DEL TETTO AL FONDO, UNA RIDUZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO**

1. Secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del C.C.N.L. le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

2. L'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs



75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL, è oggetto di contrattazione annuale, PARTE ECONOMICA.

#### **ART. 14 RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

1. Dal 21/05/2019 terminato il periodo di proroga del sistema previgente, l'amministrazione destina alla retribuzione di risultato una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. Gli incaricati di posizione organizzativa dovranno essere maggiormente orientati al raggiungimento degli obiettivi della amministrazione, rendendoli pienamente consapevoli e motivati alla copertura del loro ruolo professionale e strategico
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. . Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
3. Per quanto riguarda i criteri di determinazione ed erogazione del risultato si conviene di adottare un sistema che tenga conto comunque del valore della posizione assegnata, **vedi allegata tabella 1** i cui valori inseriti sono meramente esemplificativi.

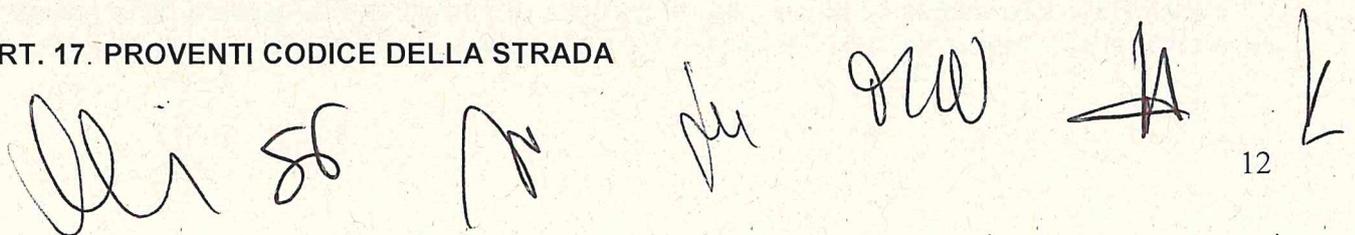
#### **ART.15 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge in via "continuativa" servizi esterni di vigilanza. Per continuativa si intende almeno il 51% del tempo lavoro su base mensile.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
3. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo, è articolata in relazione allo svolgimento:
  - del servizio a presidio del territorio;
  - del servizio con particolari mezzi.
4. Se, su base mensile, manca il requisito della continuità, con la conseguente inapplicabilità dell'indennità di servizio esterno, ove ne sussistano i presupposti, agli agenti che prestano servizio esterno sul territorio compete l'indennità di "condizioni di lavoro", che, come si legge nella clausola contrattuale, vale a remunerare anche la condizione di rischio della prestazione.
5. La determinazione dell'importo verrà determinata annualmente in sede di CCI PARTE ECONOMICA

#### **ART. 16 INDENNITÀ DI FUNZIONE DEI VIGILI**

1. L'Indennità di funzione è collegata alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili in ragione del grado rivestito dal lavoratore, che giustifichino, senza automatismi, il riconoscimento dell'incentivazione.
2. per la misurazione si rinvia ai parametri di cui all'art. 8 per la misurazione delle indennità di specifiche responsabilità.
3. Il valore delle indennità e le risorse da destinare a tale indennità verranno stabilite annualmente in sede di CCI PARTE ECONOMICA.

#### **ART. 17. PROVENTI CODICE DELLA STRADA**



1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. L'ente si riserva di valutare annualmente in sede di CCI PARTE ECONOMICA la possibilità/compatibilità di finanziamento di progetti speciali previsti dell'art. 67, c. 3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

3. L'Ente destina annualmente una quota dei proventi in esame per le la previdenza integrativa dei vigili secondo i criteri pattuiti con il CCDI siglato in data 29/08/2013, a cui si rinvia per i contenuti.

#### **ART. 18 MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

1. L'amministrazione si impegna a costituire un tavolo tecnico da riunirsi almeno 3 volte all'anno, e comunque entro 10 gg dal ricevimento di una segnalazione in materia di sicurezza, formato da: medico competente, RSPP, RLS, Direzione Operativa e da un componente delle RSU (non coincidente con l'RLS)

2. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; *il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi.*

#### **ART. 19 L'ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

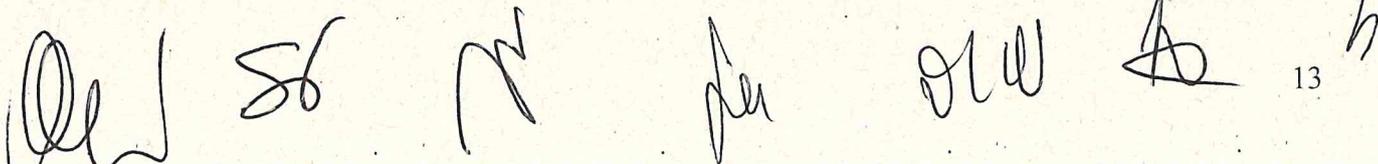
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 30%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto:

- situazione famigliari.

#### **ART. 20 FLESSIBILITÀ ORARIA**

1 Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è mantenuto nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile attualmente in essere. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali, *servizi in turno o in squadra*).

2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro.



## ART. 21 ORARIO MULTIPERIODALE

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi.

2. Il riferimento ad un periodo di sei mesi previsto dal Contratto può avvenire in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.

A titolo esemplificativo possono essere individuate attività legate a: - servizi di manutenzione di strade e scuole; - in genere, servizi legati ad attività stagionali

## ART. 22 TURNI E LAVORI NOTTURNI

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale, sono individuate ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con figli (almeno UNO) di età inferiore ad anni 8.

## ART. 23 CLAUSOLE CIRCA TEMPI, MODALITÀ E PROCEDURE DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CCI

1. Costituzione di un tavolo tecnico per la messa a regime dal 2019 di tutte le clausole contrattuali del nuovo CCNL, come indicato nell'articolato della presente intesa, costituito da almeno 3 membri individuati dalla parte sindacale e da 3 membri individuati dalla parte pubblica.

2. Il suddetto tavolo tecnico avrà, altresì, a regime la funzione di monitoraggio circa tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del presente CCI. Si riunirà almeno 3 volte all'anno o comunque su richiesta di una delle parti per valutare l'impatto del CCI e tempi di attuazione.

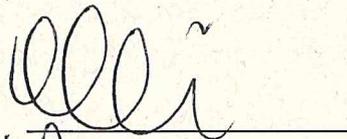
3. Al fine della valutazione dell'impatto verrà redatto di comune accordo, con il coinvolgimento attivo del CUG, un questionario da somministrare annualmente a tutti i dipendenti.

\*\*\*\*\*

### PARTE PUBBLICA:

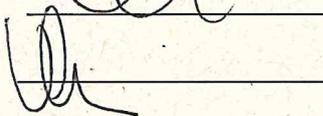
ORNELLA CAVALLARI

PRESIDENTE



VALENTINA LEALINI

COMPONENTE

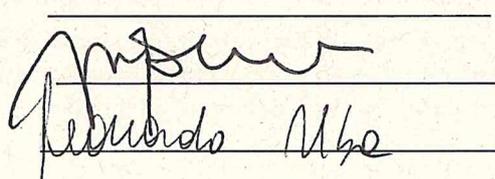


### PARTE SINDACALE:

NATALE VITALI

BERTELLI FRANCESCO

UBA LEONARDO



POLICARDI ALESSANDRA

VITALI MARIA CHIARA

LATTA DAVIDE

RAVAGLIA MARCO

TROMBETTA SILVIA

RIGHI MARCO

\_\_\_\_\_  
*Alessandra Policardi*  
\_\_\_\_\_  
*Maria Chiara Vitali*  
\_\_\_\_\_  
*David Latta*  
\_\_\_\_\_  
*Marco Ravaglia*  
\_\_\_\_\_  
*Silvia Trombetta*  
\_\_\_\_\_



Allegato I

al CCI normativo 2019-2021 siglato il 25/07/2019 (art.14)

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

La valutazione è espressa in 100/100, ai sensi del regolamento sul ciclo di valutazione della performance.	colonna A dello schema
La retribuzione di risultato è incrementata da coefficienti di proporzionamento alla retribuzione di posizione in godimento.	colonna B dello schema

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota del fondo complessivo per le PO non inferiore al 15% dello stesso, oltre agli eventuali residui annui, rilevati a consuntivo, della quota del fondo destinata alla retribuzione di posizione o dalle economie derivanti dal rapporto con altri incentivi disposti da particolari disposizioni di legge

fondo complessivo per la retribuzione delle PO = a)	€ 100.000,00	% sul fondo complessivo
quota destinata alla retribuzione di posizione = b)	€ 85.000,00	85%
quota per la retribuzione di risultato a) - b) = c)	€ 15.000,00	15%
residui a consuntivo quota A di posizione = d)	€ 0,00	
risorse annue per la retribuzione di risultato c) + d) = e)	€ 15.000,00	

raffronti finali

	A valutazione	B coefficiente di posizione	C valutazione ponderata = A x B	D mesi lavorati	E valutazione ponderata ai mesi lavorati = C / 12 x D	G. premio di risultato = E x F	valore della posizione	% del premio di risultato sulla posizione
PO 01	95,00	1,44	136,56	12	136,56	2.189,96	€ 11.500	19,04%
PO 02	90,00	1,19	106,88	12	106,88	1.713,88	€ 9.500	18,04%
PO 03	85,00	1,50	127,50	12	127,50	2.044,63	€ 12.000	17,04%
PO 04	98,00	1,19	116,38	12	116,38	1.866,23	€ 9.500	19,64%
PO 05	100,00	1,13	112,50	12	112,50	1.804,09	€ 9.000	20,05%
PO 06	99,00	1,38	136,13	12	136,13	2.182,95	€ 11.000	19,84%
PO 07	93,00	1,19	110,44	12	110,44	1.771,01	€ 9.500	18,64%
PO 08	89,00	1,00	89,00	12	89,00	1.427,24	€ 8.000	17,84%
						15.000,00	€ 80.000,00	

totale punti colonna F	935,38
budget e)	€ 15.000,00
valore punto	€ 16,04
	= F

I dati inseriti nel presente allegato hanno carattere meramente esemplificativo.

*[Handwritten signatures and initials]*



**PROVINCIA DI FERRARA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO A LIVELLO  
DI ENTE**

**“PERSONALE DEI LIVELLI”**

**CCI 2019 – PARTE ECONOMICA**

L'anno duemiladiciannove (2019), il giorno 25 del mese di luglio, alle ore 10,00 nella residenza della sede della Provincia di Ferrara

T R A

- la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

ORNELLA CAVALLARI	PRESIDENTE
VALENTINA LEALINI	COMPONENTE

E

- la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

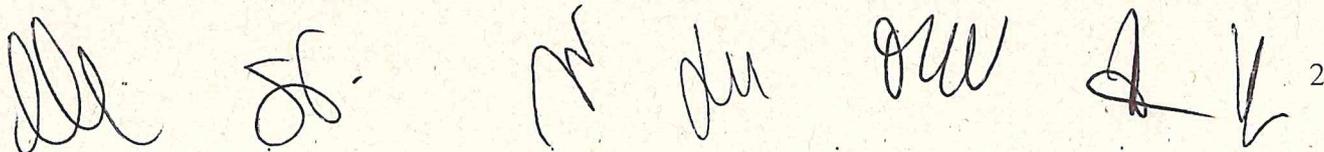
VITALI NATALE	CGIL PROVINCIALE
BERTELLI FRANCESCO	CISL/FPS PROVINCIALE
UBA LEONARDO	UIL/FPL PROVINCIALE
POLICARDI ALESSANDRA	RSU
VITALI MARIA CHIARA	RSU
LATTA DAVIDE	RSU
RAVAGLIA MARCO	RSU
TROMBETTA SILVIA	RSU
RIGHI MARCO	RSU

**Premesso che:**

- con l'entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 si apre la nuova stagione di contrattazione integrativa.
- il nuovo CCNL introduce una serie di nuove indennità e offre opportunità di incremento di indennità già esistenti, la cui applicazione trova tuttavia un limite attualmente invalicabile nelle disposizioni dell'art. 67, comma 7, le quali prevedono che *"La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5 deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017"*.

**Atteso che:**

- spetta all'organo di governo fornire alla Delegazione Trattante di parte pubblica, presieduta dal Segretario Generale, gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa sia del personale dei livelli che per il personale dell'area dirigenziale anche con riferimento, per quanto di competenza, alla disponibilità delle risorse variabili da destinare al trattamento accessorio, compatibilmente con disponibilità di Bilancio e in osservanza ai vincoli dettati in tema di contenimento della finanza pubblica;
- la costituzione del fondo per le risorse decentrate appartiene alla sfera dell'autonomia dell'ente e tale prerogativa deve essere esercitata, con atto dirigenziale, nell'ambito e nei limiti del dettato normativo e contrattuale;



2

- la natura di atto unilaterale di pianificazione finanziaria, non contrattabile, dell'atto di costituzione del fondo dedicato alla contrattazione integrativa viene richiamata anche dalla Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 25/2012.

#### **Ricordato**

- che con Decreto presidenziale n. 63/2018 si è provveduto alla costituzione della Delegazione trattante di parte pubblica;
- che con determinazione n.639/2019 si è provveduto alla costituzione del Fondo delle Risorse decentrate del personale dei livelli – anno 2019;
- che in data 03/07/2019 è stata siglata la preintesa del CCI – Parte economica - Area Livelli;
- che con Decreto presidenziale n. 54/2019 sono stati impartiti gli indirizzi per l'avvio delle trattative tese alla sottoscrizione del CCI;
- che il Collegio dei Revisori ha certificato la compatibilità finanziaria della preintesa economica 2019, ex art 40 bis del D.Lgs 165/01, in data 18/07/2019 come da Parere n. 11, acquisito agli atti;
- che l'organo di vertice ha autorizzato la sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Integrativo in data 22/07/2019 con Decreto presidenziale n. 88.

**Le parti convengono quanto segue:**

### **CCI - PARTE ECONOMICA**

#### **ART. 1 OGGETTO**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, come declinato negli allegati A) Costituzione e B) Proiezione spesa, parti integranti della presente.

#### **ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE**

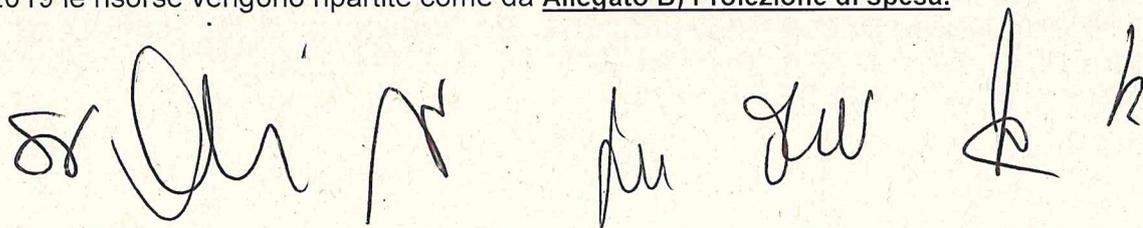
1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Provincia di Ferrara con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

#### **ART. 3 DURATA - REVISIONE**

1. Il presente CCI ha durata annuale dalla sottoscrizione. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

#### **ART. 4 CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO**

1. Per quanto riguarda i criteri si rinvia al CCI PARTE NORMATIVA 2019-2021.
2. Per il 2019 le risorse vengono ripartite come da Allegato B) Proiezione di spesa.



## **ART. 5 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE E DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO**

1. Fermo restando i criteri generali pattuiti nel CCI PARTE NORMATIVA 2019-2021.

2. Per il **2019**:

La maggiorazione del premio ex art. 69 "Differenziazione del premio individuale" Si stabilisce nel 30%.

La quota dei beneficiari viene individuata nel 5% del personale che presenta i requisiti più alti di partecipazione al premio, suddivisi per categoria, con una valutazione che comunque deve essere superiore alla media. Per garantire l'armonizzazione dei punteggi si rinvia alla formula individuata per l'istituto delle PEO.

## **ART. 6 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

1. Per quanto riguarda i criteri si rinvia alla CCI - PARTE NORMATIVA 2019-2021.

2. Decorrenza giuridica ed economica PEO: 01/01/2019.

3. BUDGET: Fondo PEO a concorrenza del 45% delle risorse stabili, € 10.000 sull'intero anno.

## **ART. 7 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO**

1. Per quanto riguarda i criteri e la misura dell'indennità per il 2019, si rinvia a quanto convenuto nel CCI - PARTE NORMATIVA 2019-2021, pattuendo i seguenti importi cumulabili:

- causale rischio 2,5 € giornalieri (rapportato al punteggio)
- causale disagio 2,5 € giornalieri (rapportato al punteggio)
- causale maneggio valori a 1 € giornalieri

## **ART. 8 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

1. Riconoscimento alle categorie C e D che esercitano compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità di procedimento complesso, di coordinamento di numerose unità lavorative o gruppi trasversali, risultante da atto formale come da criteri concordati nel CCI - PARTE NORMATIVA 2019-2021

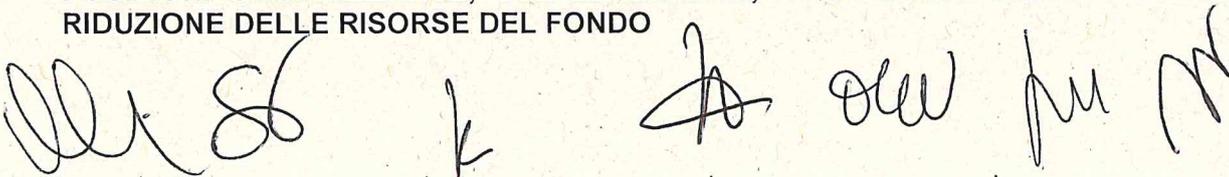
2. Proposta di budget pari a quello del 2018 tenuto conto del trasferimento delle unità dei Centri per l'Impiego all'Agenzia regionale per il Lavoro.

3. Valori indennità minima € 950,00, massima € 2.500, sulla base del sistema delineato nel CCI parte normativa 2019-2021.

## **ART. 9 REPERIBILITÀ - COMPENSO**

1. Si conviene per l'innalzamento del compenso reperibilità per le 12 ore da € 10,33 a € 12,00

## **ART. 10 L'INCREMENTO DELLE RISORSE ATTUALMENTE DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, OVE IMPLICANTE, AL FINE DEL TETTO AL FONDO, UNA RIDUZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO**



1. Secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del C.C.N.L. le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
2. Non pervenuti ad un accordo.

#### **ART.11 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO**

1. Fermo restando il requisito della "continuità" su base mensile specificata nel CCI Parte normativa, attraverso il quale si individuano gli aventi diritto, considerata la peculiarità del servizio esterno richiesto agli agenti di polizia locale, l'indennità viene commisurata in un unico importo pari a € 5,00 giornalieri.
2. Verrà corrisposta agli aventi diritto, sulla base dell'effettivo servizio giornaliero prestato all'esterno, risultante da rapporti di servizio giornalieri.
3. Al personale di vigilanza che non svolge il servizio esterno in via continuativa, si riconoscerà l'indennità di condizioni lavoro, secondo i termini e modi delineati nel CCI – Parte Normativa.

#### **ART. 13 INDENNITÀ DI FUNZIONE DEI VIGILI**

1. L'Indennità di funzione viene collegata alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili in ragione del grado rivestito dal lavoratore, che giustifichino, senza automatismi, il riconoscimento dell'incentivazione secondo il sistema individuato nel CCI Parte normativa 2019-2021, nei limiti del budget destinato.

#### **ART. 14. PROVENTI CODICE DELLA STRADA**

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
3. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per la previdenza integrativa dei vigili, pari a € 2.000,00 procapite, secondo i criteri pattuiti con il CCDI siglato in data 29/08/2013, a cui si rinvia per i contenuti.

#### **Allegati:**

- allegato A) Costituzione Risorse 2019
- allegato B) Proiezione di Spesa 2019

#### **PARTE PUBBLICA:**

ORNELLA CAVALLARI

PRESIDENTE

VALENTINA LEALINI

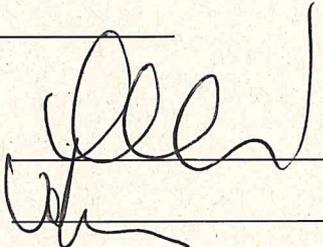
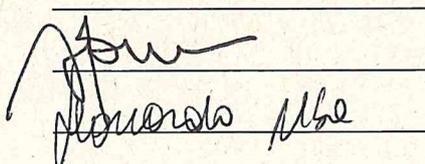
COMPONENTE

#### **PARTE SINDACALE:**

VITALI NATALE

BERTELLI FRANCESCO

UBA LEONARDO

\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

POLICARDI ALESSANDRA

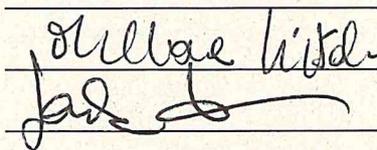
VITALI MARIA CHIARA

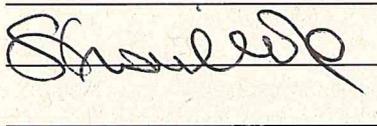
LATTA DAVIDE

RAVAGLIA MARCO

TROMBETTA SILVIA

RIGHI MARCO

Handwritten signature of Alessandra Policardi in cursive script, written on a set of three horizontal lines.

Handwritten signature of Marco Ravaglia in cursive script, written on a set of three horizontal lines.

FONDO CCDI LIVELLI 2019			
Limite massimo risorse ex-art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/17 (compreso valore Posizioni Organizzative 2017)			651.049,13
Posizioni organizzative 2017			- 74.525,00
VALORE MEDIO FONDO 2016 - DIPENDENTI TRASFERITI CPI N. 43 DECURTAZIONE EX-ART. 1, COMMI 793-800, LEGGE 205/2017 (CENTRI IMPIEGO, TRASFERITI DAL 01/06/2018) >> In attesa di disporre del valore effettivo della decurtazione pro-capite, si calcola una decurtazione media ottenuta con il seguente criterio: Fondo 2017 € 651.049,13 diviso 210 dipendenti all'01/01/2017 = € 3.100,23)			- 136.410,29
Limite massimo risorse fondo ex-art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/17 (al netto valore Posizioni Organizzative 2017)			440.113,84
COSTITUZIONE			
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 1	Risorse stabili 2017	1.220.440,97	
	Decurtazione art. 1, comma 456, Legge 147/13	- 124.986,56	
	Decurtazione annualizzata sul 2017 per dichiarazione stati eccedenza Decreto 219/14 (cessazioni 2016)	- 33.769,20	
	Decurtazione annualizzata sul 2017 per trasferimento funzioni trasporti (cessazione 2016)	- 1.876,07	
	Risorse C.C.D.I. 2017 per Posizioni organizzative	- 74.525,00	
	Importo unico consolidato (Risorse stabili 2017 al netto decurtazioni operanti sul 2017 e al netto Posizioni Organizzative)	985.284,14	
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 2, lettera C	Importo R.I.A. e ad personam per cessati 2017 e 2018 (economia annualizzata sul 2019)	5.036,10	
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 5, lettera A	Risorse per incremento dotazione organica	-	
<b>TOTALE RISORSE STABILI 2019 SOGGETTE AL TETTO</b>			<b>990.320,24</b>
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 3, lettera C	Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge	-	
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 3, lettera D	Importo R.I.A. e ad personam per cessati 2019 (economia residuale sull'anno di cessazione)	4.725,28	
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 4	Risorse pari al max 1,2% del monte salari 1997 (personale area livelli)	-	
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 5, lettera B	Risorse collegate a specifici obiettivi dell'Ente	-	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI 2019 SOGGETTE AL TETTO</b>			<b>4.725,28</b>
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 2, lettera A	€ 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 (a valere dal 2019) (vedi nota a margine)	32.947,20	
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 2, lettera B	Incrementi del differenziale per progressioni economiche orizzontali	9.051,77	
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 2, lettera E	Oneri trattamento economico accessorio personale trasferito (anche nell'ambito di processi associativi, di delega e/o di trasferimento di funzioni)	-	
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 2, lettera G	Importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario	-	
<b>TOTALE RISORSE STABILI 2019 NON SOGGETTE AL TETTO</b>			<b>41.998,97</b>
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 3, lettera A	Legge 49/1997, art. 43 (Risorse in conto terzi)	-	
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 3, lettera B	Risorse in attuazione D.L. 98/2011, art. 16, commi 4 e 5 (Piani di razionalizzazione)	-	
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 3, lettera E	Risorse derivanti da risparmi accertati a consuntivo dalla applicazione della disciplina dello straordinario (CCNL 01/04/99, art. 14)	1.413,75	(In avanzo al 31/12/2018)
CCNL 21/05/2018 - Articolo 68 (ultimo periodo)	Risorse stabili non integralmente utilizzate negli anni precedenti (economie anno 2018)	17.912,21	(In avanzo al 31/12/2018)
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 3, lettera K	Risorse variabili derivanti da processi di delega/trasferimento di funzioni	-	
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 5, lettera B	Risorse collegate a specifici obiettivi dell'Ente (finanziate con fondi europei)	-	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI 2019 NON SOGGETTE AL TETTO</b>			<b>19.325,96</b>
<b>TOTALE FONDO 2019</b>			<b>1.056.370,45</b>
A)	di cui risorse stabili soggette al tetto:	990.320,24	
B)	di cui risorse variabili soggette al tetto:	4.725,28	
<b>TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTE AL TETTO</b>			<b>995.045,52</b>
C)	di cui risorse STABILI non soggette al tetto:	41.998,97	
D)	di cui risorse VARIABILI non soggette al tetto:	19.325,96	
<b>TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI NON SOGGETTE AL TETTO</b>			<b>61.324,93</b>
Decurtazione risorse (soggette al tetto) rispetto al limite 2017 ex-art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/17			- 554.931,68
E)	di cui su risorse STABILI soggette al tetto:	99,53%	- 552.296,42
F)	di cui su risorse VARIABILI soggette al tetto:	0,47%	- 2.635,26
RIEPILOGO FONDO C.C.D.I. LIVELLI 2019			
RISORSE STABILI (A+C-E)		480.022,79	
RISORSE VARIABILI (B+D-F)		21.415,98	
<b>TOTALE FONDO C.C.D.I. LIVELLI 2019</b>		<b>501.438,77</b>	
CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 2, lettera A	(NOTA A MARGINE) L'importo calcolato è riferito al numero delle unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015, in attesa di risposta a quesito, che potrebbe determinare una riduzione rispetto al personale trasferito		



RISORSE PER C.C.D.I. LIVELLI 2019 - PROIEZIONE SPESA					
		Proiezioni di	Incidenza		
		spesa su	%		
		base annua	su base		NOTE
		2019	annua	VOCI DI	
				SPESA	
		480.022,79			
	RISORSE STABILI FONDO 2019				
	RISORSE VARIABILI	21.415,98			
	TOTALE RISORSE 2019	501.438,77			
	DESTINAZIONE				
	Indennità comparto fondo	78.177,71	16,29%		
	Progressione orizzontale + NUOVE PEO (max € 10.900,00)	215.934,17	44,98%		
	Indennità ex-8 senza P.O.	3.572,32	0,74%		
	Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/05/2018	riparto:	29.902,00	6,23%	
	Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/05/2018 (2,50 € rischio, 2,50€ disagio, 1€ maneggio valori)	29.902,00			Importi come richiesto dalla parte sindacale
	Indennità contrattuali varie art. 17, comma 3, CCNL 01/04/99 e art. 24, comma 1, CCNL 14/09/00	riparto:	59.080,00	12,31%	Importi come richiesto dalla parte sindacale
	Turno	23.000,00			
	Maggiorazione oraria / Riposo compensativo	4.200,00			
	Reperibilità (Proiezione nuovi importi 12€ giornalieri)	31.880,00			
	Indennità specifiche responsabilità art. 70/quinquies CCNL 21/05/2018	26.285,00	5,48%		In proporzione budget 2018 senza CPI, come richiesto dalla parte sindacale
	Indennità di funzione art. 56/sexies CCNL 21/05/2018 (Polizia)	2.400,00	0,50%		
	Indennità servizio esterno art. 56/quinquies CCNL 21/05/2018 ( 5€ giornalieri)	8.000,00	1,67%		Importi come richiesto dalla parte sindacale
	SPESA 2019 - INDENNITA' PREVISTE	423.351,20			
	TOTALE RISORSE DISPONIBILE PER PREMI PERFORMANCE	78.087,57			
	Premi performance organizzativa art. 68, lettera A, CCNL 21/05/2018	76.916,26	16,02%	n. dip 01/01/19	146
	Maggiorazione premio individuale art. 69 CCNL 21/05/2018 (30% maggiorazione per il 5% n. dipendenti)	1.171,31		media	534,85
				5% N. DIP	7
	TOTALE DELLA SPESA 2019	501.438,77	104,46%	30% Magg.	160,45
					1.171,31

