

CCI – PERSONALE DEL COMPARTO

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al Contratto Collettivo Integrativo del Personale del comparto CCI - Parte normativa 2023-2025 (confermata con integrazioni) e Parte economica 2024

(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 (Circolare del Ministero Economia e Finanze n. 25/2012 ed aggiornamenti contenuti nelle Note Applicative RGS 30/11/2012 e 28/02/2013), 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 21/11/2024
Periodo di	temporale	2023-2025 (parte normativa) 2024 (parte economica)
vigenza	di	
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - il Presidente della Delegazione, sia per il comparto che per l'area dirigenziale, è il Segretario Generale dell'Ente, individuato con decreto del Presidente n. 84/2024; - la posizione di Segretario Generale della Provincia di Ferrara è vacante dal 1 agosto 2024, per quiescenza del dr. Francesco Montemurro; - il Vice Segretario Generale dell'Ente è il dr. Walter Laghi, individuato con decreto del Presidente n. 95/2022, già componente della Delegazione di parte pubblica. Parte Sindacale: - CGIL, CISL, UIL, CSA/Regioni Enti Locali - RSU
Soggetti destinatari		Personale del comparto, a tempo indeterminato e a tempo determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Art. 7 CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 Parte Normativa 2023-2025 (confermata) Parte Economica 2024
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	E' stata acquisita la certificazione positiva dell'Organo di Revisione con Parere n. 22 del 22/11/2024
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nessun rilievo da parte dell'Organo di Revisione

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 (ora Sottosezione di programmazione 2.2 – "Performance" del PIAO)	
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.: SI (ora Sottosezione di programmazione 2.4 – "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO)	
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. SI	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. SI	
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 presente ipotesi di C.C.I. riguarda la parte economica afferente l'annualità 2024, mentre viene confermata (con integrazioni) la parte normativa afferente l'arco temporale 2023-2025.

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 del comparto Funzioni Locali, siglato in data 16/11/2022, di cui all'**Allegato A) Preintesa C.C.I. Personale Comparto 2024, parte integrante della presente.**

In merito ai risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione generale e gestionale (PIAO - Sottosezione di programmazione 2.2 - "Performance"), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009, si specifica quanto segue:

- con Delibera di Consiglio Provinciale n. 59 del 22/11/2023 è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026;
 - con Delibera di Consiglio Provinciale n. 65 del 29/11/2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024-2026;
 - con Decreto Deliberativo del Presidente n. 154 del 22/12/2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026;
 - con Decreto Deliberativo del Presidente n. 39 del 20/03/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026, successivamente revisionato con Decreto Deliberativo del Presidente n. 69 del 21/06/2024;
 - con Delibera di Consiglio Provinciale n. 14 del 29/04/2024 è stato approvato il Rendiconto della Gestione 2023 e, in tale sede, è stato tra l'altro dato atto: del rispetto degli equilibri di bilancio (W1, W2, W3), del rispetto dei termini di tempestività dei pagamenti (-13 giorni), del rispetto dell'incidenza del salario accessorio sul totale della spesa di personale non superiore all'8% (punto 4.2 del Piano Indicatori: 7,536%);
 - con Delibera di Consiglio Provinciale n. 24 del 29/05/2024 è stata approvata la II Variazione al Bilancio 2024/2026 contenente anche l'applicazione di quota dell'avanzo vincolato di amministrazione, definito in sede di Rendiconto della Gestione 2023, comprensiva delle quote di risorse variabili confluite nel Fondo delle Risorse Decentrate del Personale del Comparto 2024 (€ 30.511,56);
 - con Delibera di Consiglio Provinciale n. 29 del 31/07/2024 è stato approvato l'assestamento generale e la salvaguardia degli equilibri di Bilancio 2024-2026;
 - l'Ente rispetta il vincolo di contenimento di finanza pubblica, di cui all'art. 1, commi 557 - 557 quater, della Legge 296/2006;
 - il sistema di valutazione del personale del comparto, approvato con deliberazione G.P. n. 252 del 29/09/2014, aggiornato con Decreto del Presidente n. 50 del 21/06/2017 e n. 141 del 21/12/2017, successivamente revisionato con decreto del Vice Presidente n. 99 del 15/10/2020 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."*.
- Dall'esposizione di cui sopra si può evincere che la contrattazione integrativa in esame risponde al principio dell'*"attribuzione selettiva di incentivi economici"*.

Con Decreto Deliberativo del Presidente n. 76 del 16 luglio 2024, l'Organo di Governo ha fornito alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa sia del Personale del Comparto che del Personale dell'area Dirigenziale, anche con riferimento, per quanto di competenza, alla disponibilità delle risorse variabili da destinare al trattamento accessorio, compatibilmente con le disponibilità di bilancio ed in osservanza ai vincoli dettati in tema di contenimento della finanza pubblica.

In particolare, nella Preintesa Parte Economica 2024 (confermata, con integrazioni, la Parte normativa 2023-2025):

- all'articolo 26 si è contrattata l'ipotesi di utilizzo delle risorse a disposizione, come costituite con Provvedimento Dirigenziale n. 896 del 31/05/2024 nel rispetto dei vincoli di contenimento della finanza pubblica;
- all'articolo 27 si sono definiti i criteri di ripartizione delle medesime risorse.

Il Fondo è stato certificato dall'Organo di Revisione in data 22 maggio 2024, con Parere n. 07, e costituito con Determinazione Dirigenziale n. 896 del 31 maggio 2024.

Parte II - 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. 79, commi 1 e 1-bis, relativamente alla costituzione delle risorse decentrate stabili del Fondo del personale del comparto, del nuovo CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022;

- in particolare, l'art. 79, comma 1, lettera a) del CCNL 16/11/2022 conferma quanto contenuto nell'articolo 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 che recita:

"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 22/01/2004, 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 22/01/2004. 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.";

- inoltre, l'art. 79, comma 1, lettera a) del CCNL 16/11/2022 conferma quanto contenuto nell'articolo 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21/05/2018 cui è riferita la Dichiarazione Congiunta n. 5, del CCNL 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";

- il Decreto Legge n. 135/2018 (convertito con Legge 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

D.Lgs. 75/2017, 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”;

Vista, da ultima, la nuova Circolare n. 32 del M.E.F. – R.G.S. Prot. 179710 del 03/07/2024 relativa a “Il Conto Annuale 2023 - *rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*” che conferma il consolidamento del principio in base al quale la determinazione ed il rispetto del limite di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017 è da intendersi “*per l'amministrazione nel suo complesso, in luogo che distintamente per le diverse categorie di personale che operano nell'amministrazione*”

MODULO I

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 dell'Organo di Revisione n. 7 del 22 maggio 2024.**

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

Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, una volta accertate (Determinazione Dirigenziale n. 896 del 31/05/2024), permangono all'alimentazione del Fondo (es. un aumento stabile disposto dalla contrattazione collettiva di primo livello, nazionale o regionale, la R.I.A. 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. 79 del nuovo CCNL 16/11/2022.

Risorse storiche consolidate

Esse sono riportate nel prospetto inerente la Costituzione del Fondo, parte integrante e sostanziale della Determinazione Dirigenziale n. 896 del 31/05/2024.

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

Risorse stabili 2024 (decurtate ex-art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017) **€ 564.696,35=**

Comprehensive di:

CCNL 16/11/2022 – Articolo 79, comma 1, lettera a
(ex-CCNL 21/05/2018 – Articolo 67, comma 1)

Unico importo consolidato

(Risorse stabili 2017, al netto di tutte le decurtazioni operate per trasferimenti di funzioni –consolidate e certificate dall'Organo di Revisione con Verbale n. 9 del 16/07/2018 rilasciato sul Provvedimento Dirigenziale n. 1203/2018- meno Risorse destinate nel medesimo anno 2017 alle Posizioni Organizzative/EE.QQ)

€ 515.199,82=

CCNL 16/11/2022 – Articolo 79, comma 1, lettera a

(ex-CCNL 21/05/2018 – Articolo 67, comma 2, lettera c)

€ 25.631,92=

Importo R.I.A. e ad personam personale cessato 2017-2018-2019-2020-2021-2022-2023 (cessati 2023: economia annualizzata sul 2024)

Decurtazione applicata alle sopra indicate componenti stabili per rispetto del limite ex-art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017

€ - 105.256,73=

CCNL 16/11/2022 – Articolo 79, comma 1, lettera a

(ex-CCNL 21/05/2018 – Articolo 67, comma 2, lettera a)

Consolidato extra-limite: € 83,20 x unità in servizio il 31/12/2015

€ 32.947,20=

CCNL 16/11/2022 – Articolo 79, comma 1, lettera a

(ex-CCNL 21/05/2018 – Articolo 67, comma 2, lettera b)

*Consolidato extra-limite: differenziali incrementi a regime posizioni economiche rispetto alle posizioni iniziali
Personale in servizio al 01/04/2018*

€ 9.051,77=

CCNL 16/11/2022 – Articolo 79, comma 1, lettera b

Nuova risorsa extra-limite: € 84,50 x n. 155 unità in servizio il 31/12/2018

€ 13.097,50=

CCNL 16/11/2022 – Articolo 79, comma 1, lettera d

*Nuova risorsa extra-limite: differenziali incrementi a regime posizioni economiche rispetto alle posizioni iniziali
Personale in servizio al 01/01/2021 – ARAN CFL 174*

€ 7.969,00=

CCNL 16/11/2022 – Articolo 79, comma 1-bis

*Nuova risorsa extra-limite: differenziali stipendiali B.03-B.01 e D.03-D.01
Valore decorrente dal 01/04/2023 e, per l'anno 2024, rapportato a n. 12 mesi – ARAN CFL 175*

€ 66.055,87=

(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 (non sono utilizzabili i risparmi di cui all'art. 9 della Legge 122/2010 legati alle assenze per malattia).

Tabelle 2 e 3 - Schema della costituzione del Fondo con riferimento alle Risorse variabili (da quantificare annualmente)

Risorse variabili 2024 (decurtate ex-art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017)

€ 79.308,22=

Comprendente di:

CCNL 16/11/2022 – Articolo 79, comma 2, lettera a

(ex-CCNL 21/05/2018 – Articolo 67, comma 3, lettera d)

*Importo R.I.A. e ad personam personale cessato 2023
(economia residuale anno di cessazione)*

€ 1.359,39=

Decurtazione applicata alla sopra indicata componente variabile per rispetto del limite ex-art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017

€ - 264,56=

CCNL 16/11/2022 – Articolo 79, comma 2, lettera a (ex-CCNL 21/05/2018 – Articolo 67, comma 3, lettera a) <i>Risorse conto terzi Legge 449/1997, art. 43 (Extra-limite)</i> <i>Convenzioni con Enti per attività in forma associata</i>	€	7.558,58=
CCNL 16/11/2022 – Articolo 79, comma 2, lettera a (ex-CCNL 21/05/2018 – Articolo 67, comma 3, lettera c) <i>Risorse da specifiche disposizioni di legge (Extra-limite):</i> <i>Decreto PNRR-TER art. 8, comma 3, D.L. 13/2023</i> <i>Convertito con Legge 41/2023 – Anno 2024</i>	€	31.323,25=
CCNL 16/11/2022 – Articolo 79, comma 2, lettera d <i>Risorse derivanti da risparmi accertati a consuntivo</i> <i>dall'applicazione della disciplina dello straordinario</i>	€	5.700,00=
CCNL 16/11/2022 – Articolo 79, comma 3 <i>Nuova risorsa extra-limite decorrente 2023: Legge 234/2021, art. 1, comma 604</i> <i>Una tantum – Anno riferimento 2024</i>	€	8.820,00=
CCNL 16/11/2022 – Articolo 80, comma 1, ultimo periodo <i>Risorse variabili provenienti da risorse stabili non integralmente</i> <i>utilizzati negli anni precedenti:</i> <i>2023 (Extra-limite)</i>	€	9.606,39=
<i>2022 (Extra-limite)</i>	€	15.205,17=

Per l'anno 2024, il **valore degli incentivi per funzioni tecniche** è quantificato in complessivi **€ 294.715,00** (come da nota del Settore Tecnico protocollo 4872 del 21/02/2024; nota del Settore Appalti e Gare protocollo 4942 del 21/02/2024; provvedimenti 2252 del 07/12/2023 e 693 del 29/04/2024 del Settore Risorse Umane-Sistemi Informativi-Istruzione).

Tale tipologia di spesa è finanziata dalle risorse previste nei singoli quadri economici dei lavori e servizi, pertanto non implica maggiori costi rispetto all'ammontare del Fondo come costituito con Determinazione Dirigenziale n. 896 del 31/05/2024.

L'ente si conforma a quanto definitivamente disposto dal **M.E.F.-R.G.S. con Parere protocollo 225928 del 12/09/2023.**

Il valore per Incentivi Tecnici, come inserito in sede di costituzione del Fondo 2024, viene integrato del valore di **€ 46.479,55** come da documentazione fornita dal Responsabile del Settore Tecnico della Provincia di Ferrara.

Il valore definitivo di tale voce si attesta, pertanto, a complessivi **€ 341.194,55.**

(Modulo I) Sezione III – Decurtazioni applicate

Stante il consolidamento delle decurtazioni operate a seguito del trasferimento di funzioni, completate nell'anno 2019 dopo il definitivo trasferimento del personale dei Centri per l'Impiego, si attesta che **il limite di spesa ex-art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, per il Fondo del Personale del Comparto 2024, ammonta a € 436.669,84.**

Le decurtazioni applicate nel 2024 per garantire il rispetto di tale limite ammontano a **€ 105.521,29** (Sezione I e Sezione II del presente modulo)

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

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

Fondo 2024 sottoposto a certificazione

Risorse stabili:	€ 564.696,35=
Risorse variabili:	€ 79.308,22=
Totale Fondo 2024 sottoposto a certificazione:	€ 644.004,57=
Valore Incentivi funzioni tecniche 2024	€ 341.194,55=
Valore complessivo 2024 sottoposto a certificazione	€ 985.199,12=

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

Non ci sono risorse contabilizzate all'esterno del Fondo.

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" ed in particolare alla verifica che le destinazioni con carattere di certezza e stabilità del Modulo II non superino il limite delle risorse fisse aventi 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 rappresentate in questa sezione sono costituite da **tutte le poste** la cui disciplina **esula dall'attività negoziale integrativa** come descritta nel contratto integrativo sottoposto a certificazione. Fanno parte di questa sezione:

- gli istituti del Fondo la cui quantità è regolata in modo non modificabile dal Contratto collettivo di primo livello;
- 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;
- gli utilizzi del Fondo giuridicamente già perfezionati (es. le progressioni orizzontali storiche per il personale non dirigente dei comparti Regioni e Autonomie locali)
- 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).

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

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa € 333.176,00= così ripartite:

- Indennità di comparto	€ 76.059,00=
- Differenziali progressioni economiche	€ 187.273,00=
- Differenziali giuridici gennaio-dicembre 2024 (B.03-B.01 e D.03-D.01)	€ 66.056,00=
- Indennità ex-VIII qualifica senza incarico di E.Q.	€ 3.788,00=

(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 destinazioni regolate espressamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

Totale destinazioni regolate dalla contrattazione integrativa, € 310.828,57= così ripartite:

- Indennità contrattuali ex-art. 80 CCNL 16/12/2022 (turno, maggiorazione oraria/riposo compensativo, reperibilità)	€ 82.000,00=
- Indennità condizioni di lavoro art. 80 e 84-bis CCNL 16/11/2022	€ 25.000,00=
- Indennità specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16/11/2022	€ 26.000,00=
- Indennità di funzione art. 97 CCNL 16/11/2022	€ 4.500,00=
- Indennità servizio esterno art. 100 CCNL 16/11/2022	€ 10.000,00=
- Compensi per convenzioni art. 79, c. 2, lett. a, CCNL 16/11/2022 (ex-art. 67, c. 3, lett. a, CCNL 21/05/2018)	€ 7.558,58=
- Performance organizzativa art. 80 e 81 CCNL 16/11/2022	€ 145.769,99=
- Risorse destinabili alle EE.QQ.	€ 10.000,00=

Si evidenzia che:

- per quanto attiene le nuove progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022, esse derivano dall'applicazione degli articoli 7 e 25 del C.C.I. Normativo 2023-2025 ed Economico 2023, con i quali le parti concordavano di destinare complessivi **€ 35.000,00** a nuovi differenziali stipendiali, da attribuire con decorrenza 1 gennaio 2024 ed a valere sul futuro fondo 2024;

- viene rispettata la previsione di cui all'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, ossia la parte prevalente di risorse variabili è veicolata a premiare la performance individuale.

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

Non ci sono destinazioni rinviate o ancora da regolare per l'anno 2024.

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

Tabella 3 - Schema 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 CCI:	€ 333.176,00=
B) Destinazioni formalmente regolate dal CCI:	€ 310.828,57=
Totale Destinazioni Fondo 2024 sottoposto a certificazione	€ 644.004,57=
di cui destinabili alle Elevate Qualificazioni	€ 10.000,00=
Valore Incentivi funzioni tecniche 2024	€ 341.194,55=
 Valore complessivo 2024 sottoposto a certificazione	 € 985.199,12=

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

Non ci sono risorse destinate contabilizzate all'esterno del Fondo.

(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	€ 76.059,00=
• Differenziali progressioni economiche	€ 152.273,00=
• Nuovi differenziali progressioni economiche 2024	€ 35.000,00=
• Differenziali giuridici (B.03-B.01 e D.03-D.01) CCNL 16/11/22 Art. 79, c. 1-bis	€ 66.056,00=
• Indennità ex-VIII qualifica senza incarico di E.Q.	€ 3.788,00=
 TOTALE	 € 333.176,00=
 Risorse del Fondo Fisse e continuative (decurtate ex-DLgs 75/17)	 € 564.696,35=

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. 80 comma 3 del nuovo CCNL 16/11/2022 con riferimento alla destinazione delle risorse variabili.

MODULO III**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 2024 e
confronto con il corrispondente Fondo certificato 2023 PROVINCIA DI FERRARA****COSTITUZIONE DEL FONDO****Fondo 2024 Fondo 2023****Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**Importo consolidato anno 2017 (*valore al netto decurtazioni consolidate*)

(art. 79, c. 1, lett. a CCNL 16/11/22 ex-art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018) 515.199,82 515.199,82

Importo R.I.A. e ad personam per cessati 2017-2018-2019-2020-2021-2022-2023

(per i cessati 2023, economia annualizzata sul 2024)

CCNL 16/11/22 Art. 79, c. 1, lett. a (ex-art. 67, c. 2, lett. c, CCNL 21/05/2018) 25.631,92 23.183,76

Incrementi contrattualiIncrementi consolidati CCNL 16/11/2022 Art. 79 c. 1 lettera A
(ex-CCNL 21/05/2018 Art. 67 c. 2 lettera A) 32.947,20 32.947,20Incrementi consolidati CCNL 16/11/2022 Art. 79 c. 1 lettera A
(ex-CCNL 21/05/2018 Art. 67 c. 2 lettera B) 9.051,77 9.051,77

Incrementi CCNL 16/11/2022 Art. 79 c. 1 lettera B 13.097,50 13.097,50

Incrementi CCNL 16/11/2022 Art. 79 c. 1 lettera D 7.969,00 7.969,00

Incrementi CCNL 16/11/2022 Art. 79 c. 1-bis 66.055,87 53.249,21

Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità**(al lordo decurtazioni per rispetto limite ex-art. 23, c. 2, DLgs 75/17) € 669.953,08**

Risorse variabili

Importo R.I.A e ad personam per cessati anno precedente CCNL 16/11/22 Art. 79, c. 2, lett. a (ex-art. 67, c. 3, lett. d, CCNL 21/05/2018)	1.359,39	421,40
CCNL 16/11/2022 Art. 79, comma 1, lett. b, e comma 5 Una tantum riferimento 2021	==	13.097,50
CCNL 16/11/2022 Art. 79, comma 1, lett. b, e comma 5 Una tantum riferimento 2022	==	13.097,50
Legge 449/1997, art. 43 (Risorse in conto terzi: Convenzione Provincia – C.C.I.A.A. per lo svolgimento di prestazioni in materia di lavori pubblici – Decreto Presidente 153/2021 (CCNL 16/11/2022 Art. 79, c. 2, lett. a)	==	1.133,79
Legge 449/1997, art. 43 (Risorse in conto terzi: Convenzione Provincia – Ispettorato Lavoro Rovigo per lo svolgimento di prestazioni in materia di LL.PP. – Decreto Presidente 183/2022 (CCNL 16/11/2022 Art. 79, c. 2, lett. a)	==	1.133,79
Legge 449/1997, art. 43 (Risorse in conto terzi: Convenzione Provincia – Comuni territorio per lo svolgimento di prestazioni in materia di Ufficio Procedimenti Disciplinari associato – Delibera Consiglio 48/2022) (CCNL 16/11/2022 Art. 79, c. 2, lett. a)	3.023,43	850,34
Legge 449/1997, art. 43 (Piano Regionale Controllo nutria –D.G.R. 551/2016: Convenzione Provincia – Enti del territorio di cui al DCP 42/2020 – Triennio 2021/2023 (CCNL 16/11/2022 Art. 79, c. 2, lett. a)	==	3.779,29
Legge 449/1997, art. 43 (Risorse in conto terzi: Convenzione Provincia – Disponibilità aggiuntiva stima nuove eventuali convenzioni 2024) - (CCNL 16/11/2022 Art. 79, c. 2, lett. a)	4.535,15	7.558,58
Risorse Decreto PNRR-TER (art. 8, c. 3, DL 13/23 convertito con Legge 41/23 - CCNL 16/11/2022 Art. 79, c. 2, lett. a (ex-art. 67, c. 3, lett. c, CCNL 21/05/2018). Nel 2024 comprende quota ex-PP.OO. € 4.416,75.	31.323,25	26.906,45
Risorse Legge 234/21, art. 1, comma 604 – CCNL 16/11/2022 Art. 79, c. 3	8.820,00	8.820,00
Economie Fondo anno precedente non integralmente utilizzate - Anno 2023 (CCNL 16/11/2022 art. 80, c. 1, ultimo periodo)	9.606,39	6.096,76
Economie Fondo anni precedenti non interamente utilizzate – Anno 2022 (CCNL 16/11/2022 art. 80, c. 1, ultimo periodo)	15.205,17	==
CCNL 16/11/2022 Art. 79, c. 2, lett. d (risparmi lavoro straordinario.)	5.700,00	700,00

Totale risorse variabili 2024

(al lordo decurtazioni per rispetto limite ex-art. 23, c. 2, DLgs 75/17) € 79.572,78

Decurtazione risorse soggette al limite ex-art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 (su risorse stabili)	-	105.256,73
Decurtazione risorse soggette al limite ex-art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017 (su risorse variabili)	-	264,56

Totale decurtazioni del fondo 2024

- € 105.521,29

Totale risorse Fondo 2024 sottoposte a certificazione	€ 644.004,57
Valore Incentivi funzioni tecniche 2024	€ 341.194,55
Valore complessivo 2024 sottoposto a certificazione	€ 985.199,12

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo.

Anno 2024

Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa

Indennità comparto quota fondo	76.059,00
Differenziali progressioni economiche	152.273,00
Nuovi differenziali progressioni economiche 2024	35.000,00
Differenziali giuridici (B.03-B.01 e D.03-D.01) CCNL 16/11/22 Art. 79, c. 1-bis	66.056,00
Indennità ex-VIII qualifica personale non incaricato di E.Q.	3.788,00

A) Totale destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa 2024 € 333.176,00

Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa

Indennità contrattuali (ex-art. 17 c. 3 CCNL 01/04/99 e art.24 c.1 CCNL 14/09/2000) – CCNL 16/11/2022 Art. 80	82.000,00
Indennità specifiche responsabilità art. 84 CCNL 16/11/2022	26.000,00
Indennità di funzione art. 97 CCNL 16/11/2022	4.500,00
Indennità servizio esterno art. 100 CCNL 16/11/2022	10.000,00
Indennità condizioni di lavoro art. 80 e 84-bis CCNL 16/11/2022	25.000,00
Compensi per convenzioni art. 79, c. 2, lett. a, CCNL 16/11/2022 (ex-art. 67, c. 3, lett. a, CCNL 21/05/2018)	7.558,58
Performance organizzativa art. 80 e 81 CCNL 16/11/2022	145.769,99
<i>Risorse destinabili alle Elevate Qualificazioni</i>	<i>10.000,00</i>

B) Totale destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa 2024 € 310.828,57

A)+B) Destinazioni Fondo sottoposte a certificazione 2024: € 644.004,57

Valore incentivi tecnici 2024 sottoposti a certificazione: € 341.194,55

VALORE COMPLESSIVO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE 2024: € 985.199,12

MODULO IV

COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

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

Certificato agli atti che:

- con Delibera di Consiglio Provinciale n. 59 del 22/11/2023 è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026;
- con Delibera di Consiglio Provinciale n. 65 del 29/11/2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024-2026;
- con Decreto Deliberativo del Presidente n. 154 del 22/12/2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026;
- con Decreto Deliberativo del Presidente n. 39 del 20/03/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026, successivamente revisionato con Decreto Deliberativo del Presidente n. 69 del 21/06/2024;
- con Delibera di Consiglio Provinciale n. 14 del 29/04/2024 è stato approvato il Rendiconto della Gestione 2023 e, in tale sede, è stato tra l'altro dato atto: del rispetto degli equilibri di bilancio (W1, W2, W3), del rispetto dei termini di tempestività dei pagamenti (-13 giorni), del rispetto dell'incidenza del salario accessorio sul totale della spesa di personale non superiore all'8% (punto 4.2 del Piano Indicatori: 7,536%);
- con Delibera di Consiglio Provinciale n. 24 del 29/05/2024 è stata approvata la II Variazione al Bilancio 2024/2026 contenente anche l'applicazione di quota dell'avanzo vincolato di amministrazione, definito in sede di Rendiconto della Gestione 2023, comprensiva delle quote di risorse variabili confluite nel Fondo delle Risorse Decentrate del Personale del Comparto 2024 (€ 30.511,56);
- con Delibera di Consiglio Provinciale n. 29 del 31/07/2024 è stato approvato l'assestamento generale e la salvaguardia degli equilibri di Bilancio 2024-2026;
- l'Ente rispetta il vincolo di contenimento di finanza pubblica, di cui all'art. 1, commi 557 - 557 quater, della Legge 296/2006;
- l'Ente opera garantendo una riduzione programmata della spesa di personale, con particolare attenzione alle risorse decentrate destinate al trattamento accessorio;
- l'Ente rispetta la previsione dell'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 e ss.mm.ii.;
- 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;
- il Regolamento di Organizzazione è stato aggiornato da ultimo con Decreto Deliberativo del Presidente n. 119 del 13/10/2023;
- Piano di Riassetto Organizzativo, previsto dalla Legge 190 del 23 dicembre 2014, articolo 1, comma 423, e dalla Legge 205 del 27 dicembre 2017, articolo 1, comma 844, finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla Legge 56 del 2014, è stato da ultimo aggiornato con Decreto del Presidente n. 40 del 19 aprile 2023.

Si attesta:

che il **Fondo del Personale del Comparto per l'anno 2024**, considerato al netto delle decurtazioni *ex-lege*, ammonta a **€ 644.004,57** e le relative risorse sono comprese e trovano copertura negli stanziamenti del **Bilancio 2024/2026 - Competenza 2024**, all'interno del Titolo I – Macroaggregati 01-09-10 - nelle azioni di spesa appositamente destinate a finanziare il trattamento accessorio del personale, classificate nelle diverse missioni e nei diversi programmi del bilancio, secondo l'assetto organizzativo dell'Ente.

Più dettagliatamente, le risorse a copertura delle voci di salario accessorio ricorrente mensile (indennità di comparto, progressione economica, indennità ex-VIII livelli non titolari di Incarico di Elevata Qualificazione) 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 degli stanziamenti di bilancio 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 2024, 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 2024, per essere reimputate nel bilancio di previsione 2025.

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

Specifica azione di spesa è invece prevista per le "indennità contrattuali" (turno, riposo compensativo, reperibilità, condizioni di lavoro, servizio esterno) liquidabili mensilmente, mentre oneri previdenziali ed i.r.a.p. sono ripartiti secondo gli stessi criteri applicati per le voci ricorrenti mensili.

Nello specifico, l'allocazione nel Bilancio 2024/2026 – Competenza 2024 - delle risorse a copertura delle voci di spesa del Fondo del Personale del Comparto 2024 sono evidenziate nel prospetto **Allegato B)**, parte integrante della presente relazione.

Alcune azioni di spesa saranno ricalibrate con prossima variazione al bilancio 2024 e/o in sede di Rendiconto della Gestione 2024.

Le risorse per Incentivi funzioni tecniche per l'anno 2024 sono quantificate in complessivi € 341.194,55 e sono contenute nei quadri economici dei singoli lavori e servizi, specificamente finanziati.

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

Rispettato, stante l'implementazione con sole voci *ex-lege* e/o una-tantum non soggette a limite.

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

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 2024 è stimato alla data del 01 gennaio 2024 in n. 141 unità (escluse E.Q.) e che la media annua procapite dei benefici attesi è pari a circa € 4.471,00 (comprensivi di tutte le voci anche fisse e continuative: indennità di comparto, progressione orizzontale e incarichi di responsabilità, escluse risorse conto terzi in quanto stima subordinata all'entrata) al pari degli anni precedenti.

Ferrara, 22 novembre 2024

IL DIRIGENTE
Settore Risorse Umane, Sistemi Informativi e Istruzione
Dott. Walter Laghi

Allegati:

Allegato A) Preintesa C.C.I. Personale Comparto – Parte normativa 2023/2025 e Parte economica 2024

Allegato B) Allocazione risorse a copertura finanziaria del Fondo trattamento accessorio Personale Comparto 2024.



INTESA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parte normativa 2023-2025
Parte economica 2024

Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane

PROVINCIA DI FERRARA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PROVINCIA DI FERRARA**

“PERSONALE NON DIRIGENTE”

PRE -INTESA

**CCI 2023-2025 PARTE NORMATIVA
CCI 2024 PARTE ECONOMICA**

L'anno duemilaventiquattro il giorno 21 del mese di novembre alle ore 16:20 nella residenza della sede della Provincia di Ferrara sita in Corso Isonzo n.105

T R A

- la delegazione trattante di parte pubblica, composta da:

	PRESIDENTE
LAGHI WALTER	COMPONENTE

E

- la delegazione di parte sindacale, composta da:

RIGHI MARCO	CGIL PROVINCIALE
PELOSI ORIANA PIA	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 20/09/2024 si era sottoscritta l'intesa relativa la 2024;
- che con atto n. 896/2024 si è provveduto alla costituzione del Fondo delle Risorse decentrate per il trattamento accessorio del personale del comparto – anno 2024;
- che con Decreto n. 76 del 16.7.2024, 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, con parere n. , 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. 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^a livelli.
2. 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. 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, senza quantificare gli incaricati di EQ), 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 (calcolata solo presso la Provincia di Ferrara);

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 delle risorse complessive del Fondo.

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 corrispondersi 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 protratto 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 e dei differenziali attribuiti.
- 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 distorsivi 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 (non sono cumulati i periodi nelle infracategorie ex B e D), anche a tempo determinato o a tempo parziale, nell’ente od in altra amministrazione 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 e 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- laurea triennale per l’Area dei Funzionari e diploma per l’area degli istruttori; o percorsi formativi previsti nel piano formativo nel PIAO, con valutazione finale purché attinenti alle attività svolte dalla provincia). Valore 5%:

- **fino a 3 punti** per il possesso di titoli (p.1 per il titolo immediatamente superiore, p.2 per due titoli superiori, p.1 altri titoli);
- **fino a 2 punti** per percorsi formativi.

4) capacità professionali (abilitazioni professionali possedute, precedenti attività professionali fuori dalla PA o lavorative/somministrazione nell’ambito della PA) (verranno valutate se svolte nell’ultimo quinquennio e se relative al profilo professionale, sulla base delle attestazioni dichiarate e verificate) Valore 5% fino a punti 5, così attribuiti:

- **Fino a 3 punti** per il personale in possesso di abilitazioni professionali utili alle attività svolte presso la Provincia;
- **1 punto** ogni due anni di attività professionali/lavorative valutate.

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.

Prima della pubblicazione delle graduatorie sulla Internet, il Servizio Risorse Umane comunicherà ad ogni dipendenti il punteggio raggiunto con valori, criteri e le formule utilizzate per eventuali verifiche e chiarimenti.

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.

Nel 2025, sulla base dei valori riscontrati nel 2024 potranno essere apportate modifiche al sistema di cui al presente articolo.

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 CORRESPENSIONE 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 al 31.12.2024 (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.

Art.25 SERVIZI ESSENZIALI

1. Nell'ambito dei servizi essenziali previsti dalla legge è garantita la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili:

a) servizio attinente alla rete stradale: manutenzione delle strade provinciali (pronto intervento, anche in servizio di reperibilità); sgombero neve e servizio antighiaccio (24 ore su 24) da garantire in ogni caso durante il periodo invernale;

b) servizio di protezione civile e gestione delle emergenze se inseriti nei piani di reperibilità;

c) servizio di polizia provinciale, limitatamente alle prestazioni minime riguardanti: attività richiesta dall'autorità giudiziaria; attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale; attività di pronto intervento in materia di salvaguardia del patrimonio ittico e soccorso della fauna selvatica in difficoltà;

d) servizi del personale: limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio sarà garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra i 5 e il 15 di ogni mese;

e) servizi sorveglianza: è assicurata l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;

f) servizi indispensabili alla sicurezza delle persone e delle cose, con particolare riguardo agli aspetti relativi alla sicurezza informatica e telefonica.

2. Il contingente è individuato dai Dirigenti nell'ambito della tabella di cui all'allegato C.

3. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia integralmente alle disposizioni della legge 146/1990 (come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n.83), all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni – autonomie locali del 19.09.2002 e all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) del 07.05.2002.

CCI 2024 - PARTE ECONOMICA**ART. 26 UTILIZZO DEL FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2024**

1. Il presente CCI disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2024.

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 2024 risulta pari ad € 26.000,00;
- l'incremento del fondo EQ per € 10.000,00 anche a seguito della riduzione delle indennità di cui al presente articolo;
- l'ipotesi di spesa per le indennità di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022 relativamente all'anno 2024 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 2024 risulta pari ad € 25.000,00;
- 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 2024 risulta pari ad € 82.000,00;
- l'ipotesi di spesa per le indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16/11/2022 relativamente all'anno 2024 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 2024 sono stimati in un importo massimo di € 7.558,58 e la loro erogazione è subordinata agli effettivi introiti derivanti dalle specifiche convenzioni.

3. Il valore previsto nel Fondo Trattamento Accessorio 2024 per incentivi tecnici ex-D.Lgs. 36/2023 ammonta ad € 341.194,55. 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 896 del 31/05/2024.

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 €15.000 ai differenziali stipendiali, da attribuire con decorrenza 1 gennaio 2025 ed a valere sul fondo 2025 Differenziali previsti: n. 5 Area Funzionari ed EQ; n. 5 Area Istruttori; n. 5 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 2024 le risorse vengono ripartite come da **Allegato B) Proiezione di spesa - Utilizzo.**

PARTE PUBBLICA:

PRESIDENTE

COMPONENTE _FIRMATO

PARTE SINDACALE:

CGIL fp RIGHI MARCO FIRMATO

CISL fp PELOSI ORIANA PIA FIRMATO

UIL fp COVI DAVIDE FIRMATO

CSA PARMIANI SANDRO

FORTINI ANDREA

FRIGNANI ROBERTO

GUIGLI ROSSANO FIRMATO

MAGNARDINI MAURO FIRMATO

TROMBETTA SILVIA FIRMATO

VITALI MARIA CHIARA FIRMATO

NOTA A VERBALE

1. Le parti si impegnano ad individuare anche per il 2026 e per il 2027 risorse per le progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 16/11/2022, in relazione ai cessati del prossimo biennio per un importo pari ad almeno €15.000 annui riservandosi la individuazione dettagliata dei differenziali per area.
2. Per l'anno 2024 la scheda di valutazione delle EQ sarà analoga a quella dei funzionari.
3. Il trasferimento delle risorse sul fondo delle EQ è legato alle risorse aggiuntive legate al PNRR

Allegati:

- allegato A) Costituzione risorse 2024 (integrato)
- allegato B) Proiezione di spesa - Utilizzo 2024
- allegato C) Servizi essenziali

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - FUNZIONI LOCALI - PERSONALE DEL COMPARTO - ANNO 2024									
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 Determinazione Dirigenziale n. 1203 del 11/07/2018 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
	Determinazione 639 del 29/04/2019 : 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 decrementate 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 Riassetto di cui al Decreto del Presidente 27 del 17/02/2022							-	3.444,00
LIMITE RISORSE EX-ART. 23, COMMA 2, DLGS 75/17 - PERSONALE DEL COMPARTO - ANNO 2024								436.669,84	
COSTITUZIONE FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - FUNZIONI LOCALI - PERSONALE DEL COMPARTO - ANNO 2024									
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)	589.724,82					
			- Meno risorse destinate nel medesimo anno (2017) alla Retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative (Incarichi di Elevata Qualificazione)	-	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, 2022 e 2023 (per i cessati 2023, si considera l'economia annualizzata sul 2024)	25.631,92			Aggiornato 2024		
		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 stabile organico dirigenza (solo per le Regioni)		-				
		CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 2, lett. G	Risorse per riduzione stabile 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, in coerenza con il piano dei fabbisogni di personale		-				
			TOTALE RISORSE STABILI 2024 SOGGETTE AL LIMITE (AL LORDO DELLA RIDUZIONE)				540.831,74		
			Riduzione per rispetto del limite, applicata proporzionalmente fra risorse stabili e risorse variabili	99,75%	-		105.256,73		
			TOTALE RISORSE STABILI 2024 SOGGETTE AL LIMITE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI				435.575,01	A	
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		Consolidato			
		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		Consolidato			
	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1, lett. B	Nuova risorsa decorrente dal 2023	€ 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)	13.097,50		Consolidato			
	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1, lett. D	Nuova risorsa decorrente dal 2023	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 - Orientamento ARAN CFL 174)	7.969,00		Consolidato			
	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 1-bis	Nuova risorsa decorrente dal 2023	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 2024 l'importo è rapportato a 12 mesi, al fine di garantire neutralità finanziaria - Orientamento ARAN CFL 175)	66.055,87		Aggiornato 2024			
			TOTALE RISORSE STABILI 2024 NON SOGGETTE AL LIMITE				129.121,34	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 (ordinariamente rese)		-				
		CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. B	Risorse in attuazione D.L. 98/2011, art. 16, commi 4 e 5 (Risparmi da Piani di razionalizzazione)		-				
		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 2023 (economia residuale creatasi sull'anno di cessazione)	1.359,39		Aggiornato 2024			
		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 3, lett. H e 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 3, lett. I e Art. 67, comma 5, lett. B	Risorse collegate a specifici obiettivi dell'Ente		-				
			TOTALE RISORSE VARIABILI 2024 SOGGETTE AL LIMITE (AL LORDO DELLA RIDUZIONE)				1.359,39		
			Riduzione per rispetto del limite, applicata proporzionalmente fra risorse stabili e risorse variabili	0,25%	-		264,56		
			TOTALE RISORSE VARIABILI 2024 SOGGETTE AL LIMITE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI				1.094,83	C	
VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 2, lett. A	CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. A (non ordinariamente rese)	Legge 449/1997, art. 43 (Risorse conto terzi) - CONVENZIONE UFFICIO PROCEDIMENTI DISCIPLINARI ASSOCIATO (DCP 48/28.09.22) - ANNO 2024	793,65		Accertato € 2.100,00			
			Legge 449/1997, art. 43 (Risorse conto terzi) - DISPONIBILITA' AGGIUNTIVA - ANNO 2024 (stima per: introiti a consuntivo da singoli procedimenti disciplinari accertabili sul 2024)	2.229,78		Stima € 5.900,00 di cui € 1.900,00 procedimenti già avviati			
			Legge 449/1997, art. 43 (Risorse conto terzi) - DISPONIBILITA' AGGIUNTIVA - ANNO 2024 (stima per eventuali rinnovi o nuove convenzioni con decorrenza anno in corso e quote accertabili sul 2024)	4.535,15		Stima ulteriori risorse € 12.000,00 (Somme erogabili al verificarsi delle relative entrate)			
			CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. B	Risorse in attuazione D.L. 98/2011, art. 16, commi 4 e 5 (Risparmi da Piani di razionalizzazione nelle fattispecie previste nella delibera Corte Conti - Sez. Aut. 34/2016)		-			
		CCNL 21/05/2018 - Art. 67, comma 3, lett. C	Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (nei casi di esclusione dal limite): D.L. 13 del 24/02/23 "PNRR-TER", art. 8, c. 3, conv. con L. 41 del 21/04/23 - ANNO 2024	31.323,25		5% risorse stabili certificate 2016 personale non dirigente			
	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)	5.700,00		(A.V. al 31/12/23)			
	CCNL 16/11/2022 - Art. 79, comma 3		Nuova risorsa decorrente dal 2023	Risorse Legge 234/21, art. 1, comma 604 (reiterazione 0,22% M.S. 2018 proporzionato fra FONDO C.C.I. 2021 e RISORSE POSIZIONI ORGANIZZATIVE-E.Q. 2021) - ANNO 2024	8.820,00		ARAN CFL 211		
	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 (economie risorse stabili fondo 2023)	9.606,39		(A.V. al 31/12/23)			
			Risorse stabili non integralmente utilizzate negli anni precedenti (economie risorse stabili fondo 2022, verificatesi nel corso del 2023)	15.205,17		(A.V. al 31/12/23)			
			TOTALE RISORSE VARIABILI 2024 NON SOGGETTE AL LIMITE				78.213,39	D	
RIEPILOGO FONDO FUNZIONI LOCALI - PERSONALE DEL COMPARTO - ANNO 2024									
				RISORSE STABILI (A+B)	564.696,35	{di cui € 66.055,87 a fronte spesa rigida differenziali giuridici)			
				RISORSE VARIABILI (C+D)	79.308,22	{di cui € 7.558,58 destinati a compensi Legge 449/97)			
				TOTALE FONDO CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - FUNZIONI LOCALI - PERSONALE DEL COMPARTO - ANNO 2024	644.004,57	Totale € 73.614,45 a specifica destinazione			
				RISORSE INCENTIVI TECNICI 2024 (PARERE M.E.F.-R.G.S. PROT. 225928/12.09.2023) >> INTEGRATE NOVEMBRE 2024	341.194,55	Finanziati dai singoli quadri economici			
				di cui:	436.669,84	Dentro limite			
					207.334,73	Extra limite			
					341.194,55	Q.E. incentivi			
				e:	613.493,01	Competenza 2024			
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)					30.511,56	A.V. al 31/12/23			
CCNL 21/05/2018 - Articolo 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	341.194,55	Q.E. incentivi			

RISORSE FONDO C.C.I. PERSONALE COMPARTO - ANNO 2024				
ALLEGATO "B" ALLA PREINTESA DEL C.C.I. 2024 - PROIEZIONE SPESA - UTILIZZO				
			SPESA SU BASE ANNUA 2024	Incidenza % della spesa su totale stabili
RISORSE STABILI FONDO 2024 - Somme di competenza dell'anno corrente			564.696,35	
RISORSE VARIABILI FONDO 2024 - Somme di competenza dell'anno corrente (€ 1.094,83 risorse variabili nette 2024 soggette a limite + € 26.906,50 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 2024 + € 3.023,43 accordi in convenzione U.P.D.A. + € 4.535,15 disponibilità nuovi accordi)	44.379,91	RISORSE VARIABILI	79.308,22	
RISORSE VARIABILI FONDO 2024 - Somme di competenza dell'anno corrente (€ 4.416,75 risorse DL 13/23, art. 8, c. 3, convertito da Legge 41/23 riferite alle Posizioni Organizzative)	4.416,75			
RISORSE VARIABILI FONDO 2024 - Somme vincolate nell'avanzo del Rendiconto di gestione 2023 (€ 15.205,17 economie su risorse stabili fondo 2022 ex-art. 80, comma 1, u.p., CCNL 16/11/22 + € 9.606,39 economie su risorse stabili fondo 2023 ex-art. 80, comma 1, u.p., CCNL 16/11/22 + € 5.700,00 economie lavoro straordinario 2023 ex-art. 79, comma 2, lett. D, CCNL 16/11/22)	30.511,56			
TOTALE RISORSE FONDO C.C.I. PERSONALE DEL COMPARTO - ANNO 2024 COSTITUZIONE FONDO ATTO DIRIGENTE N. 896/31.05.2024			644.004,57	
PROIEZIONE SPESA - UTILIZZO (ALLEGATO "B" ALLA PREINTESA DEL C.C.I. 2024)				
Indennità comparto fondo			76.059,00	13,47%
Differenziale economico (ex-progressione economica orizzontale)	A	187.273,00	152.273,00	33,16%
Nuovi differenziali economici previsti a valere sul Fondo 2024 (Art. 25, comma 4, C.C.I. 2023/2025 - Parte economica 2023)	B		35.000,00	
	C		-	
Differenziale giuridico vigente dal 01 aprile 2023 (valore annuo 2024; pari voce entrata/spesa)			66.056,00	11,70%
Indennità ex-8 senza P.O.			3.788,00	0,67%
Totale voci stipendiali mensili 2024 e nuovi differenziali economici		Spesa rigida	333.176,00	
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) (Max € 2,50 rischio; Fisso € 2,50 disagio; Fisso € 1,00 maneggio valori)	riparto:		25.000,00	4,43%
Causale Rischio				
Causale Disagio				
Causale Maneggio Valori				
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	riparto:		82.000,00	14,52%
Indennità di turno				
Maggiorazione oraria / Riposo compensativo				
Indennità di reperibilità (€ 12,00 giornalieri)				
Indennità specifiche responsabilità art. 70/quinquies CCNL 21/05/2018 e art. 84 CCNL 16/11/22			26.000,00	4,60%
Indennità di funzione art. 56/sexies CCNL 21/05/2018 (Polizia) e art. 97 CCNL 16/11/22			4.500,00	0,80%
Indennità servizio esterno art. 56/quinquies CCNL 21/05/2018 e art. 100 CCNL 16/11/22 (Max giornaliero € 15,00)			10.000,00	1,77%
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 (U.P.D.A. -DCP 48/22; più disponibilità)	Ris. Var. 2024 (comp. 2024)	Subordinata all'entrata	7.558,58	1,34%
SPESA 2024 - VOCI STIPENDIALI MENSILI, INDENNITA' CONTRATTUALI E RESPONSABILITA', ACCORDI/CONVENZIONI FRA ENTI			488.234,58	
RISORSE DESTINABILI ALLE ELEVATE QUALIFICAZIONI (COME DA ATTO DI INDIRIZZO ALLA CONTRATTAZIONE) QUOTA € 4.416,75 (5% LEGGE 41/23 PNRR) + € 5.583,25			10.000,00	
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER PREMI PERFORMANCE			145.769,99	
di cui: RISORSE STABILI FONDO 2024 (Competenza finanziaria 2024)	84.020,35	115.258,43	Risorse stabili + variabili 2024 (competenza finanziaria 2024)	14,88%
di cui: RISORSE VARIABILI FONDO 2024 (Competenza finanziaria 2024)	31.238,08			5,53%
e: RISORSE VARIABILI FONDO 2024 (Avanzo vincolato al 31/12/2023)	30.511,56		Risorse variabili 2024 (finanziate con A.V. al 31/12/23)	5,40%
PROIEZIONE SPESA PERSONALE COMPARTO 2024			634.004,57	
		CALCOLO MAGGIORAZIONE		
	Ripartizione premi	Dipendenti comparto 01/01/24		136
	20%	Dip.ti comparto T.D. 01/01/24		4
		Dip.ti Com. entr. comparto 01/01/24		1
Premi performance organizzativa art. 68, lettera A, CCNL 21/05/2018 e CCNL 16/11/22, art. 80, c. 2, lett. B	136.775,64	N° dip.ti (escluse P.O.) all'01/01/24		141
Maggiorazione premio individuale art. 69 CCNL 21/05/2018 e CCNL 16/11/22, art. 81 (30% maggiorazione per il 20% dei dipendenti)	8.994,35	Importo medio Premi Performance		1.033,83
		Percentuale dip.	20%	29,00
TOTALE DELLA SPESA 2024	634.004,57	30% importo medio Premi Performance		310,15
		20% dei Dip.		8.994,35
21 novembre 2024				

ALLEGATO C) Servizi essenziali

SERVIZI ESSENZIALI	PRESTAZIONI INDISPENSABILI	ARCO TEMP.	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	CONT. N.
Tutela della sicurezza pubblica	Viabilità Manutenzione strade provinciali – pronto intervento	Arco temporale corrispondente al normale orario di servizio	B-C-D C	Amministrativo o tecnico Istruttore tecnico	1
	Manutenzione strade provinciali – Pronto intervento in servizio di reperibilità	Arco temporale corrispondente a quello previsto per il servizio in reperibilità	B B-C-D C	Collaboratore o esecutore tecnico Amministrativo o tecnico Istruttore tecnico	3
	Sgombero neve e servizio antighiaccio	24 ore su 24 a seconda della necessità	B B-C-D C B	Collaboratore o esecutore tecnico Amministrativo o tecnico Istruttore tecnico Collaboratore o esecutore tecnico	Numero sufficiente da valutare volta per volta
<u>Servizio di protezione civile</u>		24 ore su 24	Reperibilità assicurata da tutto il personale in forza al servizio, compreso il dirigente		1
<u>Polizia Provinciale</u>	a) Attività richiesta dall'Autorità Giudiziaria;	Dalle 6.00 alle 19.00	D	Istruttore direttivo di vigilanza	1
	b) Attività di rilevazione infortunistica stradale; c) Attività di pronto intervento in materia di salvaguardia del		C		1 (in relazione ai turni)

	patrimonio ittico e soccorso alla fauna selvatica in difficoltà d) Attività di rilevazione dell'infortunistica stradale; e) Attività di pronto intervento in materia di salvaguardia del patrimonio ittico e soccorso alla fauna selvatica in difficoltà				
--	---	--	--	--	--

Servizio Personale	Erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali – ove lo sciopero sia coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge (Il servizio è garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese).		C	Istruttore amministrativo	1
Servizi sorveglianza	Custodia dei beni culturali di proprietà della Provincia		B1	Addetto accoglienza	1 (se previsto)
Servizi indispensabili alla sicurezza delle persone e delle cose	<u>Servizi connessi alla sicurezza informatica</u> Servizi di assistenza informatica -	Dalle ore 9.00 alle ore 14.00 Dalle ore 14.30 alle ore 17.30	C/D	Istr. Informatico / Istr. Dir. Informatico	1

BILANCIO 2024/2026 - ANNUALITA' 2024 TABELLA COPERTURA FINANZIARIA RISORSE TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE DEL COMPARTO			VALORE ASSESTATO DCP 29 31.07.24 (esclusa copertura con FPV)	Tipologia azione per impegno spesa
RISORSE DECENTRATE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL PERSONALE DEL COMPARTO				
1.01	01021.01.11101506560	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - TRASPARENZA PERFORMANCE SUPPORTO N.D.V.	1.690,20	Art. 183 TUEL
1.01	01021.01.11102004170	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI (quota parte azione)	38.112,57	Art. 183 TUEL
1.01	01031.01.11202604179	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - BILANCIO E CONTABILITA' (quota parte azione)	11.986,16	Art. 183 TUEL
1.01	01031.01.11309506234	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - SERVIZIO UNICO ACQUISTI (quota parte azione)	3.827,06	Art. 183 TUEL
1.01	01041.01.11202996260	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - ENTRATE E TRIBUTI	2.782,64	Art. 183 TUEL
1.01	01051.01.11308506543	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - EDILIZIA-FABBRICATI-SICUREZZA-MANUTENZIONE (quota parte azione)	25.283,95	Art. 183 TUEL
1.01	01051.01.11309104200	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - APPALTI-GARE-PATRIMONIO-ESPROPRI	31.888,19	Art. 183 TUEL
1.01	01051.01.11309906235	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - PARCO AUTOMEZZI	6.549,60	Art. 183 TUEL
1.01	01061.01.11308604188	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - STAFF SETTORE TECNICO	5.720,69	Art. 183 TUEL
1.01	01081.01.11202804182	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - SERVIZI INFORMATICI	23.748,38	Art. 183 TUEL
1.01	01081.01.11209996261	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - SERVIZI STATISTICI	7.434,21	Art. 183 TUEL
1.01	01101.01.11102204173	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - RISORSE UMANE (quota parte azione)	8.910,27	Art. 183 TUEL
1.01	03011.01.15121206670	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - POLIZIA PROVINCIALE (quota parte azione)	24.458,70	Art. 183 TUEL
1.01	04061.01.12114304209	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - PUBBLICA ISTRUZIONE	10.154,18	Art. 183 TUEL
1.01	08011.01.14236556254	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE-URBANISTICA (quota parte azione)	10.229,21	Art. 183 TUEL
1.01	10021.01.14236504232	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - MOBILITA' ED ENERGIA (quota parte azione)	16.939,99	Art. 183 TUEL
1.01	10051.01.14133004226	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - VIABILITA'-SEGNALETICA-SICUREZZA STRADALE	64.560,77	Art. 183 TUEL
1.01	01111.01.16053128055	ASSEGNI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E P.N.R.R. (quota parte azione)	2.055,96	Art. 183 TUEL
1.09	01051.09.10501098087	RIMBORSO SPESE PERSONALE COMANDATO DA ALTRI ENTI - SETTORE TECNICO-EDILIZIA/FABBRICATI (quota parte azione)	563,40	Art. 183 TUEL
1.01	01101.01.11207038019	TRATTAMENTO ACCESSORIO - RISORSE C.C.I. e D.LGS. 75/17 ART. 23, C. 2 (quota parte azione)	48.255,20	Con provvedimento
1.01	01101.01.11207004866	PERSONALE LIVELLI - INDENNITA' CONTRATTUALI (TURNO-REPERIBILITA-MAGGIORAZIONE ORARIA-CONDIZIONI LAVORO-SERVIZIO ESTERNO)	120.603,00	Con provvedimento
1.10	01101.10.11207004874	FPV - CCNL LIVELLI e CCI - INDENNITA' PARTICOLARI RESPONSABILITA'	34.500,00	Stanziamiento FPV
1.10	01101.10.16153757055	FPV - CCNL LIVELLI e CCDI - PRODUTTIVITA' E ALTRE PREMIALITA'	113.238,68	Stanziamiento FPV
1.10	01101.10.16153757055	FPV - CCNL LIVELLI e CCDI - PRODUTTIVITA' E ALTRE PREMIALITA' - Quota corrispondente a Risorse variabili 2024 provenienti da economie su Risorse stabili anni precedenti - Avanzo vincolato 31/12/2023	30.511,56	Stanziamiento FPV
			644.004,57	
RISORSE PER INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (INDICATE NEL PRESENTE PROSPETTO, ANCHE SE NON SOGGETTE A CONTRATTAZIONE)				
1.01	01021.01.11102004170	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - AFFARI ISTITUZIONALI E LEGALI (quota parte azione)	15.200,00	Art. 183 TUEL
1.01	01031.01.11202604179	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - BILANCIO E CONTABILITA' (quota parte azione)	7.000,00	Art. 183 TUEL
1.01	01031.01.11309506234	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - SERVIZIO UNICO ACQUISTI (quota parte azione)	7.000,00	Art. 183 TUEL
1.01	01051.01.11308506543	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - EDILIZIA-FABBRICATI-SICUREZZA-MANUTENZIONE (quota parte azione)	9.600,00	Art. 183 TUEL
1.01	01101.01.11102204173	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - RISORSE UMANE (quota parte azione)	6.000,00	Art. 183 TUEL
1.01	03011.01.15121206670	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - POLIZIA PROVINCIALE (quota parte azione)	8.300,00	Art. 183 TUEL
1.01	08011.01.14236556254	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - PIANIFICAZIONE TERRITORIALE-URBANISTICA (quota parte azione)	6.400,00	Art. 183 TUEL
1.01	10021.01.14236504232	ACCESSORIO RICORRENTE LIVELLI - MOBILITA' ED ENERGIA (quota parte azione)	8.900,00	Art. 183 TUEL
1.01	01101.01.11207038019	TRATTAMENTO ACCESSORIO - RISORSE C.C.I. e D.LGS. 75/17 ART. 23, C. 2 (quota parte azione)	12.255,29	Con provvedimento
1.10	01101.10.11207004875	FPV - CCNL LIVELLI - CCDI - RETRIBUZIONE RISULTATO ELEVATE QUALIFICAZIONI	12.865,00	Stanziamiento FPV
			93.520,29	
Gli incentivi per funzioni tecniche trovano copertura all'interno dei quadri economici dei singoli lavori, servizi e forniture				