

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo del personale dei livelli
CCI - Parte normativa 2019-2021 e Parte economica
Anno 2019**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

(Circolare n. 25/2012 del Ministero Economie e Finanze – aggiornamenti

Note Applicative RGS 30/11/2012 e 28/02/2013)

link <http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GORNME1/Schemi-RTF>

Parte I - La relazione illustrativa

Premessa

La relazione illustrativa è composta da 2 distinti moduli, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Per la corretta compilazione dei moduli sopra elencati le Amministrazioni fanno riferimento, oltre che alle istruzioni di seguito riportate, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*).

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione (utilizzare la Scheda 1.1):

- della data di sottoscrizione; del periodo temporale di vigenza; della composizione della delegazione trattante (per la parte sindacale indicare le OO.SS. ammesse alla trattativa e, nell'ambito di queste, quelle firmatarie dell'accordo); dei soggetti destinatari;
- delle *materie trattate* dal contratto;
- del rispetto dell'*iter* procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa. In particolare:
- va attestato *il rispetto degli obblighi di legge* ai quali le norme correlano, in caso di inadempimento, *la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato* (articolo 11, comma 9 del Decreto Legislativo 150/2009, relativo alla mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e al non assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dello stesso articolo; articolo 10, comma 5, con riferimento alla mancata adozione del Piano della performance; articolo 14, comma 6, in relazione alla mancata validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) delle Relazione sulla performance);
- va evidenziata *l'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno* sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo n.165/2001; la certificazione dell'Organo di controllo deve essere positivamente resa **sia sulla relazione tecnica sia su quella illustrativa** (articolo 40, comma 3-

sexies, ed articolo 40-bis, comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001) su tutti gli aspetti richiamati nelle predette disposizioni normative (controllo sugli aspetti di carattere economico-finanziario e controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti; vedi dopo);

A fini di validazione del contratto integrativo, alla luce delle citate disposizioni, l'organo di controllo deve attestare norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa del 03/07/2019	
Periodo temporale di vigenza	2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - presieduta dal Segretario Generale, Ornella Cavallari; - componenti: Dirigente RU, Valentina Lealini, Parte Sindacale: - CGIL, CISL, UIL - RSU	
Soggetti destinatari	Personale dei livelli, a tempo determinato e a tempo indeterminato	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Art. 7 CCNL Funzioni Locali 21/05/2018 Parte Normativa 2019-2021 Parte Economica 2019	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione <u>positiva</u> dell'Organo di controllo interno in data 18/07/2019, prot. N. 22337
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo da parte dell'Organo di controllo

	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: SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 SI
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. SI (per quella del 2017) per quanto riguarda il 2018 è in corso di validazione da parte del Nucleo.
Eventuali osservazioni: La Provincia ha optato per la Nomina del Nucleo di Valutazione, in forma di Organo monocratico, anziché dell'OIV.		

I.2 - Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Inoltre, considerato che l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. articolo 4 del Decreto Legislativo n. 150/2009) e che il comma 4 dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, emerge l'esigenza di stipulare contratti integrativi in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine, appare opportuna l'indicazione dei risultati attesi dalla stipulazione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

ILLUSTRAZIONE DEI CONTENUTI DELL'ARTICOLATO CONTRATTUALE EFFETTUATA PER SINGOLO ARTICOLO E/O PER OGNI ISTITUTO/MATERIA REGOLATO - ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ LEGISLATIVA E CONTRATTUALE.

La pre-intesa in esame riguarda sia la parte normativa 2019-2021 che la parte economica afferente l'annualità 2019.

Di seguito si descrive l'articolato, attestandone nel contempo la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità contenute nel Tit. III del D.Lgs 150/09, tenuto conto degli orientamenti della giurisprudenza contabile:

Le materie trattate dal CCI sono quelle delineate dalla Riforma dettata dal D.Lgs 150/09 in combinato disposto con il D. Lgs 75/2017, meglio declinate nel nuovo CCNL Funzioni Locali, del personale dei livelli, siglato in data 21/05/2018, di cui all'Allegato A) sub 1 e sub 2, parte integrante della presente.

In merito ai risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009, si specifica quanto segue:

- con Decreto Presidenziale n. 54/2019 sono stati indicati gli indirizzi per l'avvio delle trattative tese alla sottoscrizione del CCI del Personale dei livelli e del Personale Dirigenziale;
- con deliberazione di C.P. n. 18 del 25/03/2019 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2019-2021;
- l'Ente ha rispettato l'obiettivo di Pareggio di Bilancio 2018, come da certificazione acquisita (Protocollo M.E.F. n. 43323 del 21/03/2019);
- l'Ente rispetta il vincolo di contenimento di finanza pubblica, di cui all'art. 1, commi 557 - 557 quater, della Legge 296/2006;
- che il sistema di valutazione del personale dei livelli, approvato con deliberazione G.P. n. 252 del 29/09/2014, aggiornato con Decreto del Presidente n. 50 del 21/06/2017 e da ultimo con Decreto n. 141/2017, a cui si rinvia per *relationem*, è ispirato al principio espresso all'art. 18 comma 1 del DLgs 150/2009, in virtù del quale *"le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera."*

In particolare, nella Parte Normativa 2019-2021, si è:

- data continuità all'attuazione dell'istituto della progressione orizzontale, da svilupparsi nell'arco del triennio di valenza normativa del CCI 2018-2020, ispirato al principio della premiazione del "merito protratto nel tempo", ad una quota limitata di personale. La finalità l'istituto è difatti quella di dar luogo a forme di valutazione e valorizzazione del personale in servizio, secondo determinati indicatori nell'ottica del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- approvata una nuova metodologia di pesatura delle indennità di specifiche responsabilità;
- data piena attuazione ai nuovi disposti contrattuali, con particolare riferimento alle "indennità condizioni lavoro", "indennità servizio esterno" e alla nuova metodologia di misurazione ed erogazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative;

mentre nella Parte Economica 2019, si è contrattato la distribuzione delle risorse a disposizione, come costituite con atto n. 639/2019, nel rispetto dei vincoli di contenimento della finanza pubblica (Risorse già esaminate dal Collegio dei Revisori in data 17/05/2019 come da verbale n.4)

Dall'esposizione di cui sopra si può evincere che la contrattazione integrativa in esame risponde al principio dell'"attribuzione selettiva di incentivi economici".

LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

(aggiornamenti Note Applicative RGS - 30/11/2012 e 28/02/2013)

Modulo I

Atteso che la costituzione del fondo per le risorse decentrate appartiene alla sfera dell'autonomia dell'ente e tale prerogativa deve essere esercitata nell'ambito e nei limiti del dettato normativo e contrattuale di natura necessariamente prodromica alla contrattazione stessa (cfr. Circolare Ministero dell'economia e delle finanze n. 25/2012, parere della Sezione Regionale di controllo della Corte dei Conti del Lazio n. 8/2017 e deliberazione della Sezione Regionale di controllo del Veneto n. 263/2016/PAR);

Visti:

- l'art. 67, commi 1 e 2, relativamente alla costituzione delle risorse decentrate stabili del Fondo del personale dei livelli, del nuovo CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018;

- in particolare il comma 1 del suddetto articolo: "1. 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...". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.";

- la Dichiarazione Congiunta n. 5, del CCNL del 21/05/2018 ai sensi della quale: "In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art.67, comma 2 lettere a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti";

- DL n.135/2018 (convertito con L. n.12/2019), che all'art 11 stabilisce che il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non sarà operante per gli "incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico";

Dato atto che in ordine all'applicazione dall'art. 67, comma 2 lettere a), stante la formulazione letterale dell'articolo, è stato operato un incremento pari al numero effettivo dei dipendenti in servizio al 31/12/2015, comprese le unità in ruolo sovranumerario per effetto della legge n.56/2014, riservandosi di rettificare le modalità di computo in caso di un consolidamento di diverso orientamento; che in merito a questo incremento il MEF - RGS con il parere prot. N. 169507 del 20/06/2019 ha confermato, per le Province, la legittimità di un incremento pari a tutte le unità in servizio alla data del 31/12/2015;

Atteso



che, in attuazione ai disposti contenuti nella Legge 56/2014, richiamati dalla Legge di Bilancio 2018, art. 1 commi 793-800 L. 205/2018, nonché dal comma 2, lettera e) del nuovo CCNL, in capo alla Provincia grava l'obbligo di decurtare i Fondi del trattamento accessorio (livelli e dirigenza) di un importo pari a quello maturato dal personale trasferito: nel caso di specie, del personale trasferito all'Agenzia Regionale per il lavoro dalla data del 1/06/2018, computato come valore medio rispetto al 2018 da conguagliarsi a consuntivo;

Vista la recente pronuncia della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, n. 5 del 22/03/2019;

Visti, inoltre, il parere del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, prot. n. 257831 del 16/12/2018, in merito alla portata applicativa dell'art.29, comma 2, del D.Lgs 75/2017, nonché l'importante parere reso all'UPI nazionale, MEF - RGS - Prot. 169507 del 20/06/2019, sulla corretta lettura di norme contrattuali incidenti sulla costituzione del Fondo delle risorse decentrate, che avvalga l'operato dell'amministrazione;

Modulo di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Gli schemi di relazione tecnico-finanziaria sono strutturati per rappresentare distintamente ciascun Fondo e, nell'ambito di questo, distintamente ciascun anno di riferimento (es. in caso di contratto integrativo economico biennale).

La raccomandazione di una formale adozione di un atto di costituzione autonomo rispetto al contratto integrativo trova fondamento nella considerazione che la costituzione del Fondo non è materia di contrattazione integrativa e, al contempo, che la contrattazione integrativa deve aver luogo sulla base di quadri quantitativi certi. È opportuno che la relazione tecnico-finanziaria alla costituzione del Fondo, anche qualora non autonomamente certificata rispetto al Contratto integrativo, si attenga alle indicazioni che seguono, salvo approfondimenti aggiuntivi ritenuti necessari dall'Amministrazione o dall'Organo di controllo e da inserire nella medesima relazione tecnico-finanziaria. In caso di atto autonomo di Costituzione del Fondo, in sede di contratto integrativo la relativa sezione della relazione tecnico-finanziaria è meramente ricognitiva delle evidenze di tale atto e l'Organo di controllo fa a sua volta riferimento alla certificazione di tale atto: Parere positivo acquisito in data 17/05/2019/2019, Verbale n. 4).

N.B. Non tutte le sezioni/voci/sottovoci risultano presenti ed applicabili per ciascun comparto/tipologia di personale. Sarà in ogni caso compito del redattore della relazione tecnico-finanziaria completare anche le parti ritenute non pertinenti con la formula "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato" e spetterà all'Organo di certificazione validare anche tale scelta.

Qui di seguito viene riportato l'elenco ragionato delle quattro sezioni in cui è articolato il modulo Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa con un commento di alcune tipiche voci e sotto-voci che caratterizzano ogni sezione. Una quinta sezione, denominata Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo e riferita unicamente a specifiche tipologie di contabilità del Fondo conclude questo modulo.

(Modulo I) Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, una volta accertate, (Atto determinazione n. 639 del 29/04/2019), permangono all'alimentazione del Fondo (es. un aumento stabile disposto dalla contrattazione collettiva di primo livello, nazionale o regionale, la RIA su base annua del personale cessato, gli incrementi del Fondo derivanti da aumenti di dotazione organica e conseguente copertura, ove specificamente previsti in sede

di Ccnl/Ccrl, eccetera) nel rispetto dell'art. 67 del nuovo CCNL 21/05/2018.

Le risorse fisse sono a loro volta suddivise in tre gruppi all'interno dei quali allocare le specifiche sotto-voci previste in sede di Ccnl/Ccrl: 1. Risorse storiche consolidate, 2. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl/Ccrl/Ccpl, 3. Altri incrementi con carattere di certezza e di stabilità.

Risorse storiche consolidate

Si tratta della base di partenza, certificata, riferita ad un preciso disposto contrattuale definito usualmente in sede di Contratto collettivo nazionale di lavoro (o Contratto collettivo regionale di lavoro). Per esemplificare:

Articolo 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018 *"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...". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi."*

N.B. Le risorse storiche consolidano in un unico ammontare riferito ad un momento contrattuale univoco, di cui all'atto determinazione n. 639/2019, certificato dall'Organo di controllo, tutte le poste aventi carattere di certezza e stabilità del Fondo in esame; ne deriva che gli incrementi contrattuali ed anche gli Altri incrementi come ad esempio la RIA personale cessato:

- sono già ricompresi nell'unico importo consolidato per le poste contabilizzate nel Fondo sino al momento contrattuale univoco che caratterizza il consolidamento
- debbono essere esplicitati nelle voci "Incrementi contrattuali" e "Altri incrementi" per le poste riferite a date successive al momento contrattuale univoco di consolidamento.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

È usuale che un contratto di primo livello preveda incrementi alle dotazioni dei diversi Fondi.

N.B. *Vanno escluse da questo gruppo le voci di incremento già consolidate nella voce Risorse storiche consolidate. La misura dell'incremento di ciascuna di queste voci, in quanto risorsa fissa avente carattere di certezza e stabilità, resta confermata negli anni successivi e al contempo non può subire ulteriori variazioni in aumento.*

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Fra queste voci vanno tipicamente annoverate la RIA personale cessato e incrementi per aumenti dotazioni organiche accompagnati da conseguente copertura di personale, ove previste dai relativi contratti collettivi nazionali o regionali di lavoro e comunque nel rispetto delle disposizioni legislative che rilevano con riferimento a questi istituti ai sensi dell'articolo 2 comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001.

N.B. *Si tratta di incrementi stabili che si consolidano nel tempo: possono cioè essere, sussistendone i requisiti, ulteriormente incrementati (per esemplificare la RIA personale*

cessato va ad alimentare ulteriormente il Fondo in modo stabile per ogni annualità che segue la cessazione di personale che gode di questo istituto).

ATTI PRESUPPOSTO:

- DECRETO DELL'ORGANO DI VERTICE: PRESIDENTE DELLA PROVINCIA, "Indirizzi della parte pubblica per la sottoscrizione del nuovo CCI annualità 2019 del personale dei livelli e del personale dirigenziale" n. 54 del 09/05/2019;

- ATTO DI COSTITUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE 2019 - DETERMINAZIONE DELLA DIRIGENTE DEL SETTORE 1 RISORSE UMANE, AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI N. 639 del 29/04/2019;

Tabella 1 - Schema esemplificativo della costituzione del Fondo con riferimento alle Risorse Fisse, aventi carattere di certezza e stabilità.

A) Risorse stabili 2019:

Unico importo consolidato (Risorse stabili 2017 al netto decurtazioni operanti sul 2018, annualizzate sul 2019, al netto delle decurtazioni per trasferimento funzioni e al netto delle Posizioni Organizzative 2018) **€. 985.284,14.=**

CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 2, lettera C: Importo R.I.A. e ad personam cessati 2018 (economia annualizzata sul 2019) **€. 5.036,10.=**

B) Risorse stabili 2019 non soggette al tetto:

CCNL 21/05/2018 - Articolo 67 comma 2 lettera A: importo su base annua pari ad €. 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL, in servizio alla data del 31/05/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019 **€. 32.947,20.=**

CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 2, lettera B: Incrementi del differenziale per progressioni economiche orizzontali **€. 9.051,77.=**

(Modulo I) Sezione II - Risorse variabili

Si tratta di poste che, non avendo carattere di certezza e stabilità nel tempo, non possono essere consolidate e debbono essere espressamente quantificate in occasione della costituzione del Fondo di ciascun anno. Sono da includere in questo gruppo, ove esplicitamente previste dai relativi Contratti collettivi di primo livello, fra l'altro le voci:
- Economie del Fondo e residui di Bilancio: parte non pertinente allo specifico accordo illustrato"

N.B I risparmi determinati dall'applicazione dell'articolo 9 della Legge n. 122/2010, come nel caso dei risparmi determinati dalle assenze per malattia citati al punto 3 immediatamente precedente, non possono essere riutilizzati in qualsivoglia forma né nell'ambito del/dei Fondi riferiti al medesimo anno né in quello/quelli riferiti ad anni successivi.

Tabella 2 - Schema esemplificativo della costituzione del Fondo con riferimento alle Risorse variabili (soggette al tetto).

(Risorse da quantificare annualmente)

CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 3, lettera D: Importo R.I.A. ad personam per cessati 2018 €. 4.725,28.=

TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL TETTO €. 4.725,28.=

Tabella 3 - Schema esemplificativo della costituzione del Fondo con riferimento alle Risorse variabili (non soggette al tetto).

CCNL 21/05/2018 - Articolo 67, comma 3, lettera A: Risorse in conto terzi €. ==

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.=

CCNL 21/05/2018 - Art. 68 comma 1: Risorse stabili non integralmente utilizzate negli anni precedenti €. 17.912,21.=

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) €. ==

TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL TETTO €. 19.325,96.=

Incentivi di progettazione (ex art. 93 del D.Lgs 163/2006) e per funzioni tecniche di cui al D.Lgs 50/2016, in corso di quantificazione, in funzione dei quadri tecnici economici a base di gara approvati nell'anno di riferimento.

(Modulo I) Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

La quantificazione del Fondo per la contrattazione integrativa data dalla somma delle poste di cui ai punti precedenti (Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità + Risorse variabili) costituisce una esposizione di natura tendenziale rispetto alla quale vanno eventualmente operate alcune rettifiche in riduzione.

Per ciascuna decurtazione del Fondo la relazione tecnico-finanziaria esplicita la motivazione giuridica e le modalità di calcolo al fine di consentire all'Organo di controllo di verificare la corretta applicazione dal punto di vista giuridico (in termini di conformità alle norme) e da quello economico-finanziario (in termini di correttezza della quantificazione).

Questa sezione del modulo di costituzione del Fondo viene compilata specificando alternativamente l'assenza di vincoli che impongano decurtazioni al Fondo ovvero l'elenco delle decurtazioni effettuate, corredate delle relative note esplicative.

Tabella 3 - Schema esemplificativo delle decurtazioni del Fondo con riferimento alle Risorse fisse e variabili.

Visti:

- **il comma 456, art. 1 della Legge n.147/2013**, che ha prorogato fino al 31/12/2014 l'operatività del primo periodo dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, facendo venir meno il vincolo del tetto 2010 e che ha reso strutturale a decorrere dal 2015 le riduzioni operate nell'anno 2014, come meglio specificato nella Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato prot. n. 39875 del 08/05/2015;

- **il comma 2 ex-art. 23 del D.Lgs75/2017** che determina il tetto dell'anno 2017 alla luce della Circolare della Ragioneria Generale dello stato "Il conto annuale 2017 - rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" del Fondo del Personale dei Livelli, al fine di quanto disposto dall'art. 67, comma 1, del nuovo CCNL del 21/05/2018;

- **art. 1 commi 793-800 L. 205/2017**, nonché dal c.2, lettera E) Art. 67 del nuovo CCNL del 21/05/2018 in capo alla Provincia grava l'obbligo di decurtare i Fondi del trattamento accessorio (livelli e dirigenza) di un importo pari a quello maturato dal personale trasferito: nel caso di specie, del personale trasferito all'Agenzia Regionale per il Lavoro dalla data del 01/06/2018, computato come valore medio rispetto al 2017 da congruarsi a consuntivo;

Rilevato che:

- la Decurtazione permanente prevista dal comma 456, dell'art. 1 della Legge n.147/2013 è stata certificata del Collegio dei Revisori, in data 24/07/2015 per

€ 124.986,56.=;

- la Decurtazione delle risorse (soggette al tetto) nel rispetto del limite 2017 ex-art. 23, comma 2 D. Lgs 75/2017

€ 293.534,83.=

- la decurtazione ex-art. 1 commi 793-800, Legge 205/2017 (dipendenti dei Centri Impiego trasferiti dal 01/06/2018 all'Agenzia Regionale del Lavoro) in attesa di disporre del valore effettivo della decurtazione pro-capite, si calcola una decurtazione media:

€ 136.410,29.=

TOTALE DECURTAZIONE FONDO

€ 554.931,68.=

(Modulo I) Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Tabella 4 - Schema esemplificativo di sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione.

A) Fondo tendenziale:

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Totale Fondo tendenziale al netto decurtazioni operanti sul 2017 e al netto Posizioni Organizzative:

€ 995.045,52.=

Risorse stabili non soggette al tetto

- CCNL 21/05/2018 – Articolo 67, comma 2 lettere a) e B): € 41.998,97.=

Risorse variabili non soggette al tetto

- CCNL 21/05/2018 – Articolo 67, comma 3, lettera B: risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98

€ ==

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.=

CCNL 21/05/2018 - Art. 68 comma 1: Risorse stabili non integralmente utilizzate negli anni precedenti

€ 17.912,21.=

B) Decurtazione delle risorse (soggette al tetto) nel rispetto del limite ex-art. 23, comma 2 D. Lgs 75/2017

€ 554.931,68.=

C) Fondo sottoposto a certificazione

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità: € 480.022,79.=

Risorse variabili: € 21.415,98.=

Totale Fondo sottoposto a certificazione: € 501.438,77.=

(Modulo I) Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

La contabilizzazione delle risorse temporaneamente all'esterno del Fondo deve avere la medesima natura programmatica delle altre poste, in quanto va inserita nel medesimo quadro contabile; deve quindi essere tenuta distinta e non confusa con rappresentazioni a consuntivo o di cassa.

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO IN QUANTO TUTTE LE RISORSE SONO APPOSTATE SUL FONDO E LA CONTABILITA' E' AL LORDO DI TUTTE LE POSTE

MODULO II

MODULO DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il secondo Modulo dello schema standard di relazione tecnico-finanziaria è dedicato alla esposizione, ai fini della certificazione, della programmazione dell'utilizzo delle risorse individuate dal Modulo I di "Costituzione del Fondo". Questo secondo modulo affronta

quindi un versante complementare della gestione del Fondo, distinto dal precedente perché la quantificazione delle risorse costituisce una responsabilità affidata unicamente all'Amministrazione laddove la programmazione di utilizzo costituisce la sede propria della contrattazione integrativa, nel rispetto dei seguenti vincoli:

1. la contabilizzazione del modulo di programmazione di utilizzo del Fondo deve avere la medesima natura contabile del modulo di costituzione del Fondo (risorse), di cui costituisce il versante della destinazione (Impieghi);
2. il totale delle risorse del Fondo (Modulo I) deve coincidere esattamente con quello delle destinazioni programmate (Modulo II);
3. le destinazioni con carattere di certezza e stabilità del Modulo II non devono superare il limite delle risorse fisse aventi con carattere di certezza e stabilità del Modulo I.

(Modulo II) Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Le risorse in questa sezione vanno rappresentate **tutte le poste** la cui disciplina **esula dall'attività negoziale integrativa** come descritta nel contratto integrativo sottoposto a certificazione. Fanno parte di questa sezione:

- a. gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo di primo livello)
- b. gli istituti del Fondo la cui quantificazione, pur demandata alla negoziazione integrativa, è regolata da contratti pregressi su cui il contratto integrativo sottoposto a certificazione non interviene).
- c. gli utilizzi del Fondo giuridicamente già perfezionati (es. le progressioni orizzontali storiche per il personale non dirigente dei comparti Regioni e Autonomie locali)
- d. in generale tutti gli istituti regolati su base aziendale/datoriale senza specifica formalizzazione in sede di negoziazione integrativa (es. gli istituti di rischio/disagio/responsabilità ove non negoziati formalmente).

La formale quantificazione delle risorse non disponibili alla negoziazione è funzionale a tre fasi distinte fra loro anche temporalmente:

- i. consente alle delegazioni trattanti di valutare, in fase di contrattazione, la quota di risorse effettivamente negoziabili in sede di contratto integrativo
- ii. consente, all'atto della presentazione dell'ipotesi di contratto integrativo formalizzata dalla parti, di presentare alla certificazione una compiuta contabilità di programmazione del Fondo (in cui le quote negoziate unitamente a quelle non negoziate risultano esattamente coerenti con le risorse definite in sede di costituzione del Fondo).
- iii. consente all'Organo di controllo di verificare a consuntivo se le risorse di salario accessorio effettivamente utilizzate abbiano rispettato i limiti di spesa definiti in sede di costituzione del Fondo e negoziati in sede di contratto integrativo (cfr. Modulo IV relativo alla compatibilità economico-finanziaria).

L'esposizione delle risorse non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non negoziate esplicitamente in sede di Contratto Integrativo sottoposto a certificazione è riferita alla seconda fase (ii.) sopra-esposta.

Tabella 1 - Schema esemplificativo di destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate espressamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa, € 345.864,20.= così ripartite:

- Indennità di comparto	€ 78.177,71.=
- Progressioni orizzontali	€ 205.034,17.=
- Ind. Ex VIII qualifica non incaricata di posizione organizzativa	€ 3.572,32.=
- Indennità turno, maggiorazione oraria, riposo compensativo e reperibilità ecc.	
	€ 59.080,00.=

(Modulo II) - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione vanno rappresentate tutte le poste regolate dall'attività negoziale come formalizzate nel contratto integrativo. In questa sezione vanno quindi riportati i diversi istituti economici la cui quantità risulta formalmente negoziata nel contratto integrativo sottoposto a certificazione.

Tabella 2 - Schema esemplificativo di destinazioni regolate espressamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

- Progressioni orizzontali nuove da attivare. (2019)	€ 10.900,00.=
- Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/05/2018	€ 29.902,00.=
- Indennità specifiche responsabilità art. 70/quinquies CCNL 21/05/2018	€ 26.285,00.=
- Indennità di funzione art. 56/sexies CCNL 21/05/2018	€ 2.400,00.=
- Indennità servizio esterno art. 56/quinquies CCNL 21/05/2018	€ 8.000,00.=
- Performance organizzativa art. 68, lettera A, B e art. 69 CCNL 21/05/2018	
	€ 78.087,57.=
Totale destinazioni regolate dal Contratto Integrativo	€ 155.574,57.=

(Modulo II) Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Questa sezione va utilizzata unicamente se la delegazione negoziale, nonostante l'indicazione di carattere generale di concludere la negoziazione del Fondo in una unica sessione negoziale, si trova nella necessità di rinviare la contrattazione di specifiche risorse esplicitamente individuate e al contempo di dare esecutività al Contratto Integrativo che regola le restanti risorse. Nel CCI Parte-Normativa, per i dettagli di alcuni nuovi istituti viene disposta la costituzione di un tavolo tecnico per la definizione dei criteri.

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

(Modulo II) Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Tabella 3 - Schema esemplificativo di sintesi delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

A) Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate dal CI:	€ 345.864,20.=
B) Destinazioni formalmente regolate dal CI;	€ 155.574,57.=
<u>Totale Destinazioni Fondo sottoposto a certificazione</u>	<u>€ 501.438,77.=</u>

(Modulo II) Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Questa sezione va compilata unicamente qualora la contabilità del Fondo sia realizzata al netto delle risorse temporaneamente all'esterno del Fondo (tipicamente il valore differenziale delle progressioni economiche orizzontali pagate con il capitolo degli stipendi) e di conseguenza risulta compilata la corrispondente sezione nell'ambito del Modulo I di costituzione del Fondo.

PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO

(Modulo II) Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Questa sezione è dedicata alla *asseverazione* motivata, da parte dell'Amministrazione, del rispetto, in sede di Contratto Integrativo, di alcuni vincoli di carattere generale.

Si attesta il rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con Risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Istituti contrattuali fissi e continuativi:

- | | |
|--|----------------|
| • Indennità di comparto | € 78.177,71.= |
| • Progressioni orizzontali (a regime pari al 45% del Fondo) | € 215.934,17.= |
| • Ind. Ex VIII qf del personale non incaricato di P.O. | € 3.572,32.= |
| • Ind. turno, magg. oraria, riposo comp. e reperibilità ecc. | € 59.080,00.= |

TOTALE	€ 356.764,20.=
---------------	-----------------------

<u>Risorse del Fondo Fisse e continuative (decurtate)</u>	<u>€ 480.022,79.=</u>
--	------------------------------



Si attesta:

- il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici, attribuiti tramite un sistema di valutazione approvato nel rispetto dei principi di selettività di cui al titolo III del D.Lgs 150/09 e del D.Lgs 75/2017;
- il rispetto del principio della premiazione del merito protratto nel tempo ad una quota limitata del personale per l'attivazione delle progressioni economiche orizzontali;
- il rispetto del principio espresso nell'art. 68 comma 3 del nuovo CCNL 21/05/2018 con riferimento alla destinazione delle risorse variabili

Modulo III - Esempificazione di "Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato anno precedente"

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2017. PROVINCIA DI FERRARA

COSTITUZIONE DEL FONDO	Fondo 2019	Fondo 2017
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl 21/05/2018)	985.284,14.=	985.284,14.=
Incrementi contrattuali		
Incrementi del differenziale per progressioni economiche orizzontali CCNL 21/05/2018 Art. 67 comma 2 lettera A	32.947,20.=	==
Incrementi Ccnl 21/05/2018 EELL Art. 67 c. 2 lettera B (2019)	9.051,77.=	
Incrementi Ccnl 21/05/2018 EELL Art. 67 c. 2 lettera B (2018)	7.054,00.=	
Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	€ 1.027.283,11.=	
Risorse variabili		
Poste variabili soggette al tetto		
Importo R.I.A e ad personam per cessati 2017 (CCNL 21/05/2018 Art. 67 c. 3)	4.725,28.=	
Poste variabili non soggette al tetto		
Economie Fondo anno precedente non integralmente utilizzate -anno 2018 (CCNL 21/05/2018 art. 68 ultimo periodo)	17.912,21.=	
Incentivi progettazione art. 92 D.Lgs 163/2006 (da quantificarsi in		

funzione dei quadri tecnici e conomici)

Art. 15 c. 1 lett. m CCNL 1/04/1999 (risp. straord.)

1.413,75

Totale risorse variabili 2019

€ 24.051,24.=

Decurtazioni del Fondo

Decurtazione risorse soggette al tetto rispetto al limite 2017 (ex art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017) 418.521,39.=

Decurtazione ex art. 1 cc. 793-800 L. 205/2017 (Centri impiego trasferiti dal 01/0/2018- media procapite) 136.410,29.=

Totale decurtazioni del fondo 2019 € 554.931,68.=

Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione € 501.438,77.=

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo.
Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO

Fondo 2019

Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa

Indennità di comparto quota carico Fondo (EELL)	78.177,71.=
Progressioni orizzontali storiche (EELL)	205.034,17.=
Ind. Ex VIII qf del personale non incaricato di P.O.	3.572,32.=
Ind. Contrattuali art. 17 c. 3 CCNL 01/04/99 e art.24 c.1 CCNL 14/09/2000	59.080,00.=

A) Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa 2019

€ 345.864,20.=

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa

Progressione orizzontali (2019)	10.900,00.=
Indennità di responsabilità / funzione (Artt. 56/sexies e 70/quinquies CCNL 21/05/2018)	28.685,00.=
Indennità servizio esterno e condizioni di lavoro (Artt. 56/quinquies e 70 bis CCNL 21/05/2018)	8.000,00.=

8.000,00.=

Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL
21/05/2018 29.902,00.=

Produttività/individuale/ collettiva/magg. 78.087,57.=

B) Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa 2019 € 155.574,57.=

A)+B) Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione 2019 € 501.438,77.=

Destinazioni non regolate in sede di
contrattazione integrativa 345.864,20.=

Destinazioni regolate in sede di contrattazione
integrativa 155.574,57.=

Totale destinazioni Fondo 2018 sottoposte a certificazione: € 501.438,77.=

Modulo IV Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Il Modulo IV declina il supporto che, in sede di relazione tecnico-finanziaria, l'Amministrazione rende all'Organo di controllo individuato dall'art. 40 bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, in aggiunta alle esposizioni già previste in sede di Modulo I (legittima e quantitativamente corretta costituzione del Fondo) e di Modulo II (legittima e quantitativamente corretta programmazione di utilizzo del Fondo come formalizzata in sede di contrattazione integrativa sottoposta alla certificazione).

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Questa sezione della relazione tecnico-finanziaria attesta in quali modi la contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione gestisce le poste di pertinenza del Fondo per la contrattazione integrativa (ad esempio specificando quali capitoli del Bilancio sono deputati a regolare le destinazioni del Fondo nelle sue diverse componenti come illustrate nel Modulo II). Particolare attenzione dovrà essere posta, in tale esposizione, alle modalità tecniche che il sistema contabile-finanziario dell'Amministrazione pone in essere allo scopo di garantire il rispetto in sede di allocazione a bilancio delle risorse dei limiti di spesa rappresentati dai Fondi per la contrattazione integrativa.

Di dare atto, come certificato agli atti, che:

- con deliberazione di C.P. n. 18/2019 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2019-2021;



- l'Ente ha rispettato l'obiettivo di Pareggio di Bilancio 2018, come da certificazione acquisita dal Protocollo M.E.F. n. 43323 del 21/03/2019;
- l'Ente rispetta il vincolo di contenimento di finanza pubblica, di cui all'art. 1, commi 557 - 557 quater, della Legge 296/2006;
 - che l'ente opera garantendo una riduzione programmata della spesa di personale, con particolare attenzione alle risorse decentrate destinate al trattamento accessorio;
 - che l'Ente rispetta la previsione dell'art. 9, comma 28 del DL 78/2010;
 - che il Regolamento di Organizzazione è stato adeguato ai principi dettati dal Titolo II° e dal Titolo III° del D.Lgs 150/09, alla luce del correttivo D.Lgs 141/11;
 - che l'Ente ha adottato il sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa ed individuale, come indicato dal Titolo II° del D.Lgs 150/09;
- che con Decreto presidenziale n. 26 del 7/03/2019 è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive 2019-2021;

Di attestare:

che il **Fondo del Personale dei Livelli per l'anno 2019**, considerato al netto della proiezione di decurtazione *ex lege*, ammonta a **€ 501.438,77,=** e le relative risorse sono comprese e trovano copertura negli stanziamenti del **Bilancio 2019/2021 - Competenza 2019**, all'interno del Titolo I - Macroaggregati 01 e 10 - nelle azioni di spesa appositamente destinate a finanziare il trattamento accessorio del personale dirigente, classificate nelle diverse missioni e nei diversi programmi del bilancio, coerentemente con la distribuzione del personale nelle diverse funzioni provinciali.

Più dettagliatamente, le risorse a copertura delle voci di salario accessorio ricorrente mensile (indennità di comparto, progressione economica, indennità ex-8° livelli non titolari di posizione organizzativa) sono stanziare nelle specifiche azioni di spesa e suddivise nei vari capitoli di bilancio, nel rispetto della corretta classificazione delle spese per missioni e programmi, coerentemente con l'assegnazione del personale alle diverse funzioni provinciali.

Analogo criterio è applicato per la ripartizione a bilancio degli stanziamenti a copertura dei costi per oneri previdenziali ed i.r.a.p. sulle citate voci ricorrenti mensili.

Riguardo invece alle voci di salario accessorio per premialità 2019, liquidabili ed esigibili nell'esercizio successivo (indennità di responsabilità, indennità di funzione e premi per la performance), le risorse a loro copertura sono stanziare nel fondo pluriennale vincolato spesa di parte corrente 2019, in quanto destinate ad essere reimputate nel bilancio di previsione 2020.

Analogo criterio è applicato per la copertura dei costi per oneri previdenziali ed i.r.a.p. sulle citate voci previste per premialità.

Specificazione di spesa è invece prevista per le "indennità contrattuali" (turno, riposo compensativo, reperibilità, condizioni di lavoro, servizio esterno) liquidabili con cadenza mensile, mentre oneri previdenziali ed i.ra.p. sono ripartiti secondo i criteri sopra enunciati.

Nello specifico, l'allocazione nel Bilancio 2019/2021 - Competenza 2019, delle risorse a copertura delle voci di spesa del Fondo del Personale Livelli 2019 sono evidenziate nel prospetto **Allegato "B"**, parte integrante della presente relazione.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulti rispettato

La sezione deve quindi essere fondata su una formale ricognizione amministrativa tesa a confrontare il limite di spesa rappresentato dal Fondo per la contrattazione integrativa con il relativo utilizzo nella gestione economico-finanziaria dell'Amministrazione.

N.B

Va adeguatamente sottolineato che la contabilità di bilancio di norma si chiude con il termine dell'esercizio finanziario laddove la contabilità legata agli utilizzi del Fondo in genere travalica quel termine. Ciò avviene generalmente con riferimento agli istituti premiali, che non possono che essere attivati a consuntivo ed a valle delle necessarie procedure di valutazione. Ciò avviene altresì in tutti i casi in cui le procedure attuative del Contratto Integrativo. Il confronto fra il limite rappresentato dal Fondo e l'effettiva gestione delle risorse dovrà quindi essere effettuato considerando sia le poste effettivamente utilizzate (come riscontrabili dalla contabilità economico finanziaria alla data di redazione della relazione tecnico-finanziaria) sia le eventuali voci del Fondo ancora da perfezionare.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

La presente sezione, secondo quanto previsto dell'art. 40bis, comma 5 del DLgs n. 165 del 2001, deve consentire la puntuale verifica dei mezzi di copertura con riferimento alla struttura del bilancio dell'amministrazione

La compatibilità economico-finanziaria degli stanziamenti del fondo per l'intero periodo di validità contrattuale e la loro coerenza con gli strumenti annuali e pluriennali di bilancio è dimostrata dalle indicazioni delle capienze e allocazioni delle poste in Bilancio illustrate nella precedente Sezione I^, anche per quanto riguarda la copertura degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico Ente.

Si attesta, infine, che il numero dei dipendenti destinati al trattamento accessorio 2019 è pari ad una media (tenuto conto delle cessazioni ad aggi note) di n. 155 unità, e che la media annua procapite dei benefici attesi è pari a circa € 3.235,10 (comprensivi di tutte le voci anche fisse e continuative: indennità di comparto, progressione orizzontale e incarichi di responsabilità) al pari degli anni precedenti.

Ferrara, 18/07/2019



DIRIGENTE

Settore Risorse Umane, Affari Istituzionali e Legali

Dott.ssa Valentina Lealini

PROVINCIA DI FERRARA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO A LIVELLO
DI ENTE**

"PERSONALE DEI LIVELLI"

PREINTESA

CCI 2019-2021 PARTE NORMATIVA

L'anno duemiladiciannove (2019), il giorno 3 del mese di luglio, alle ore 9,00, nella residenza della sede della Provincia di Ferrara

TRA

- la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

ORNELLA CAVALLARI	PRESIDENTE
VALENTINA LEALINI	COMPONENTE

E

- la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

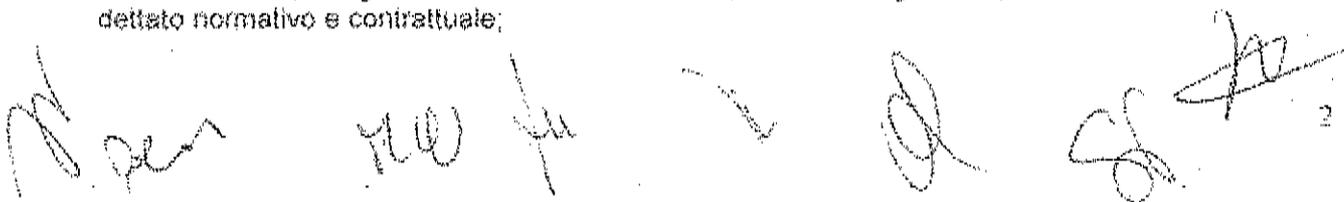
VITALI NATALE	CGIL PROVINCIALE
BERTELLI FRANCESCO	CISL/FPS PROVINCIALE
UBA LEONARDO	UIL/FPL PROVINCIALE
POLICARDI ALESSANDRA	RSU
VITALI MARIA CHIARA	RSU
LATTA DAVIDE	RSU
RAVAGLIA MARCO	RSU
TROMBETTA SILVIA	RSU
RIGHI MARCO	RSU

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 inviolabile 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;



- 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 atto 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;

Visti gli indirizzi per l'avvio delle trattative tese alla sottoscrizione del CCI del personale dei livelli, formulati dal Presidente, con decreto n.54/2019.

Dato atto che la presente preintesa sarà trasmessa al Collegio dei Revisori per la certificazione in merito alla compatibilità finanziaria;

Le parti convengono quanto segue:

ART. 1 OGGETTO E OBIETTIVI

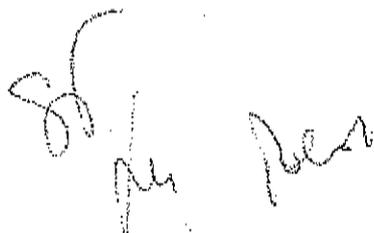
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione 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.

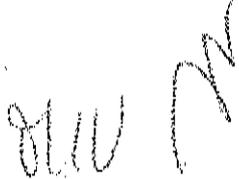
ART. 2 AMBITO DI APPLICAZIONE

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.

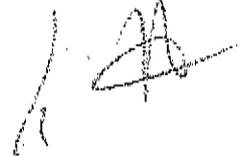
ART. 3 DURATA

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^a 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 destinate 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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

In particolare potrebbero essere declinati dei criteri valutativi attinenti:

- 1) la performance organizzativa di Ente;
- 2) la performance organizzativa di struttura.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

A questa voce devono essere destinate almeno il 30% delle risorse indicate all'art. 57, 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 2015-2017-2018

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.

$$\frac{\sum_{\text{anno}} = 1,23 \frac{\text{Voto}_{\text{anno}}}{\text{VotoMax}_{\text{anno}} * \text{Punti}}}{3}$$

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Ma", "Sb.", "Polizia", "pu", "V", "A", and "A".

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 scattare:

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).

Ai 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) PARITÀ

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 compute 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]

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 and initials]

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.

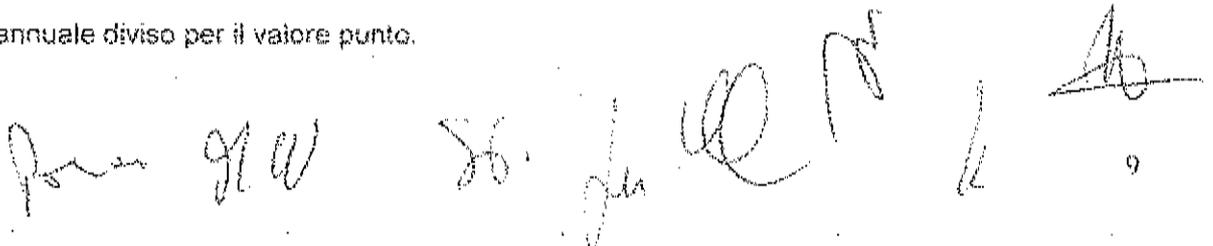
La "complessità" è valutata dal Dirigente cui affrisce l'attività di concerto con la Direzione Operativa e il Nucleo di Valutazione.

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.

 Several handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right. There is also a small number '9' written at the bottom right.

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:



Y_m *compenso incentivante individuale attribuibile*

X *incentivi progettazione/funzioni tecniche*

X_1 *valore minimo di incentivi progettazione/funzioni tecniche, neutro rispetto alla corresponsione del compenso incentivante, pari a 200,00 euro*

X_2 *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*

$X - X_1$

$Y = Y_m - Y_m$ -----

$X_2 - X_1$

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_m *retribuzione di risultato attribuibile*

X *incentivi progettazione/funzioni tecniche attribuiti*

X_1 *valore minimo di incentivi progettazione/funzioni tecniche neutro rispetto alla corresponsione del risultato, pari a 600,00 euro*

X_2 *valore massimo di incentivi progettazione/funzioni tecniche oltre il quale non ve 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

OCV *[signature]* *[signature]* *[signature]* *[signature]* *[signature]*

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.

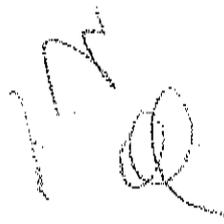
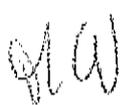
ART.15 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO

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'espriamanto 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 giustificino, 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. l, 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, messe 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 familiari.

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.

[Handwritten signatures and initials]

ART. 21 ORARIO MULTIPERIODALE

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 56/2003) 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

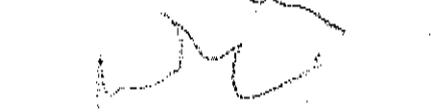
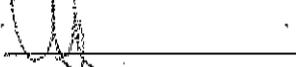
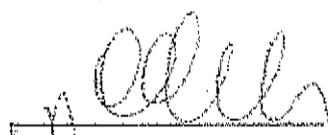
VALENTINA LEALINI COMPONENTE

PARTE SINDACALE:

NATALE VITALI

BERTELLI FRANCESCO

USA LEONARDO



POLICARDI ALESSANDRA

Alessandra Policardi

VITALI MARIA CHIARA

Maria Chiara Vitali

LATTA DAVIDE

David Latta

RAVAGLIA MARCO

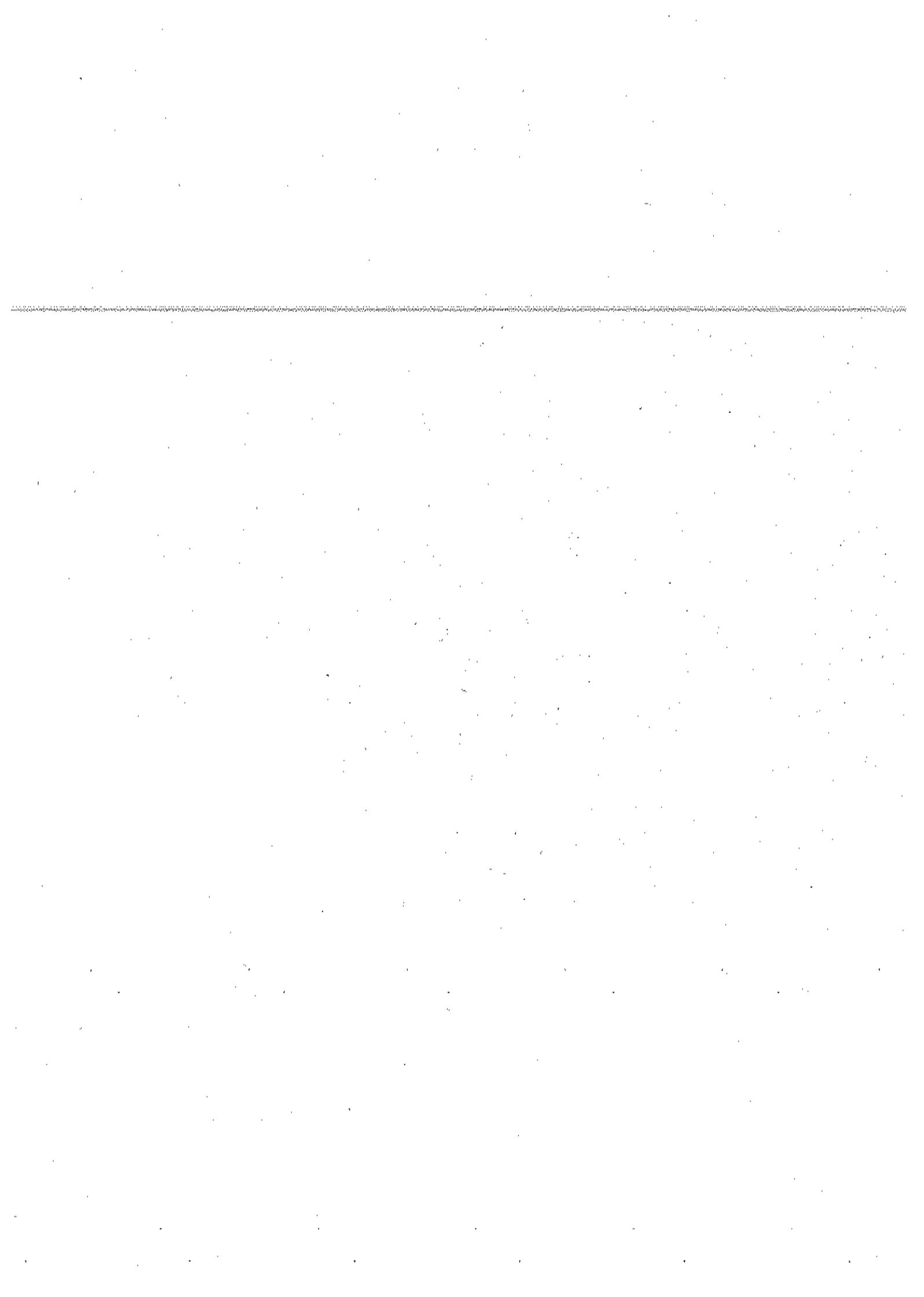
Marco Ravaglia

TROMBETTA SILVIA

Silvia Trombetta

RIGHI MARCO

Marco Righi



Allegato I
al contratto collettivo integrativo del ___/___/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.
 La retribuzione di risultato è incrementata da coefficienti di proporzionamento alla retribuzione di posizione in scadenza.
 Alla retribuzione di risultato è destinata una quota del fondo complessivo per le PO non inferiore al 15% dello stesso, oltre agli eventuali residui attivi, 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) quota destinata alla retribuzione di posizione = b) quota per la retribuzione di risultato a) - b) = c) residui a consuntivo quota A di posizione = d) risorse ampie per la retribuzione di risultato c) - d) = e)	€ 100.000,00 € 85.000,00 € 15.000,00 € 15.000,00 € 0,00	% sul fondo complessivo 85%
--	---	--------------------------------

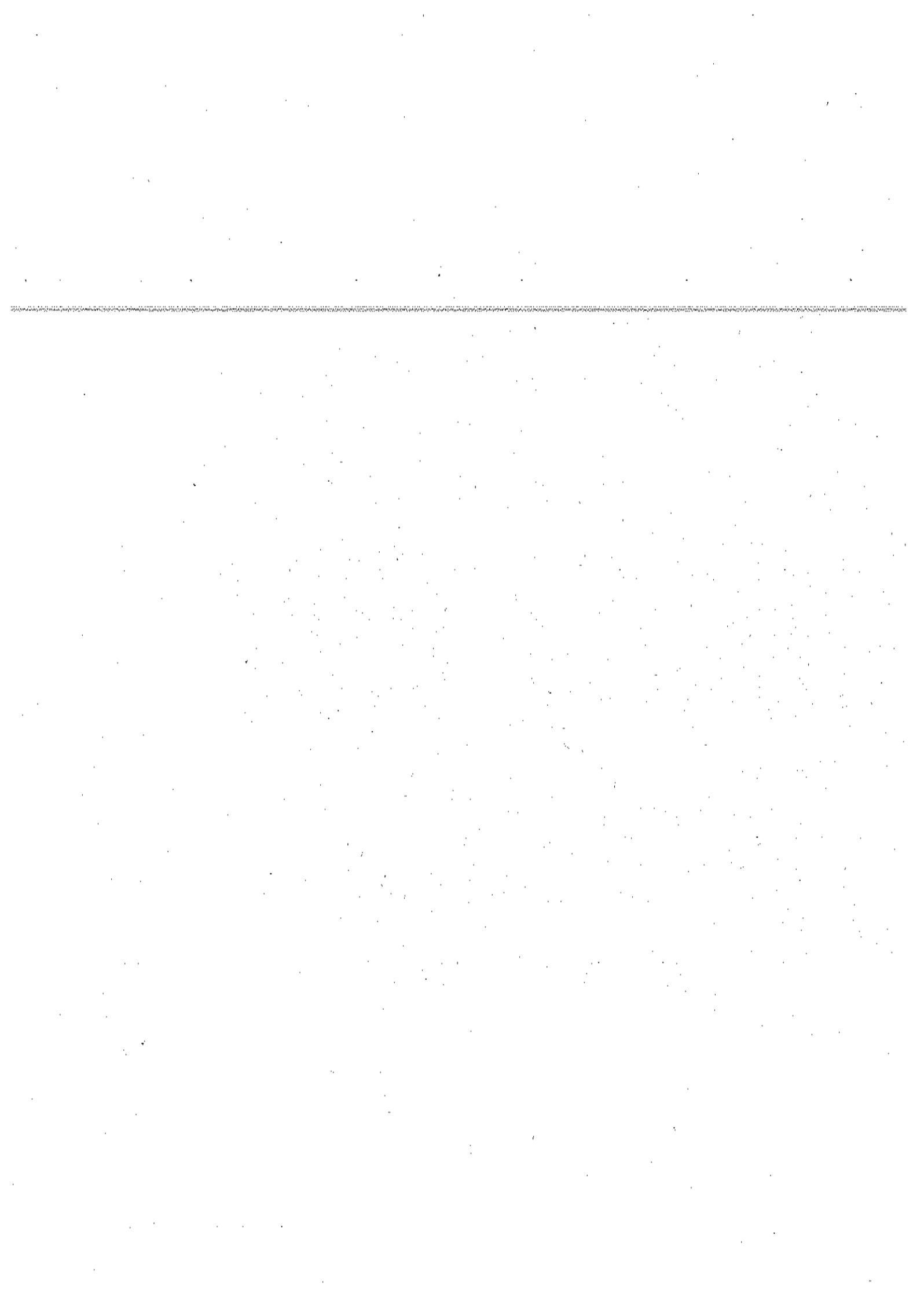
PO	A valutazione	B coefficiente di posizione	C valutazione ponderata = A x B	D mesi lavorativi	E valutazione ponderata ai mesi lavorativi = C / 12 x D	G premio di risultato = E x F	valore della posizione	% del premio di risultato sulla posizione
PO 01	95,00	1,44	136,56	12	136,56	2.189,96	€ 11.500	19,34%
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	106,00	1,13	119,50	12	112,50	1.804,09	€ 9.000	20,03%
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	1,09	89,00	12	89,00	1.427,24	€ 8.000	17,84%
							€ 80.900,00	

totale punti colonna F	935,38
budget (G)	5000,00
valore punto	€ 16,04
	= F

I dati inseriti nel presente allegato hanno carattere meramente esemplificativo.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]



PROVINCIA DI FERRARA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO A LIVELLO
DI ENTE**

“PERSONALE DEI LIVELLI”

PREINTESA

CCI 2019 – PARTE ECONOMICA

L'anno duemiladiciannove (2019), il giorno 3 del mese di luglio, alle ore 9,30 nella residenza della sede della Provincia di Ferrara

TRA

- 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;



- 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;
- con atto n. 639/2019 si è provveduto alla costituzione del Fondo delle Risorse decentrate del personale dei livelli – anno 2019.

~~Vieti gli indirizzi per l'avvio delle trattative tese alla sottoscrizione del CCI del personale dei livelli formulati dal Presidente, con decreto n. 54/2019.~~

Vista la preintesa di CCI 2019-2021 Parte Normativa – siglata in data 3/07/2019.

Dato atto che la presente preintesa sarà sottoposta al controllo sulla compatibilità finanziaria da parte del Collegio dei Revisori;

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: 1/01/2019.

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

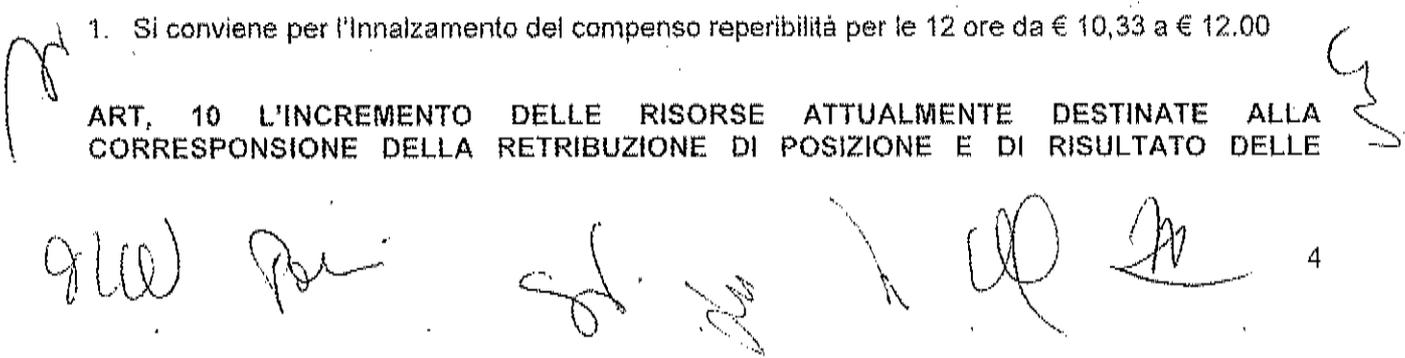
2. Proposta di budget pari a quello del 2018 tenuto conto del trasferimento delle unità dei Centri per l'Impiego all'Agenzia regionale per il Lavoro.

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

 4

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 procapiti, secondo i criteri pattuiti con il CCI 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

The image shows handwritten signatures for the representatives listed in the previous blocks. There are two signatures for the 'PARTE PUBBLICA' section (President and Componente) and two for the 'PARTE SINDACALE' section (Vitali Natale and Bertelli Francesco). The signatures are written in black ink over horizontal lines.

UBA LEONARDO

Leonardo Uba

POLICARDI ALESSANDRA

Alessandra Policardi

VITALI MARIA CHIARA

Maria Chiara Vitali

LATTA DAVIDE

Davide Latta

RAVAGLIA MARCO

Marco Ravaglia

TROMBETTA SILVIA

Silvia Trombetta

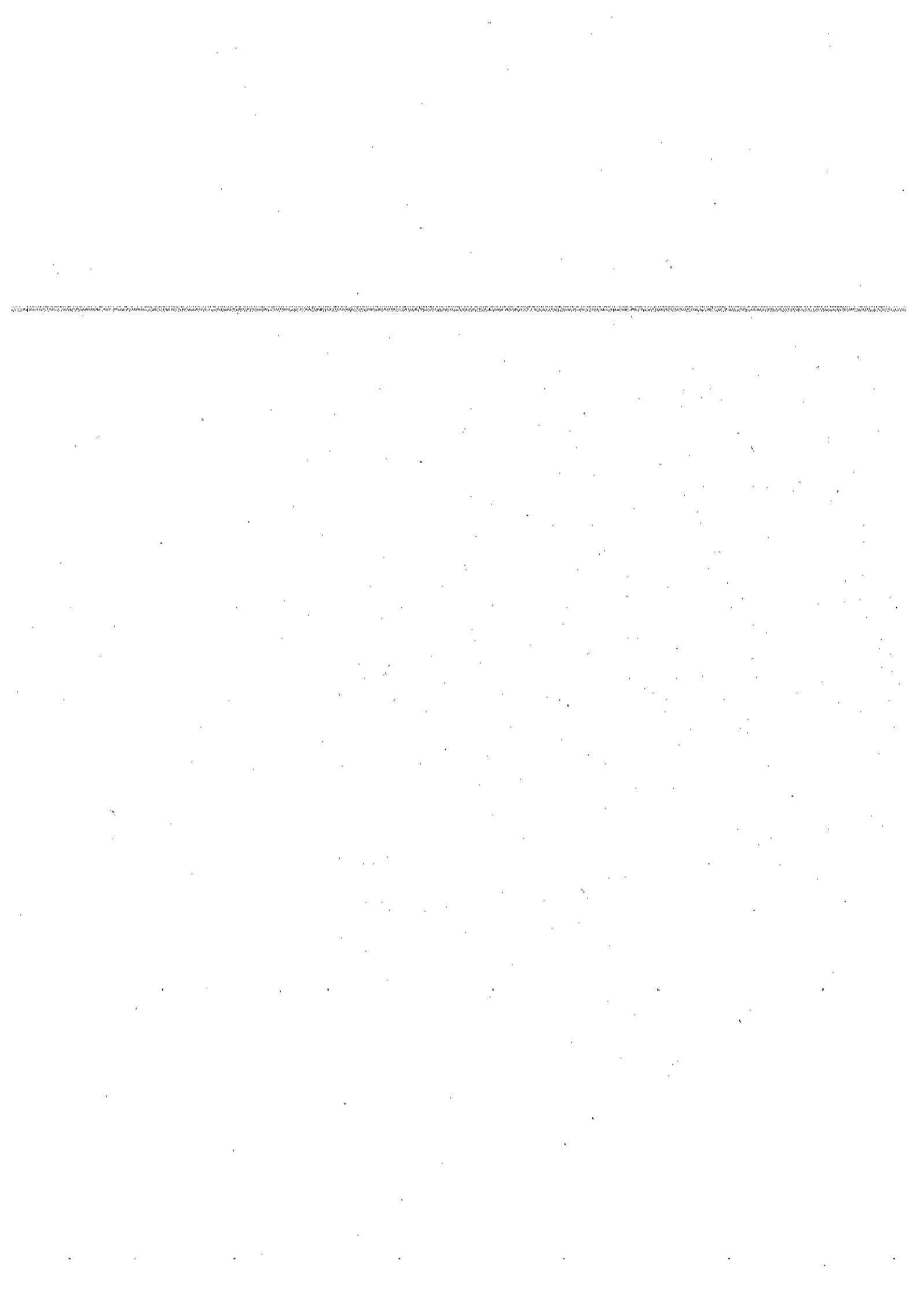
RIGHI MARCO

Marco Righi

M

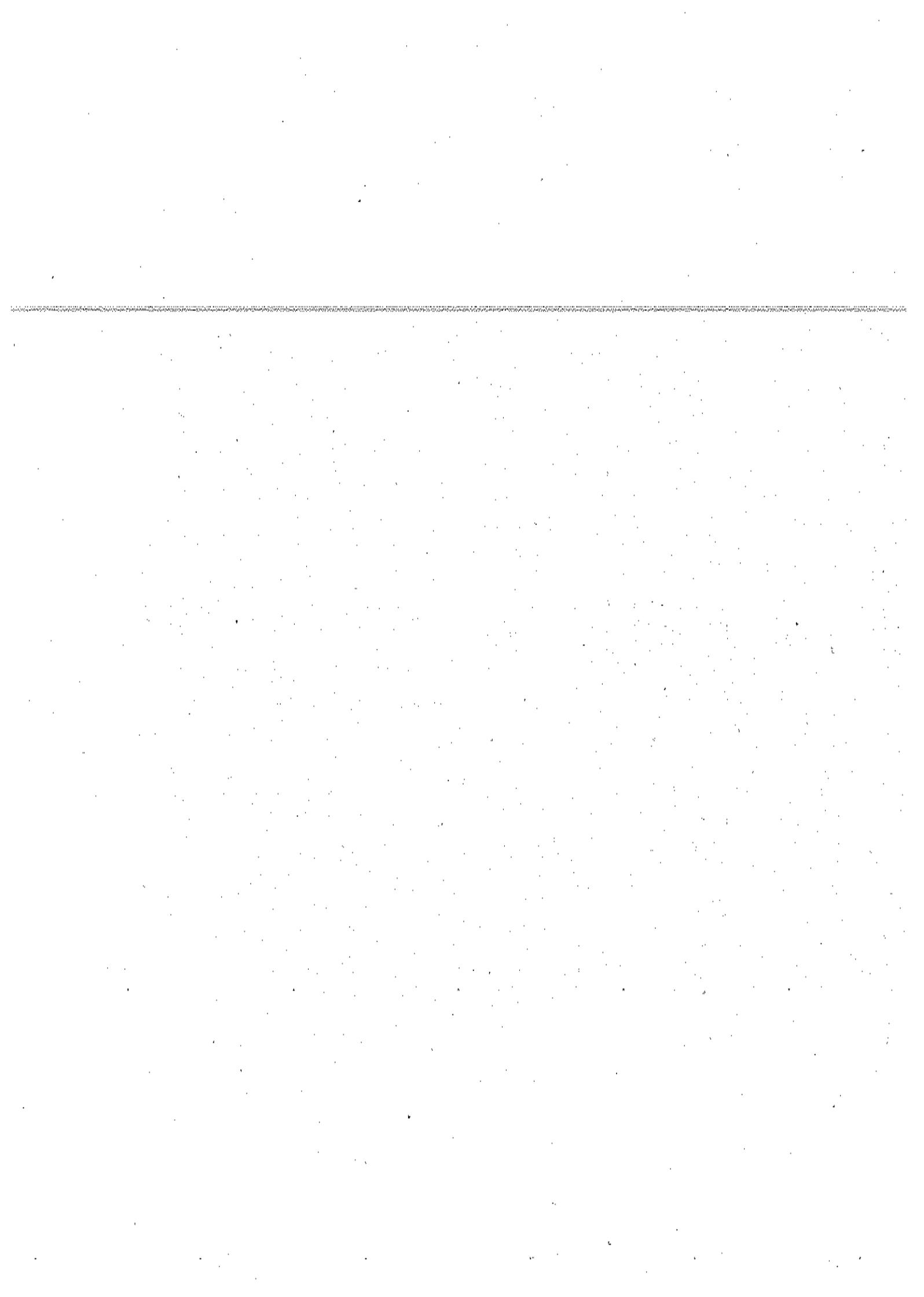
FONDO CCDI LIVELLI 2019			
Limite massimo risorse ex-art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/17 (compreso valore Posizioni Organizzative 2017)			651.049,13
Posizioni organizzative 2017			74.525,00
VALORE MEDIO FONDO 2016 - DIPENDENTI TRASFERITI CPI N. 43 DECURTAZIONE EX-ART. 1, COMMI 793-800, LEGGE 205/2017 (CENTRI 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)	39.769,20
		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		
TOTALE RISORSE STABILI 2019 SOGGETTE AL TETTO			990.320,24
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		
TOTALE RISORSE VARIABILI 2019 SOGGETTE AL TETTO			4.725,28
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		
TOTALE RISORSE STABILI 2019 NON SOGGETTE AL TETTO			41.998,97
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 F	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 (economia 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)		
TOTALE RISORSE VARIABILI 2019 NON SOGGETTE AL TETTO			19.325,96
TOTALE FONDO 2019			1.056.370,45
A)	di cui risorse stabili soggette al tetto:		990.320,24
B)	di cui risorse variabili soggette al tetto:		4.725,28
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTE AL TETTO			995.045,52
C)	di cui risorse STABILI non soggette al tetto:		41.998,97
D)	di cui risorse VARIABILI non soggette al tetto:		19.325,96
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI NON SOGGETTE AL TETTO			61.324,93
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)			21.615,98
TOTALE FONDO C.C.D.I. LIVELLI 2019			501.438,77
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 spesa su	Incidenza %	
		2019	annua	NOTE
			VOCI DI SPESA	
	RISORSE STABILI FONDO 2019	480.022,79		
	RISORSE VARIABILI	21.415,98		
	TOTALE RISORSE 2019	501.438,77		
DESTINAZIONE				
	Indennità comparto fondo	78.177,71	16,29%	
	Progressione orizzontale + NUOVE PFO (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	<i>riparto:</i> 29.902,00	6,23%	
	<i>Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/05/2018 (2,50 € rischio, 2,50€ disagio, 1€ maneggio valori)</i>	<i>29.902,00</i>		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	<i>riparto:</i> 59.080,00	12,31%	Importi come richiesto dalla parte sindacale
	<i>Turno</i>	<i>23.000,00</i>		
	<i>Maggiorazione oraria / Riposo compensativo</i>	<i>4.200,00</i>		
	<i>Reperibilità (Proiezione nuovi importi 12€ giornalieri)</i>	<i>31.880,00</i>		
	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. 58, lettera A, CCNL 21/05/2018	76.916,26	16,02%	CAICOLIO MAGGIORAZIONE 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



BILANCIO DI PREVISIONE 2019/2021 - Competenza 2019 - STANZIAMENTO INIZIALE (bilancio approvato dal Consiglio Provinciale con delibera n. 18 del 25 marzo 2019)			LIVELLI
Codice	Voce Bilancio		
1.01	01021.01.11101008500	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - CONTROLLI INTERNI-ANTICORRUZIONE-QUALITA'	2.786,99
1.01	01021.01.11102004170	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI (quota personale livelli senza posizione organizzativa)	37.501,57
1.01	01031.01.11202804179	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - BILANCIO E CONTABILITA' (quota personale livelli senza posizione organizzativa)	24.450,99
1.01	01031.01.11302903234	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - SERVIZIO UNICO ACQUISTI (quota personale livelli senza posizione organizzativa)	10.622,39
1.01	01041.01.11202395280	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - ENTRATE E TRIBUTI (quota personale livelli senza posizione organizzativa)	2.609,52
1.01	01051.01.11300806543	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - EDILIZIA-FABBRICATI-SICUREZZA-MANUTENZIONE (quota personale livelli senza posizione organizzativa)	25.773,28
1.01	01051.01.11309104200	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - APPALTI-GARE-PATRIMONIO-ESPROPRI (quota personale livelli senza posizione organizzativa)	37.209,36
1.01	01051.01.11309906235	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - PARCO AUTOMEZZI	3.468,32
1.01	01091.01.11308804189	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - STAFF SETTORE TECNICO	3.043,56
1.01	01091.01.11202904182	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - SERVIZI INFORMATICI	13.156,93
1.01	01081.01.11203806281	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - SERVIZI STATISTICI	7.651,69
1.01	01101.01.11102204173	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - RISORSE UMANE	16.353,15
1.01	04001.01.12114304208	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - PUBBLICA ISTRUZIONE	3.799,41
1.01	03011.01.14236556264	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE (quota personale livelli senza posizione organizzativa)	16.458,99
1.01	10021.01.14236504232	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - MOBILITA' ED ENERGIA (quota personale livelli senza posizione organizzativa)	6.972,16
1.01	10051.01.14133004226	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - VIABILITA'-SECURETTA'-SICUREZZA STRADALE	47.379,96
1.01	03011.01.15121206673	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - CORPO POLIZIA PROVINCIALE (quota personale livelli senza posizione organizzativa)	32.235,29
1.01	01151.01.11209500599	RETRIBUZIONI MENSILI PERSONALE COMANDATO (quota accesso ricorrente personale livelli)	255,64
1.01	01101.01.11207036719	TRATTAMENTO ACCESSORIO - RISORSE EX D.LGS. 78/17 ART. 23 COMMA 2 (quota personale livelli senza posizione organizzativa)	10.000,66
1.01	01101.01.11207034866	PERSONALE LIVELLI - INDENNITA' CONTRATTUALI VARIE EX-ART. 17D DEL CCNL 01/04/99	94.160,00
1.30	01101.10.11207034874	FPV - CONL LIVELLI - CCDD - INDENNITA' PARTICOLARE RESPONSABILITA'	29.709,00
1.30	01101.10.10163757865	FPV - CONL LIVELLI - CCDD - PRODUTTIVITA' E ALTRE PREMIALITA' (quota parte 1 di 2)	54.579,51
		PER RISORSE STABILI € 480.022,79 e PER RISORSE VARIABILI € 2.090,02	482.112,81
1.10	01101.10.15153757055	FPV - CONL LIVELLI - CCGI - PRODUTTIVITA' E ALTRE PREMIALITA' (quota parte 2 di 2 - solo disponibilità consuntive)	71.195,19
		DISPONIBILITA' RISORSE STABILI DEL FONDO 2018 NON UTILIZZATE (Ccd 21/03/2018, art. 68, comma 1, ultimo periodo) E VINCOLATE NELL'AVANZO AL 31/12/2018 PER RISORSE VARIABILI	17.912,21
		DISPONIBILITA' RISORSE DA RISPARMIO ACCERTATI A CONSUNTIVO DALL'APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA DELLO STRAORDINARIO (Ccd 01/04/99, art. 14) E VINCOLATE NELL'AVANZO AL 31/12/2018 PER RISORSE VARIABILI	1.413,75
		DISPONIBILITA' COMPLESSIVA (l'attuale impostazione e calibratura delle azioni sarà revisionata e riadattata alla singola voci di spesa, ad avvenuta definitiva sottoscrizione del C.C.I. Livelli 2019)	561.428,77

