



# INTESA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parte normativa 2023-2025  
Parte economica 2023

Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane

**PROVINCIA DI FERRARA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
PROVINCIA DI FERRARA**

**“PERSONALE NON DIRIGENTE”**

**INTESA**

**CCI 2023-2025 PARTE NORMATIVA  
CCI 2023 PARTE ECONOMICA**

L'anno duemilaventitre, il giorno 13 del mese di dicembre, alle ore 10:00, nella residenza della sede della Provincia di Ferrara

T R A

**- la delegazione trattante di parte pubblica, composta da:**

MONTEMURRO FRANCESCO	PRESIDENTE
LAGHI WALTER	COMPONENTE

E

**- la delegazione di parte sindacale, composta da:**

BLANZIERI MARCO	CGIL PROVINCIALE
REA MARIAROSARIA	CISL/FPS PROVINCIALE
COVI DAVIDE	UIL/FPL PROVINCIALE
PARMIANI SANDRO	CSA/REGIONI ENTI LOCALI
FORTINI ANDREA	R.S.U.
FRIGNANI ROBERTO	R.S.U.
GUIGLI ROSSANO	R.S.U.
MAGNARDINI MAURO	R.S.U.
TROMBETTA SILVIA	R.S.U.
VITALI MARIA CHIARA	R.S.U.

Premesso che:

- con l'entrata in vigore del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022 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. 79 comma 6, le quali prevedono che *“La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art.16 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. 201/2022 si è provveduto alla costituzione della Delegazione trattante di parte pubblica per il personale del comparto;
- che in data 25/07/2019 si era sottoscritta l'intesa normativa del triennio 2019-2021, alla luce del CCNL del 21/05/2018;
- che con atto n. 1004/2023 si è provveduto alla costituzione del Fondo delle Risorse decentrate per il trattamento accessorio del personale del comparto – anno 2023;
- che con Decreto n. 128/2023, l'Organo di Governo ha fornito alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, presieduta dal Segretario Generale, gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa sia del personale del comparto che del personale dell'area dirigenziale;
- che in data 06/12/2023, con parere n. 18, il Collegio dei Revisori ha reso la certificazione di compatibilità finanziaria ai sensi di quanto disposto dall'art. 40 bis del D.Lgs 165/01;
- con Decreto Presidenziale n. 144/2023 del 11/12/2023 il Presidente della Delegazione trattante pubblica è stato autorizzato alla sigla della presente intesa.

**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 2023/2025, 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. 80, c. 1, del CCNL 2019-2021 e quindi:
  - indennità di comparto;
  - differenziali progressioni economiche;
  - differenziali giuridici dal 01 aprile 2023;
  - indennità ex VIII<sup>a</sup> livelli.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 (Risorse Stabili) non integralmente utilizzate negli anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in

materia contabile (art. 80, comma 1, ultimo periodo).

4. 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;
- valorizzare i collaboratori, non incaricati di EQ, cui sono assegnate delle responsabilità di procedimento complesse attraverso l'Indennità di Specifiche Responsabilità o Indennità di Funzione per l'area di vigilanza;

#### **ART. 5 UTILIZZO 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 e oggetto di informativa alle Organizzazioni Sindacali.

#### **ART. 6 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE E DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (Art. 81 CCNL)**

1. Fermo restando i criteri generali pattuiti nel CCI, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate pari al 20% dei dipendenti del Settore (calcolato per AREA con approssimazione per eccesso), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), pari al 30% del valore medio pro-capite del premio attribuito al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi in essere.

2. Se il numero di dipendenti individuati secondo le regole sopra descritte dovesse (per via degli ex aequo) superare il numero dei beneficiari si applicheranno i seguenti criteri di preferenza:

- a) aver raggiunto per la prima volta il diritto al premio di maggiorazione individuale;
- b) anzianità di servizio complessiva;

3. In sede di contrattazione integrativa annuale di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. c)

(Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

4. Le risorse incentivanti la performance individuale sono gestite attraverso un budget per singolo dirigente, proporzionato al numero delle persone appartenenti al Settore, e ripartite sulla base del raggiungimento dei risultati e della presenza in servizio.

A tal fine sono calcolati al pari della presenza in servizio:

- a) i giorni di ferie;
- b) i giorni di assenza per infortunio sul luogo di lavoro;
- c) i giorni di assenza di qualsiasi altra tipologia fino a 30 giorni complessivi.

5. Gli obiettivi che hanno già una forma di incentivazione non sono considerati nel calcolo del budget da attribuire al settore.

6. L'incentivo individuale è inoltre rideterminato (ridotto od azzerato) per i dipendenti risultanti percettori degli incentivi per funzioni tecniche secondo la formula contenuta all'art. 12 c. 1 del CCI 2019-2021 punto 1. Le eventuali economie ottenute dalla presente rideterminazione sono utilizzate nell'ambito del budget complessivo annuale.

#### **ART. 7 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

Le PROGRESSIONI ECONOMICHE all'interno delle aree avvengono attraverso una procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili.

Le progressioni economiche all'interno delle aree, con l'attribuzione di un differenziale stipendiale", da corrisondersi mensilmente per tredici mensilità, devono trovare il loro finanziamento nella parte stabile del fondo per le risorse decentrate.

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

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" è possibile sulla base delle seguenti modalità e dei seguenti criteri:

- a) preventiva definizione in sede di contrattazione collettiva del numero di "differenziali stipendiali" da attribuire per ciascuna area;
- b) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori in servizio alla data fissata per la selezione, che negli ultimi 3 anni a tempo indeterminato non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- c) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non risultano avere avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- d) definizione di una graduatoria per area definita in base ai seguenti criteri:
  - 1) media delle valutazioni individuali del triennio precedente la selezione. In caso di assenza di n. 1 valutazione annuale si recupererà l'ultima valutazione disponibile nel quinquennio precedente (fatto salvo un periodo superiore nel caso di aspettative previste dalla legge). In ogni caso le valutazioni si riferiscono alla medesima area (o ex

Categoria).

Le valutazioni annuali sono comunque ponderate tra i diversi settori e le aree di valutazione al fine di evitare fenomeni distortivi ed ottenere un riallineamento dei diversi metri di valutazione. La formula matematica per arrivare alla ponderazione è costituita dalle seguenti operazioni separate:

- a) calcolo della media per area del singolo valutatore (media semplice);
- b) calcolo della media per area di tutto l'ente (media semplice);
- c) calcolo scostamento tra le due medie precedenti (e quindi la differenza in percentuale positiva o negativa della media del valutatore rispetto a quella dell'ente);
- d) moltiplicazione della percentuale di scostamento per area rispetto alla valutazione del singolo dipendente;
- e) sommatoria del valore ottenuto al punto d) alla valutazione del singolo dipendente;
- f) compilazione della graduatoria ponderata per area;

Valore 50%: da 0 a max punti 50 considerando il differenziale tra la valutazione massima e quella minima.;

2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo professionale o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nell’ente od in altra amministrazione del comparto nella stessa area. Valore 40% fino a max punti 40. Al fine di attribuire il peso punti all’esperienza acquisita si applica la seguente formula: Valore Punto= 40pt/l’esperienza acquisita più elevata. Tale valore andrà moltiplicato per l’esperienza di ciascun dipendente. Successivamente per i dipendenti già in possesso di differenziali economici, il punteggio è diviso per il numero delle progressioni effettuate o dei differenziali ottenuti (attraverso la divisione n+1 dove “n” è il numero delle progressioni possedute).

3) capacità culturali aggiuntive (titoli di studio superiori a quello richiesto per l’accesso all’area o percorsi formativi previsti espressamente nel piano formativo nel PIAO, svolti dall’ultima selezione con valutazione finale purché attinenti alle attività svolte dalla provincia). Valore 5% fino a punti 5, così attribuiti:

- **fino a 3 punti** per il possesso di titoli;
- **fino a 2 punti** per percorsi formativi.

4) capacità professionali (abilitazioni professionali possedute, precedenti attività professionali fuori dalla PA) (verranno valutate se svolte nell’ultimo quinquennio e se relative al profilo professionale) Valore 5% fino a punti 5, così attribuiti:

- **1 punto** per il personale in possesso di un’abilitazione professionale utile alle attività svolte presso la Provincia;
- **1 punto** ogni due anni di attività professionali.

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 7 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d).

A parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione, il differenziale è attribuito, in ordine:

- I. al dipendente con livello economico più basso dell'area;
- II. al dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.

Tutti gli eventuali resti non erogati, a qualsiasi titolo verificatisi, vengono destinati all'area degli operatori esperti.

#### **ART. 8 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO**

1. L'indennità, da determinare tra il minimo di € 1,00 ad un massimo di € 15,00, sostituisce le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori, e riconosce oltre alle predette causali anche attività svolte con specifiche caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali definite in contrattazione integrativa.

2. Rientrano ai fini del riconoscimento delle predette indennità le seguenti attività ed i seguenti profili:

- a) attività svolta in condizioni di disagio (condizioni climatiche avverse, frequenti spostamenti sul territorio, condizioni ambientali difficili). Profili: collaboratore tecnico manutentivo, cantoniere stradale, conduttore macchine operatrici complesse, istruttore tecnico, specialista in attività tecniche, ingegnere - €/gg 2,50;
- b) attività svolte in condizioni di rischio (grado di rischio desumibile dal DVR). Profili: collaboratore tecnico manutentivo, cantoniere stradale, conduttore macchine operatrici complesse, istruttore tecnico, specialista in attività tecniche, ingegnere - €/gg 2,50 per il rischio più alto realmente svolto, €/gg 2,00 per il rischio medio realmente svolto, €/gg 0,00 per rischio basso realmente svolto;
- c) maneggio valori si conviene un'indennità giornaliera, su effettiva presenza. Profili: istruttore amministrativo/contabile, specialista in attività amministrativo/contabili - €/gg 1,00;
- d) altre attività con caratteristiche particolari - €/gg 1,00;

Con riferimento alle causali di cui sopra il datore di lavoro dovrà certificare l'effettivo svolgimento delle attività rientranti nelle particolari condizioni di lavoro che giustificano l'erogazione delle indennità adottando 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.

La liquidazione dell'indennità avverrà con cadenza semestrale, nella busta paga successiva al predetto periodo, sulla base della reportistica trasmessa al Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane con lettera interna da ciascun servizio interessato.

#### **ART. 9 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO**

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge in via "continuativa" servizi esterni di vigilanza. Per continuativa si intende almeno il 51% del tempo lavoro su base mensile.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3. 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.

4. La determinazione dell'importo è pari a € 5,00 giornalieri;

5. Con riferimento alle causali di cui sopra il Comandante dovrà certificare l'effettivo svolgimento delle attività rientranti nelle particolari condizioni di lavoro che giustificano l'erogazione delle indennità adottando rapporti di servizio giornalieri che quantificano l'effettivo tempo lavorato nelle attività di cui al presente articolo.

#### **ART. 10 MODALITÀ DI GESTIONE ED INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (art. 7 comma 4 lett. i)**

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 confermato a € 12,00.

3. Le parti prendono atto del protocollo già siglato nell'anno 2022.

#### **ART. 11 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 7 comma 4 lett. f)**

Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione):

a) specifiche responsabilità di UO attribuite dal Dirigente per il tutoraggio o coordinamento di altro personale (in assenza di EQ) € 1.200,00 (con più di 10 addetti alla UO € 1.500,00);

o

b) specifiche responsabilità di UO attribuite dal Dirigente per il tutoraggio o coordinamento di altro personale (in presenza di EQ) € 800,00 (con più di 10 addetti alla UO € 1.000,00);

o

c) specifiche responsabilità di UO attribuite dal Dirigente derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi (anche in assenza di personale da coordinare) € 800,00;

o

d) Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di organizzazione

delle attività di comunicazione e informazione al pubblico € 800,00;

e) incarichi di cui alle lettere a), b), c) e d) sono cumulabili con specifiche responsabilità attribuite per il coordinamento di servizi associati organizzati dalla provincia di Ferrara: € 500,00;

f) incarichi di cui alle lettere a), b), c) e d) sono cumulabili con specifica assegnazione delle responsabilità procedurali relative all'UO previste in modo analitico all'interno dell'atto di incarico: € 400,00.

Il sistema di cui al presente articolo si applica agli incarichi attivati entro il 2023 (fino a tale data sono confermati gli incarichi e i valori in essere al 31/03/2023 e si terranno in considerazione eventuali mutamenti derivanti da modifiche dell'assetto organizzativo dell'Ente).

#### **ART. 12 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 giustificano, senza automatismi, il riconoscimento dell'incentivazione.

2. per la misurazione si rinvia ai parametri di cui all'art. 11 per la misurazione delle indennità di specifiche responsabilità.

3. Il valore delle indennità e delle risorse da destinare a tali indennità verranno stabilite annualmente in sede di CCI PARTE ECONOMICA.

#### **ART. 13 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. 14 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 ammonta ad € 2.000,00 e potrà essere determinata annualmente in sede di CCI - PARTE ECONOMICA;

#### **ART. 15 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.

**ART. 16 RISORSE ATTUALMENTE DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI, OVE IMPLICANTE, AL FINE DEL TETTO AL FONDO, UNA RIDUZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO (art. 7 comma 4 lett. u)**

1. Secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 (come confermato dall'articolo 79, comma 1, del CCNL 16/11/2022) le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.
2. L'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 del CCNL, è oggetto di contrattazione annuale, PARTE ECONOMICA.

**ART. 17 RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ (art. 7 comma 4 lett. v)**

1. A far data dal 1 aprile 2023 l'amministrazione destina alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione previste dal proprio ordinamento. Tale percentuale potrà essere implementata, con riferimento ad un anno, con le risorse già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione in quel medesimo anno le quali, a consuntivo, risultino non essere state effettivamente utilizzate. Gli incaricati di EQ 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 EQ è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati agli stessi incaricati. 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 mantiene il sistema attuale fino alla adozione del nuovo sistema da definire entro il 30 giugno 2024 (data scadenza attuali incarichi).

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

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
  - coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
  - coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
  - attivazione ai sensi della lettera m) art. 7 CCNL delle OO.SS. e della RSU per quello che

attiene alle linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza dei lavoratori.

#### **ART. 19 L'ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE (art. 7 comma 4 lett. n)**

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 di particolari situazione familiari, a condizione che non venga compromessa l'ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. In caso di rigetto delle domande di part time per il raggiungimento del limite massimo previsto, le parti si impegnano a definire meccanismi di revisione dei part time concessi allo scopo di garantire a tutto il personale dipendente la possibilità offerta dalla normativa.

#### **ART. 20 ORARIO MULTIPERIODALE (art. 7 comma 4 lett. q)**

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c) (Orario di lavoro), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente, le 13 settimane. Sono fatte salve forme di recupero su richiesta del dipendente o per esigenze straordinarie intervenute nel corso dell'anno

#### **ART. 21 ORARIO DI LAVORO (art. 7 comma 4 lett. r, s)**

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione di cui all'art. 29, comma 2, 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 sei mesi.
2. L'elevazione del limite massimo di lavoro straordinario ai sensi dell'art.32 comma 3 è previsto solo in caso di esigenze eccezionali legate a situazioni inerenti la protezione civile e comunque fino ad ore 250 annue.
3. In ogni caso le ore effettuate con l'autorizzazione del Dirigente al di fuori della disciplina di cui agli articoli 32 e 33 del CCNL rientrano nella flessibilità oraria a disposizione del dipendente per riposi compensativi fruibili entro l'anno tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

#### **ART. 22 FLESSIBILITÀ ORARIA (art. 7 comma 4 lett. p)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente (ed in particolare per i dipendenti con figli in obbligo scolastico) 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*).

Per "orario flessibile" si intende una serie di istituti contrattuali che consentono ai dipendenti di fruire di un orario di lavoro che essi possono distribuire variamente nell'arco della giornata, della settimana o del mese.

2. In particolare, la Provincia di Ferrara, adotta la seguente flessibilità oraria in entrata e in uscita (fatto salvo l'obbligo di 36 ore settimanali):

Giorni	Flessibilità di entrata	Fascia d'obbligo	Flessibilità di uscita	Fascia d'obbligo	Flessibilità di uscita
Lunedì 6h	7.30 – 9.00	9.00 –13.00	13.00 – 15.20		
Martedì 9h	7.30 – 9.00	9.00 –13.00	13.00 – 14.30	14.30 – 16.30	16.30 – 18.30
Mercoledì 6h	7.30 – 9.00	9.00 –13.00	13.00 – 18.30		
Giovedì 9h	7.30 – 9.00	9.00 –13.00	13.00 – 14.30	14.30 – 16.30	16.30 – 18.30
Venerdì 6h	7.30 – 9.00	9.00 –13.00	13.00 – 15.20		
Sabato					
Domenica					

3. I rientri sono di norma previsti nelle giornate del martedì e del giovedì: è fatta salva la possibilità per il dipendente, per motivi personali, di richiedere al dirigente una modifica del pomeriggio di rientro con relativo spostamento nella giornata del mercoledì (l'autorizzazione dovrà poi essere comunicata al servizio personale). In questo caso le fasce d'obbligo sono le medesime previste per il martedì e il giovedì.

4. Eventuali recuperi orari, previa autorizzazione del dirigente, sono consentiti nella giornata del mercoledì pomeriggio.

5. I dipendenti, per particolari esigenze e per motivazioni adeguatamente documentate che verranno valutate opportunamente da parte dell'Ente (con il parere del dirigente di riferimento ed un provvedimento specifico del Servizio Personale), potranno chiedere di usufruire di un'articolazione oraria giornaliera su 7 ore e 12 minuti.

La richiesta di tale articolazione oraria dovrà essere reiterata con cadenza annuale al fine di consentire all'amministrazione di verificare la sussistenza nel tempo delle particolari esigenze.

6. Le articolazioni orarie su 7 ore e 12 minuti attualmente in essere per particolari esigenze cesseranno il 31/12 di ogni anno e le richieste, debitamente motivate e documentate, dovranno essere presentate attraverso l'apposita modulistica entro il 10/12 di ogni anno.

7. La flessibilità applicata all'orario 7h:12' è la seguente:

Giorni	Flessibilità di entrata	Fascia d'obbligo	Flessibilità di uscita
Lunedì 7h e 12'	7.30 – 9.00	9.00 –13.00	13.00 – 17.00
Martedì 7h e 12'	7.30 – 9.00	9.00 –13.00	13.00 – 17.00
Mercoledì 7h e 12'	7.30 – 9.00	9.00 –13.00	13.00 – 17.00
Giovedì 7h e 12'	7.30 – 9.00	9.00 –13.00	13.00 – 17.00
Venerdì 7h e 12'	7.30 – 9.00	9.00 –13.00	13.00 – 17.00
Sabato			
Domenica			

**ART. 23 GIORNATA FESTIVA INFRASETTIMANALE ATTIVITA' DEL PERSONALE TURNISTA  
(art. 7 comma 4 lett. ac)**

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è consentito al personale turnista di optare per un numero di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art.30 comma 5 lett. d del CCNL. La comunicazione dovrà tassativamente avvenire entro 5 giorni dalla effettuazione del turno attraverso una comunicazione scritta al Servizio personale.

**Art. 24 BUONO PASTO**

1. Il diritto all'utilizzo del buono pasto viene maturato con una prestazione lavorativa giornaliera pari o superiore a 7 ore, di cui almeno 1 ora svolta in orario pomeridiano (salvo particolari casi motivati da esigenze di servizio) contate dalla fine effettiva della pausa pranzo, con una pausa non superiore a 2 ore e non inferiore a 30 minuti.

2. Durante la giornata in cui si usufruisce del buono pasto la prestazione deve essere "effettiva" e non figurativa.

**CCI 2023 - PARTE ECONOMICA****ART. 25 UTILIZZO DEL FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2023**

1. Il presente CCI disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023.

Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21/05/2018, fatte salve quelle richiamate nel presente CCI che disciplina i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, come declinato negli allegati A) Costituzione e B) Proiezione di spesa utilizzo, parti integranti della presente.

In particolare:

- l'ipotesi di spesa per le indennità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022 relativamente all'anno 2023 risulta pari ad € 30.000,00;
- l'ipotesi di spesa per le indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 relativamente all'anno 2023 risulta pari ad € 4.500,00;
- l'ipotesi di spesa per le indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 80 e 84 bis del CCNL 16/11/2022 relativamente all'anno 2023 risulta pari ad € 27.455,00;
- l'ipotesi di spesa per le indennità contrattuali varie (turno, reperibilità, maggiorazione oraria/riposo compensativo) di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022 relativamente all'anno 2023 risulta pari ad € 88.005,00;
- l'ipotesi di spesa per le indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 relativamente all'anno 2023 risulta pari ad € 10.000,00.

2. I compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lettera a, del CCNL 16/11/22 (ex-art. 67, comma 3, lettera a, del CCNL del 21.05.2018), per l'anno 2023 sono stimati in un importo massimo di € 14.455,79 e la loro erogazione è subordinata agli effettivi introiti derivanti dalle specifiche convenzioni.

3. Il valore previsto nel Fondo Trattamento Accessorio 2023 per incentivi tecnici ex-D.Lgs. 36/2023 ammonta ad € 189.137,09. Le risorse sono contenute nei quadri economici dei lavori e servizi, pertanto non costituiscono maggiore spesa rispetto all'ammontare del Fondo come costituito con Atto del Dirigente 1004 del 16/06/2023.

4. Per quanto attiene le progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022 le parti concordano di destinare complessivi € 35.000,00 ai differenziali stipendiali, da attribuire con decorrenza 1 gennaio 2024 ed a valere sul futuro fondo 2024. Differenziali previsti: n. 12 Area Funzionari ed EQ; n. 12 Area Istruttori; n. 7 Area Operatori esperti.

**ART. 26 CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO**

1. Per quanto riguarda i criteri si rinvia agli articoli da 1 a 17.
2. Per il 2023 le risorse vengono ripartite come da Allegato B) Proiezione di spesa - Utilizzo.

\*\*\*\*\*

**PARTE PUBBLICA:**

MONTEMURRO FRANCESCO (PRESIDENTE)	FIRMATO
LAGHI WALTER (COMPONENTE)	FIRMATO

**PARTE SINDACALE:**

BLANZIERI MARCO (CGIL FP)	FIRMATO
REA MARIAROSARIA (CISL FPL)	FIRMATO
COVI DAVIDE (UIL FP)	FIRMATO
PARMIANI SANDRO (CSA)	
FORTINI ANDREA	FIRMATO
FRIGNANI ROBERTO	FIRMATO
GUIGLI ROSSANO	FIRMATO
MAGNARDINI MAURO	FIRMATO
TROMBETTA SILVIA	FIRMATO
VITALI MARIA CHIARA	FIRMATO

**Allegati:**

- allegato A) Costituzione risorse 2023
- allegato B) Proiezione di spesa - Utilizzo 2023

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - FUNZIONI LOCALI - PERSONALE DEL COMPARTO - ANNO 2023					
INTEGRATO CON VALORE INCENTIVI TECNICI AI SENSI D.LGS. 36/31.03.2023 E PARERE M.E.F.-R.G.S. PROT. 225928/12.09.2023					
LIMITE EX-ART. 23 COMMA 2 DLGS 75/17	Limite massimo risorse ex-art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/17 decurtato e rideterminato con <u>Determinazione Dirigenziale n. 1203 del 11/07/2018</u> comprensivo del valore delle Risorse destinate alle Posizioni organizzative-E.Q. nell'anno 2017			651.049,13	(*)
	Risorse destinate alle Posizioni organizzative-E.Q. nell'anno 2017			-	74.525,00
	Limite massimo risorse ex-art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/17 decurtato e rideterminato con Determinazione Dirigenziale n. 1203 del 11/07/2018 al netto del valore delle Risorse destinate alle Posizioni organizzative-E.Q. nell'anno 2017			-	576.524,13
	<u>Determinazione 639 del 29/04/2019</u> : decurtazione ex-art. 1, commi 793-800, Legge 205/2017, annualizzata sul 2019, riferita al personale dei C.P.I., trasferiti dal 01/06/2018 (calcolata con il criterio "Valore medio pro-capite", cioè "Fondo 2017 € 651.049,13 / 210 dipendenti all'01/01/2017 x 44 dipendenti C.P.I.")			-	136.410,29
	Limite definitivo risorse ex-art. 23, c. 2, D. Lgs. 75/17 decurtate per effetto delle decurtazioni applicate a seguito della cessazione di personale, per trasferimento di funzioni e definitivamente rideterminato ex-lege (al netto valore Posizioni Organizzative-E.Q. anno 2017)			-	440.113,84
Ulteriore decurtazione risorse annualizzata (per rispetto limite trattamento accessorio nel suo complesso) per Piano Riassesto di cui al Decreto del Presidente 27 del 17/02/2022			-	3.444,00	
<b>LIMITE RISORSE EX-ART. 23, COMMA 2, DLGS 75/17 - PERSONALE DEL COMPARTO - ANNO 2023</b>				<b>436.669,84</b>	
COSTITUZIONE FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - FUNZIONI LOCALI - PERSONALE DEL COMPARTO - ANNO 2023					
STABILI SOGGETTE AL LIMITE	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1, lett. A	CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 1	Importo unico consolidato (Risorse decentrate stabili 2017 certificate dall'Organo di Revisione - Verbale 9 del 16/07/2018 - Determinazione Dirigenziale n. 1203/2018 ) - Meno risorse destinate nel medesimo anno (2017) alla Retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative (Incarichi di Elevata Qualificazione)	589.724,82 - 74.525,00	
	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1, lett. A	CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 2, lett. C	Importo R.I.A. e ad personam per cessati 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022 (per i cessati 2022, si considera l'economia annualizzata sul 2023)	23.183,76	
		CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 2, lett. D	Risorse art. 2 comma 3 DLgs 165/01	-	
		CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 2, lett. E	Risorse per trasferimento di funzioni	-	
		CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 2, lett. F	Risorse per riduzione organico dirigenza (solo per le Regioni)	-	
		CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 2, lett. G	Risorse per riduzione fondo per lavoro straordinario	-	
	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1, lett. C	Ex-CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 2, lett. H	Risorse per incremento stabile consistenza personale	-	
<b>TOTALE RISORSE STABILI 2023 SOGGETTE AL LIMITE (AL LORDO DELLA RIDUZIONE)</b>				<b>538.383,58</b>	
Riduzione per rispetto del limite, applicata proporzionalmente fra risorse stabili e risorse variabili				99,92%	- 102.055,26
<b>TOTALE RISORSE STABILI 2023 SOGGETTE AL LIMITE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI</b>				<b>436.328,32</b>	<b>A</b>
STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1, lett. A	CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 2, lett. A	€ 83,20 per unità di personale in servizio al 31/12/2015 ("Nota a margine")	32.947,20	
	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1, lett. B	CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 2, lett. B	Differenziale fra incrementi a regime riconosciuti a ciascuna posizione economica e incrementi a regime riconosciuti alle relative posizioni iniziali - CCNL 21/05/2018 (Personale in servizio al 01/04/2018 - Importo annualizzato)	9.051,77	
		Nuova risorsa	€ 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 (Dato Conto Annuale 2018 - Tabella 1 = N° 155 unità destinatarie del CCNL 16/11/2022): <u>VALORE STABILE ANNO 2023</u>	13.097,50	
	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1, lett. D	Nuova risorsa	Differenziale fra incrementi a regime riconosciuti a ciascuna posizione economica e incrementi a regime riconosciuti alle relative posizioni iniziali - CCNL 16/11/22 (Personale in servizio al 01/01/21 - Importo annualizzato - <u>Orientamento ARAN CFL 174</u> )	7.969,00	
	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1-bis	Nuova risorsa	Differenziali stipendiali B.03-B.01 e D.03-D.01 - Decorrenza dal 01/04/2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione (Per l'anno 2023 l'importo è rapportato a 9 mesi, al fine di garantire neutralità finanziaria - <u>Orientamento ARAN CFL 175</u> )	53.249,21	
<b>TOTALE RISORSE STABILI 2023 NON SOGGETTE AL LIMITE</b>				<b>116.314,68</b>	<b>B</b>
VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 2, lett. A	CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. A	Risorse Legge 449/1997, art. 43 (se ordinariamente rese)	-	
		CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. C	Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (nei casi di assoggettamento al limite)	-	
		CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. D	Importo R.I.A. e ad personam per cessati 2022 (economia residuale creatasi sull'anno di cessazione)	421,40	
		CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. F	Risorse da rimborsi spese per notificazione atti (messi notificatori)	-	
		CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. G	Risorse trattamento accessorio personale case da gioco	-	
	CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. K	Risorse trattamento accessorio personale trasferito a seguito processi di decentramento e delega funzioni	-		
	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 2, lett. B	Ex-CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 4	Risorse pari al max 1,2% del monte salari 1997 (personale comparto)	-	
CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 2, lett. C	Ex-CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 5, lett. B	Risorse collegate a specifici obiettivi dell'Ente	-		
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI 2023 SOGGETTE AL LIMITE (AL LORDO DELLA RIDUZIONE)</b>				<b>421,40</b>	
Riduzione per rispetto del limite, applicata proporzionalmente fra risorse stabili e risorse variabili				0,08%	- 79,88
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI 2023 SOGGETTE AL LIMITE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI</b>				<b>341,52</b>	<b>C</b>
VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1, lett. B e comma 5	Nuova risorsa	€ 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 (Dato Conto Annuale 2018 - Tabella 1 = N° 155 unità destinatarie del CCNL 16/11/2022): <u>UNA TANTUM RIFERIMENTO 2021</u>	13.097,50	(A.V. al 31/12/22)
	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1, lett. B e comma 5	Nuova risorsa	€ 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 (Dato Conto Annuale 2018 - Tabella 1 = N° 155 unità destinatarie del CCNL 16/11/2022): <u>UNA TANTUM RIFERIMENTO 2022</u>	13.097,50	(A.V. al 31/12/22)
	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 2, lett. A	CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. A	Legge 449/1997, art. 43 (Risorse conto terzi) - CONVENZIONE PROVINCIA-C.C.I.A.A. - PRESTAZIONI IN MATERIA DI LL.PP. - DP 153/17.11.21) - ANNO 2023	1.133,79	
			Legge 449/1997, art. 43 (Risorse conto terzi) - CONVENZIONE PROVINCIA-ISPettorato Lavoro Rovigo - PRESTAZIONI IN MATERIA DI LL.PP. - DP 183/07.11.22) - ANNO 2023	1.133,79	(A.V. al 31/12/22)
			Legge 449/1997, art. 43 (Risorse conto terzi) - CONVENZIONE UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI ASSOCIATO - DCP 48/28.09.22) - ANNO 2023	283,45	(A.V. al 31/12/22)
			(nel corrente anno vengono inseriti anche gli introiti accertati nel 2022, stante il verificarsi dell'impossibilità del loro inserimento nel Fondo 2022)	566,89	
			Legge 449/1997, art. 43 (Risorse conto terzi) - DISPONIBILITA' AGGIUNTIVA (stima introiti a consuntivo da singoli procedimenti, nonchè eventuali nuove convenzioni) - ANNO 2023	7.558,58	
	CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. B	CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. B	Risorse in attuazione D.L. 98/2011, art. 16, commi 4 e 5 (Piani di razionalizzazione)	3.779,29	
	CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. C	CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. C	Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (nei casi di esclusione dal limite) - Decreto "PNRR-TER": art. 8, c. 3, DL 13 del 24/02/23 conv. con L 41 del 21/04/23 - ANNO 2023	26.906,45	
	CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. J	CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. J	Risorse previste per Regioni e Città Metropolitane ex-DLgs 75/17, art. 23, comma 4	-	
	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 2, lett. D	Ex-CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. E	Risorse derivanti da risparmi accertati a consuntivo dall'applicazione della disciplina dello straordinario (CCNL 01/04/99, art. 14)	700,00	(A.V. al 31/12/22)
	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 3	Nuova risorsa	Risorse Legge 234/21, art. 1, comma 604 (0,22% M.S. 2018 proporzionato fra FONDO C.C.I. 2021 e RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE-E.Q. 2021) - <u>VALORE UNA TANTUM 2023</u>	8.820,00	
CCNL 16/11/2022 - Art. 80, comma 1, ultimo periodo	Ex-CCNL 21/05/2018 - Art. 68, comma 1 (ultimo periodo)	Risorse stabili non integralmente utilizzate negli anni precedenti ( <u>economie risorse stabili fondo 2022</u> )	6.096,76	(A.V. al 31/12/22)	
Risorse stabili non integralmente utilizzate negli anni precedenti ( <u>economie risorse stabili fondo 2021, verificate nel corso del 2022</u> )				-	Non presenti
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI 2023 NON SOGGETTE AL LIMITE</b>				<b>83.174,00</b>	<b>D</b>
RIEPILOGO FONDO FUNZIONI LOCALI - PERSONALE DEL COMPARTO - ANNO 2023					
			<b>RISORSE STABILI (A+B)</b>	<b>552.643,00</b>	(di cui € 53.249,21 destinati ai diff.li giur.)
			<b>RISORSE VARIABILI (C+D)</b>	<b>83.515,52</b>	(di cui € 14.455,79 destinati a L. 449/97)
			<b>TOTALE FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - FUNZIONI LOCALI - PERSONALE DEL COMPARTO - ANNO 2023</b>	<b>636.158,52</b>	Totale € 67.705,00 a specifica destinazione
			<b>RISORSE INCENTIVI TECNICI 2023 (AI SENSI D.LGS. 36/31.03.2023 E PARERE M.E.F.-R.G.S. PROT. 225928/12.09.2023)</b>	<b>189.137,09</b>	Finanziati dai singoli quadri economici
			di cui:	<b>436.669,84</b>	Dentro limite
				<b>199.488,68</b>	Extra limite
				<b>189.137,09</b>	Q.E. incentivi
			e:	<b>601.749,52</b>	Competenza 2023
				<b>34.409,00</b>	A.V. al 31/12/22
				<b>189.137,09</b>	Q.E. incentivi
Nota: "Importo unico consolidato 2017": € (1.220.440,97-124.986,56-33.769,20-1.876,07-470.084,32) = € 589.724,82 (Determinazione dirigenziale 1203/11.07.2018)					
CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 2, lett. A "Nota a margine": l'importo, come consolidato, è riferito al numero delle unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015: M.E.F. (R.G.S.) - Prot. 169507 del 20/06/2019					

RISORSE FONDO C.C.I. PERSONALE COMPARTO - ANNO 2023				
ALLEGATO "B" - INTESA C.C.I. 2023 - PROIEZIONE SPESA - UTILIZZO				
			SPESA SU BASE ANNUA 2023	Incidenza % della spesa su totale stabili
RISORSE STABILI FONDO 2023 - Somme di competenza dell'anno corrente			552.643,00	
RISORSE VARIABILI FONDO 2023 - Somme di competenza dell'anno corrente (€ 341,52 risorse variabili nette 2023 soggette a limite + € 26.906,45 risorse DL 13/23, art. 8, c. 3, convertito da Legge 41/23 + € 8.820,00 risorse 0,22% ms 2018 ex-Legge 234/21 quota 2023 + € 1.133,79 accordo C.C.I.A.A. + € 566,89 accordi in convenzione U.P.D.A. + € 7.558,58 disponibilità nuovi accordi + € 3.779,29 Progetto RER "Eradicazione nutria")			49.106,52	RISORSE VARIABILI
RISORSE VARIABILI FONDO 2023 - Somme vincolate nell'avanzo del Rendiconto di gestione 2022 (€ 6.096,76 economie su risorse stabili fondo 2022 ex-art. 80, comma 1, u.p., CCNL 16/11/22 + € 13.097,50 risorse ex-art. 79, comma 1, lett. B e comma 5, CCNL 16/11/22 quota 2021 + € 13.097,50 risorse ex-art. 79, comma 1, lett. B e comma 5, CCNL 16/11/22 quota 2022 + € 700,00 economie lavoro straordinario 2022 ex-art. 79, comma 2, lett. D, CCNL 16/11/22 + € 1.133,79 accordo Ispettorato Lavoro Rovigo accertati ed introitati nel 2022 ma validi per il 2023 + € 283,45 accordo in convenzione U.P.D.A. accertato ed introitato nel 2022 ma valido per il 2023)			34.409,00	
TOTALE RISORSE FONDO C.C.I. PERSONALE DEL COMPARTO - ANNO 2023 COSTITUZIONE FONDO ATTO DIRIGENTE N. 1004/16.06.2023			636.158,52	
PROIEZIONE SPESA - UTILIZZO (ALLEGATO "B" - INTESA C.C.I. 2023)				
Indennità comparto fondo			78.492,00	14,20%
Differenziale economico (ex-progressione economica orizzontale)			164.957,00	29,85%
Differenziale giuridico dal 01 aprile 2023 (per il 2023, valore rapportato alla frazione di anno; pari voce entrata/spesa)			53.250,00	9,64%
Indennità ex-8 senza P.O.			3.745,00	0,68%
<b>Totale voci stipendiali mensili 2023</b>			<b>Spesa rigida</b> <b>300.444,00</b>	
Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/05/2018 e art. 80 e 84-bis CCNL 16/11/22 (max giornaliero € 15,00) (Indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/05/2018 >>> <b>Precedente C.C.I.:</b> € 2,50 rischio; € 2,50 disagio; € 1,00 maneggio valori)			<i>riparto (indicativo):</i> <b>27.455,00</b>	4,97%
Causale Rischio			12.317,00	
Causale Disagio			14.866,00	
Causale Maneggio Valori			272,00	
Indennità contrattuali varie art. 17, c. 3, CCNL 01/04/99 e art. 24, c. 1, CCNL 14/09/00 e art. 80 CCNL 16/11/22			<i>riparto (indicativo):</i> <b>88.005,00</b>	15,92%
Indennità di turno			35.491,00	
Maggiorazione oraria / Riposo compensativo			9.872,00	
Indennità di reperibilità (€ 12,00 giornalieri)			42.642,00	
Indennità specifiche responsabilità art. 70/quinquies CCNL 21/05/2018 e art. 84 CCNL 16/11/22			<b>30.000,00</b>	5,43%
Indennità di funzione art. 56/sexies CCNL 21/05/2018 (Polizia) e art. 97 CCNL 16/11/22			<b>4.500,00</b>	0,81%
Indennità servizio esterno art. 56/quinquies CCNL 21/05/2018 e art. 100 CCNL 16/11/22 (max giornaliero € 15,00) ( <b>Precedente C.C.I.:</b> € 5,00)			<b>10.000,00</b>	1,81%
Compensi per accordi e convenzioni fra Enti art.67, c. 3, lett. a, CCNL 21/05/18 e art. 79, c. 2, lett. a, CCNL 16/11/22 (C.C.I.A.A. Ferrara -DP 153/21; ISPETTORATO LAVORO ROVIGO -DP 183/22; U.P.D.A. -DCP 48/22; Progetto RER "Eradicazione nutria -DCP 42/20; più disponibilità)			Ris. Var. 2023 (comp. 2023) <b>14.455,79</b>	2,62%
<b>SPESA 2023 - VOCI STIPENDIALI MENSILI, INDENNITA' CONTRATTUALI E RESPONSABILITA', ACCORDI/CONVENZIONI FRA ENTI</b>			<b>474.859,79</b>	
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER PREMI PERFORMANCE</b>			<b>161.298,73</b>	
di cui: RISORSE STABILI FONDO 2023 (Competenza finanziaria 2023)			92.239,00	128.306,97
di cui: RISORSE VARIABILI FONDO 2023 (Competenza finanziaria 2023)			36.067,97	
e: RISORSE VARIABILI FONDO 2023 (Avanzo vincolato al 31/12/2022)			32.991,76	32.991,76
<b>FONDO COMPLESSIVO 2023</b>			<b>636.158,52</b>	
CALCOLO MAGGIORAZIONE				
Ripartizione premi			Dipendenti comparto 01/01/23	140
20%			Dip.ti comparto T.D. 01/01/23	1
			Dip.ti Com. entr. comparto 01/01/23	3
Premi performance organizzativa art. 68, lettera A, CCNL 21/05/2018 e CCNL 16/11/22, art. 80, c. 2, lett. B			151.553,57	N° dip.ti (escluse P.O.) all'01/01/23 144
Maggiorazione premio individuale art. 69 CCNL 21/05/2018 e CCNL 16/11/22, art. 81 (30% maggiorazione per il 20% dei dipendenti)			9.745,16	Importo medio Premi Performance <b>1.120,13</b>
			Percentuale dip.	20%
TOTALE DELLA SPESA 2023			636.158,52	30% importo medio Premi Performance <b>336,04</b>
			20% dei Dip.	9.745,16