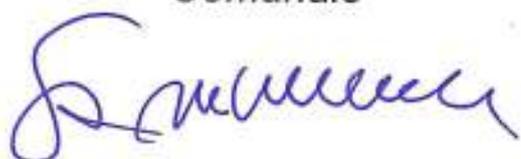


**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI FERRARA TRIENNIO 2018-2020
ECONOMICO PER L'ANNO 2020**

Sottoscrizione definitiva

p. l'Amministrazione
Comunale



p. le OO.SS.

Fp Cgil Luca Piva

Cisl Fp Roberto Rosone Leon

Uil Fpl Roberto M. G.

CSA/RAL _____

Rsu Comune di Ferrara

Patrizia Bonci Altobelli

Besenti Sergio

Annunzio Roberto

Giustino Luigi

Mancini Roberto

Di Lorenzo

Gianni Roberto

Barbieri Antonella

Ferrara, 02 dicembre 2020



COMUNE DI FERRARA
Città Patrimonio dell'Umanità

**IPOTESI DI ACCORDO PER
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI FERRARA
TRIENNIO 2018- 2020
ECONOMICO PER L'ANNO 2020**

L'anno 2020 il giorno 18 del mese di novembre alle ore 12 in video conferenza;

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

1. Direttore Generale – Avv. Sandro Mazzatorta - Presidente
2. Segretario Generale – Dott.ssa Ornella Cavallari
3. Dirigente Servizio Organizzazione, Programmazione e Gestione del Personale – Dott. Walter Laghi

E

la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

Fp Cgil

Cisl Fp

Uil Fpl

CSA

Rsu Comune di Ferrara

A

AB *FP* *IL* *Bucaro* *Me* *187* *pu* *whi.*

DR *W. Laghi*

DR *Ornella Cavallari*

DR *Sandro Mazzatorta*

si conviene e si stipula quanto segue:

Articolo 1 - Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21/05/2018, si riferisce alle materie di cui all'art. 7 comma 4 e disciplina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 68 comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 comma 4. Esso si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune 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.

Il periodo di riferimento è 1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2020 salvo diversa previsione delle singole clausole.

Salvo quanto non diversamente disposto, il presente contratto sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i contratti integrativi precedenti.

Il presente CDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o di CCNL incompatibili e/o contrastanti con il contenuto dello stesso od intervenga formale disdetta da una delle due parti.

Articolo 2 - Costituzione del Fondo delle risorse decentrate: art. 67 CCNL del 21/05/2018

Il Fondo risorse decentrate è determinato annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL del 21/05/2018.

La costituzione del fondo, in quanto atto gestionale, viene adottata annualmente con determinazione del Dirigente del Servizio Organizzazione Programmazione e Gestione del Personale.

Vista la delibera di G.C. n. 2020-192 del 23/06/2020, le parti confermano per l'anno 2020 l'integrazione delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 CCNL del 21/05/2018 (ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. h) per l'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997.

↑

AB

le

2

me

187

fu Res

Handwritten notes and signatures on the right margin, including "del", "del", and "Cher".

Articolo 3 - Criteri, fattispecie, valori e procedimento per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle indennità previste dal CCNL del 21/05/2018

Si confermano i criteri e i valori delle indennità previste dall'art. 23, 24, 70-bis, 70-quinquies comma 2, e 56-sexies del CCNL del 21/05/2018, come stabiliti dall'art. 4 del CCDI 2018-2020 annualità 2018 sottoscritto il 15 gennaio 2019 e dal CDI stralcio anno 2019 sottoscritto il 25 marzo 2019.

La Direzione Generale, anche su specifiche segnalazioni, effettuerà monitoraggi costanti al fine di garantire una corretta ed omogenea applicazione degli istituti indennitari, indicando ai Dirigenti, ove necessario, gli opportuni orientamenti correttivi e verificandone l'attuazione.

INDENNITA' DI TURNO (Articolo 23 CCNL)

Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese, in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati e retribuiti in strutture operative che prevedano l'erogazione di un servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Il turno pomeridiano è considerato tale quando l'orario di servizio è prevalente dalle ore 12.00 in poi.

I turni notturni (tra le 22 e le 6 del mattino) non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.

L'indennità sarà corrisposta se vengono osservate le regole generali suddette e come più specificatamente precisato nel dettaglio "modalità di calcolo dell'indennità di turno":

AB h GP J 3 me pu Pm W

- l'articolazione dei turni deve essere distribuita in modo equilibrato e avvicendato avendo come riferimento le esigenze funzionali del servizio;
- il periodo di riferimento per calcolare la condizione di equilibrio dei turni è riferita al mese;
- le strutture operative devono prevedere un orario di servizio per garantire le prestazioni, di almeno 10 ore giornaliere.

I suddetti criteri saranno applicati alle articolazioni su turni in essere o che saranno attivate successivamente alla approvazione del presente accordo.

Distribuzione dei turni in modo equilibrato e avvicendato.

La regola suddetta, condizione necessaria per il riconoscimento dell'indennità di turno, si intende realizzata quando in un mese standard di 26 giornate lavorative il numero dei turni pomeridiani e/o notturni è pari almeno a 9: quando il numero delle giornate lavorate è inferiore a numero 26 in quanto ci sono delle giornate di assenza, il numero dei turni pomeridiani e notturni viene proporzionalmente ridotto con arrotondamento all'unità inferiore. In questo caso la distribuzione dei turni si ritiene equilibrata e l'indennità di turno viene erogata per tutte le ore lavorate del mese.

Le modifiche dell'orario di lavoro dovute ad esigenze di servizio, debitamente certificate, saranno comunque considerate turni pomeridiani ai fini del conteggio delle 9 giornate.

Se non viene raggiunto il rapporto suddetto non saranno retribuite con l'indennità di turno tutte le ore lavorate nel mese ma solo le ore di effettiva rotazione dei turni tra antimeridiani, pomeridiani e notturni.

Entro il 31.12.2020, si provvederà al riepilogo dei servizi già organizzati su turni per la garanzia dei servizi con organizzazione della turnazione ai sensi del CCNL e del presente punto.

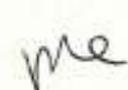
REPERIBILITA' (Articolo 24 CCNL)

Al dipendente in servizio di reperibilità deve essere fornito dall'Amministrazione un cellulare di servizio e deve essere raggiungibile telefonicamente per tutto il periodo della reperibilità;

(Handwritten signatures and initials)








- in caso di chiamata in servizio il dipendente deve essere presente sul posto entro mezz'ora dalla chiamata stessa;
- il n. di ore di reperibilità retribuite, vengono ridotte in corrispondenza del n. di ore straordinarie prestate;
- per la chiamata in servizio ed il rientro presso la propria abitazione, viene riconosciuta al dipendente un'ora di lavoro straordinario/maggiorazione per mancato riposo, per la corrispondente fascia oraria.

Non è prevista, né è retribuibile, l'effettuazione della reperibilità durante il normale orario di lavoro all'interno dell'orario del servizio di appartenenza.

Il limite di 6 volte al mese per la reperibilità può essere elevato fino ad un massimo di 10 volte al mese per fronteggiare situazioni di emergenza climatica, ambientale od organizzativa, dovuta ad assenza del personale per malattia/infortunio.

Qualora la reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non viene chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il dipendente è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale. Il dipendente può anche rinunciare a tale tipologia di riposo compensativo, mediante una propria manifestazione di volontà, in forma scritta, comunicata al dirigente competente.

Nel caso in cui, nell'ambito del periodo di reperibilità ricadente di domenica o nel giorno di riposo settimanale, il dipendente abbia reso anche effettive prestazioni lavorative, la fruizione del riposo compensativo, (per un numero di ore pari all'effettiva prestazione lavorativa) comporta la riduzione dell'orario di lavoro della settimana di fruizione. In questa situazione, il dipendente non può rinunciare al riposo compensativo.

Servizi dove è istituita la reperibilità:

- Corpo di Polizia Locale
- Musei d'Arte
- Museo Storia Naturale

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AB", "P", "S", "Mhe", "B", "du", "Bese", and "W".

Handwritten signatures and initials on the right margin, including "K", "AC", "VR", and "Jhu".

- Servizio Manifestazioni Culturali: gestione sale Estense e Boldini
- Autisti di rappresentanza
- Servizio Biblioteche e Archivi
- Protezione Civile e Ambiente
- Servizio Infrastrutture, Servizio Edilizia e Servizio Mobilità e Traffico (squadre operai).
- Gestione trasporto scolastico.

L'importo dell'indennità è stabilito come segue:

- per € 10,33 per 12 ore al giorno;
- per € 12,00 per 12 ore al giorno in caso di reperibilità cadente nel giorno di riposo settimanale (L' importo è raddoppiato ai sensi dell'art. 24 1° comma CCNL 21/5/2018);
- per € 12,50 per ore 12 al giorno per turni di reperibilità su 7 giorni per i dipendenti con un orario di lavoro di 6 giorni.

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (Articolo 70-bis CCNL)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, nonché attività disagiate e maneggio di valori viene corrisposta un'unica indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

I criteri, i valori e il procedimento per la corresponsione dell'indennità sono i seguenti:

a) Attività disagiate

L'indennità è rivolta alla ristorazione del pregiudizio relativo alla particolare condizione di difficoltà e disagio che contraddistingue una prestazione lavorativa resa con modalità operative che danno luogo ad un particolare onere, ad uno specifico peso nel loro svolgimento, con valutazione assoluta o, più generalmente, comparativa in relazione ad altre posizioni lavorative.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:
 A
 AB
 IP
 Y
 6
 phe
 B
 per
 Bena
 M
 Oner

L'indennità è riconosciuta:

- per l'importo di € 8,75 per giorno di effettivo svolgimento dell'attività, al personale sotto elencato:

1) ai dipendenti del Settore OO.PP. e Governo del territorio che svolgono attività all'esterno (manutenzione della segnaletica orizzontale e verticale, bitumazione) per più della metà dell'orario giornaliero.

Per quanto attiene al personale dei lavori pubblici il disagio deriva dall'effettuazione dell'attività lavorativa:

- in zone esposte ai rischi infortunistici del traffico veicolare;
 - in condizione di esposizione alla variabilità degli agenti meteorici;
 - spesso in situazione di evidente emergenza (presenza di sfondi, buchi, avvallamenti stradali);
 - caratterizzata da elementi di complessità organizzativa in quanto legata alle caratteristiche specifiche dell'arteria stradale, sia in termini fisici che di tipologia di circolazione;
 - in diretto contatto con l'utenza stradale anche a seguito di blocchi della circolazione o deviazione di flussi di traffico;
 - con difficoltà di programmazione in quanto strettamente dipendente anche da accadimenti non ipotizzabili quali rotture e incidentalità;
 - da svolgersi in molteplici casi in fasce lavorative tali da non interferire con la circolazione veicolare commerciale e/o di picco;
- 2) agli autisti facenti capo al Gabinetto del Sindaco e al Settore Cultura, per gli spostamenti effettuati fuori provincia per le funzioni di rappresentanza;
- 3) ai tecnici allestitori di mostre del Settore Cultura, per la movimentazione dei carichi e per l'imprevedibilità degli orari nei periodi di allestimento mostre;
- 4) agli operatori di mobilità del Corpo di Polizia Municipale.

AB A
FP
pbe
du Bas
101

AR
AR
AR

- Per l'importo di € 3,00 per giorno di effettivo svolgimento dell'attività, al personale sotto elencato:

- 1) agli istruttori tecnici ed esecutori del Servizio Risorse Tributarie per l'attività di accertamento svolta all'esterno;
- 2) ai messi del Servizio Servizi ai cittadini, Decentramento e rapporti con le frazioni, la cui indennità è tesa a remunerare:

il lavoro svolto prevalentemente sul territorio che espone l'operatore ad intemperie e disagi ambientali;

- l'accesso alle abitazioni private o aziende, individuate come luoghi di notifica, il quale rappresenta un momento critico in quanto il messo si trova da solo a gestire l'atteggiamento spesso negativo del destinatario della notifica latore in genere di comunicazioni non gradite (sanzioni di vario genere ed atti di amministrazione finanziaria) e oggetto di doglianze e talvolta di aggressioni verbali;
- la risoluzione in tempo reale a richieste ed obiezioni, ivi compresi dubbi procedurali ed interpretativi senza poter far ricorso, come avviene normalmente all'interno di un ufficio, alle indicazioni di un superiore o di colleghi;
- per la notifica di taluni atti (come le ordinanze contingibili ed urgenti) a far fronte all'imprevedibilità degli orari ed essere disponibili senza preavviso.

- 3) alle/agli insegnanti comunali con mansioni di educatrice di nido l'indennità che si intende riconoscere è tesa a remunerare:

- prestazioni lavorative correlate alle particolari modalità e condizioni delle attività in relazione al funzionamento delle sezioni;
- svolgimento di attività caratterizzate da prestazioni lavorative svolte in determinate fasce orarie connesse all'erogazione dei servizi. Il disagio orario riconosciuto consente di remunerare il personale dedicato ai servizi, sopperendo alla mancanza dei requisiti stabiliti dalle code contrattuali del CCNL 2000 utili per il soddisfacimento delle condizioni necessarie per il riconoscimento dell'indennità di turno;

AB

FP

Lu

phe

8

du Bes
187

Wp

Cher

per
frazioni

- interscambio tra il personale educatore tra le fasce orarie connesse all'erogazione dei servizi, al fine di assicurare la miglior flessibilità di gestione all'interno delle sezioni, nel caso di assenze del personale titolare;
 - una struttura funzionale fondata sul "ruolo unico dell'educatore", nel senso che nelle sezioni di nido non figurano assistenti ausiliari di supporto, essendo l'organizzazione delle prestazioni di servizio pulizia locali e arredi, affidata a ditta esterna in orario extrascolastico;
 - conseguente maggior onere lavorativo per il personale educatore di nido, rispetto ad altre figure educative, comprovato da un valore percentuale maggiore di richieste di inidoneità alla mansione che si può verificare in un arco temporale prolungato di lavoro.
- Per l'importo di € 5,00 per giorno di effettivo svolgimento dell'attività, al personale sotto elencato:
 - alle/agli insegnanti comunali con mansioni di educatori di integrazione scolastica e familiare

L'indennità intende remunerare il disagio derivante dalla particolare difficoltà che contraddistingue la prestazione lavorativa:

- nell'ambito degli interventi di sostegno a minori disabili e nelle attività educative proprie dei servizi integrativi 0 - 6 si riconosce una situazione di potenziale disagio per la specificità delle mansioni che comportano sollevamento e affidamento di bambini e ragazzi che non sono ancora autonomi per età o condizioni psico-fisiche;
- negli ambiti di attività socio-educativa considerati, le mansioni richiedono un impegno particolarmente complesso in quanto la relazione educativa interessa oltre che i minori anche i loro familiari, la relazione educativa con i genitori e gli altri familiari dei bambini è di norma estesa a più nuclei familiari contemporaneamente e, nel caso dei sostegni, può comportare l'affidamento ad uno stesso insegnante comunale di più minori disabili con problematiche diverse;

AB
 LE
 phre
 per Bass
 Wpu
 Ohu

Spetta solo in caso di presenza in servizio per il periodo di effettiva esposizione al rischio: non sarà inoltre erogata in tutti i casi di assenza (ferie, malattia, maternità, permessi, infortunio, ecc).

Le prestazioni che danno diritto all'indennità sono le seguenti:

1. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitume, oli minerali, paraffina, loro composti, derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale;
2. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di autorimessa;
3. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
4. prestazioni di lavoro in laboratori comportanti esposizione diretta e continua, anche se non contemporanea, a prodotti tossici e a sostanze nocive;
5. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalle attività di manutenzione degli impianti elettrici;
6. prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, anche non permanenti, all'interno delle scuole materne e degli asili nido.

I servizi dove esistono particolari condizioni di lavoro rischiose per la salute sono i seguenti:

- Servizio Appalti e Contratti: gestione servizi di facchinaggio e magazzino comunale;
- Servizio Edilizia: manutenzione patrimonio edilizio;
- Servizio Infrastrutture: manutenzione;
- Musei d'Arte: esecutori-tecnici;
- Sala estense e Boldini: esecutori-tecnici;
- Servizi Generali e Amministrativi Istituzione dei Servizi Educativi: esecutori-tecnici;
- Asili Nido e Scuole Materne: guardarobiere, cuochi, aiuto cuochi,

AB *A* *ey* *fr* *11* *ph* *ju* *Bes* *W* *Jhu*

- Servizio Sport: esecutori-tecnici.

Il riconoscimento dell'indennità è subordinato all'attestazione effettuata dai Dirigenti di Servizio/Settore che verificano le condizioni oggettive e soggettive per l'erogazione e attestano che le prestazioni sono ricomprese in uno delle 6 causali precedenti che danno diritto all'indennità.

L'indennità è pari a € 2,00 per giornata di effettiva esposizione al rischio.

c) Attività di maneggio valori

Al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete un'indennità giornaliera, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, come segue:

IMPORTO MEDIO MENSILE MANEGGIATO	INDENNITA' GIORNALIERA
Da € 600,00	€ 1,00
Da € 6.000,00	€ 1,50
Da € 12.000,00	€ 2,00
Da € 24.000,00	€ 2,50

I Dirigenti di Servizio comunicano a consuntivo, nel mese successivo a quello del servizio, i nominativi del personale interessato, i giorni nei quali il dipendente è stato effettivamente adibito ai servizi e la tipologia del maneggio valori.

L'indennità condizioni di lavoro è "unica" ed in presenza di più prestazioni/condizioni sarà corrisposta unicamente l'indennità di importo più elevato.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

- AB
- h
- 12
- phc
- 107
- Chun
- MR
- MR
- MR

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art. 70 quinquies CCNL)

- **Specifiche responsabilità previste dal comma 1**

L'indennità per specifiche responsabilità spetta ai dipendenti che sono responsabili delle attività individuate nei Servizi/U.O./Uffici.

Il Dirigente del Settore attribuisce con atto scritto gli incarichi di responsabilità ai dipendenti, secondo i criteri di seguito esposti.

- **CRITERIO A)** attribuzione dell'istruttoria di procedimento in materie che comportino **rilevanti responsabilità** (tenendo conto anche dell'eventuale responsabilità del provvedimento finale)

Numerosità e rilevanza dei procedimenti	peso
pochi procedimenti mediamente rilevanti	fino a 5
pochi procedimenti rilevanti	6-10
numerosi procedimenti mediamente rilevanti	11-15
numerosi procedimenti rilevanti	16-25

- **CRITERIO B)** essere preposti al **coordinamento di uffici o strutture** (in caso di unità organizzative non strutturate in uffici, come ad esempio squadre, gruppi permanenti operativi, risultanti dall'organigramma)

Numero di persone e rilevanza della struttura	peso
nessuna o poche persone e struttura poco rilevante	fino a 5
poche persone e struttura mediamente rilevante	6-10
numero di persone non elevato e struttura mediamente rilevante	11-15
elevato numero di persone e struttura rilevante	16-25

NOTA: tenendo conto del numero di persone e della rilevanza della struttura

- **CRITERIO C)** essere individuati quali responsabili di **rilevanti progettualità** specifiche (definizione di progetto: "è un'iniziativa temporanea intrapresa per creare un prodotto o un servizio unico")

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

- AB
- SP
- 13
- phe
- 107
- Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right side.

Project management Body of Knowledge - PMBOK ed. 2000), **anche di tipo intersettoriale** (risultanti dall'elenco dei progetti approvati formalmente e indicati negli strumenti di programmazione dell'ente), di durata ultrannuale

Progettualità	peso
responsabile fase progetto	fino a 5
responsabile sottoprogetto a rilevanza settoriale	6-10
responsabile sottoprogetto a rilevanza intersettoriale	11-15
Responsabile unico del progetto	16-25

- **CRITERIO D) esercizio di conoscenze monodisciplinari ad alta specializzazione non intercambiabili** con altri dipendenti all'interno del proprio Settore (a seguito della predisposizione di un piano di back-up formalizzato dall'ente)

Conoscenze	peso
Medie conoscenze a bassa specializzazione e a ridotto tempo necessario per intercambiabilità	fino a 5
medie conoscenze a rilevante specializzazione con non elevato tempo necessario per intercambiabilità	6-10
medie conoscenze a rilevante specializzazione con elevato tempo necessario per intercambiabilità	11-15
numerose conoscenze ad alta specializzazioni con elevato tempo necessario per intercambiabilità	16-25

NOTA: tenendo conto della numerosità di conoscenze monodisciplinari, della rilevanza della specializzazione e del tempo necessario per l'intercambiabilità.

L'indennità annua è determinata moltiplicando il peso complessivo determinato per il valore unitario pari a € 40,00.

Nell'atto devono essere specificati: la decorrenza dell'incarico (che non può avere effetto retroattivo), la durata (non oltre la scadenza del mandato elettorale del Sindaco) e le attività assegnate.

I mutamenti dello stato di fatto che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di specifica responsabilità devono essere tempestivamente comunicati al Servizio Organizzazione Programmazione e Gestione del Personale, U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane e U.O. Trattamento Economico.

Gli atti devono essere tempestivamente trasmessi al Servizio Organizzazione Programmazione e Gestione del Personale, U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane e U.O. Trattamento Economico.

L'indennità viene corrisposta mensilmente, salvo conguaglio/recupero.

Per l'anno 2020 le risorse disponibilità per le specifiche responsabilità è fissato in €118.000.

- **Specifiche responsabilità previste dal comma 2**

L'indennità, come previsto dal CCNL, è destinata a:

1. compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, cui viene attribuito con atto formale la qualifica di Ufficiale di stato civile, di anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi;
2. compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
3. compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
4. compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

L'importo dell'indennità è definito in € 300,00 annui lordi.

I Dirigenti dei Servizi attribuiscono, con atto scritto, gli incarichi suddetti ai dipendenti che svolgono compiti che comportano specifiche responsabilità.

AB
SP¹⁵ phe
AB
AB
AB

L'indennità viene corrisposta mensilmente, salvo conguaglio/recupero.

I mutamenti dello stato di fatto che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di specifica responsabilità devono essere tempestivamente comunicati al Servizio Organizzazione Programmazione e Gestione del Personale, U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane e U.O. Trattamento Economico.

Gli atti devono essere tempestivamente trasmessi al Servizio Organizzazione Programmazione e Gestione del Personale, U.O. Gestione Giuridica Risorse Umane e U.O. Trattamento Economico.

POLIZIA MUNICIPALE – INDENNITA' DI FUNZIONE (Articolo 56 sexies CCNL)

L'indennità di funzione per l'esercizio di compiti di responsabilità, connessi al grado rivestito e al ruolo, degli appartenenti al personale della Polizia Municipale sostituisce l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

L'indennità annua assegnata con provvedimento formale da parte del Comandante, è determinata, tenendo conto specificatamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, come segue:

Categoria D

Ispettore di Polizia Municipale	€ 2.050,00
Ispettore scelto di Polizia Municipale.....	€ 2.500,00
Ispettore capo di Polizia Municipale	€ 2.500,00
Ispettore superiore di Polizia Municipale	€ 2.500,00
Commissario di Polizia Municipale	€ 2.700,00
Commissario capo di Polizia Municipale	€ 2.700,00
Commissario superiore di Polizia Municipale	€ 3.000,00

L'indennità viene corrisposta mensilmente, salvo conguaglio/recupero.

I titolari di Posizione Organizzativa non possono fruire dell'indennità.

AR
AR
AR

AB *FP* *16* *me* *fu* *107* *Boz*

POLIZIA MUNICIPALE – INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (Articolo 56 quinquies CCNL)

Si confermano i criteri previsti dal CDI stralcio anno 2019 sottoscritto il 25 marzo 2019:

- a) importo indennità giornaliera per il personale di cat. C appartenente alla DIV. II – Comparto attività esterne € 9,00/die;
- b) importo indennità giornaliera per il personale di cat. C appartenente alla DIV. I – Comparto attività interne che presti servizio di viabilità per più di tre ore € 9,00/die (es. manifestazioni, eventi , protezione civile, ecc.);
- c) importo indennità giornaliera per il personale di cat. D che presti servizio di viabilità per più di tre ore € 9,00/die (l'attestazione del servizio esterno effettuato verrà regolamentato anche con le specifiche dichiarazioni degli interessati (non rientrano nei servizi esterni le attività non inerenti la vigilanza come riunioni, corsi, spostamenti da e per il comando, ecc.);
- d) importo indennità giornaliera per il personale di cat. economica C appartenente alla DIV. I – Comparto attività esterne parziali con mansione di Agente informatore ed accertatore anagrafico € 3,00/die;
- e) gli importi di cui alle lettere a) e b) se comprendenti ore notturne sono elevati ad € 9,75;

E' escluso dall'erogazione dell'indennità:

- il personale di cat. C appartenente alla DIV. I – Comparto attività interne
- il personale di cat. C appartenente alla DIV. II – Comparto attività esterne, che non svolga almeno tre ore/die di attività esterna

- il personale che presta servizio presso la Centrale Radio Operativa (in ogni turno di lavoro).

Articolo 4 - Criteri per la ripartizione delle risorse disponibili indicate nell'art. 68 CCNL del 21/05/2018

Handwritten notes and signatures:
A
AB
[Signature]
IP¹⁷
phe
du
[Signature]
[Signature]

Handwritten notes and signatures on the right margin:
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Per l'anno 2020 si prende atto dell'importo totale del Fondo costituito (allegato n.1) con determinazione n. 2182 del 16/11/2020 come risulta dal prospetto allegato "E-2020" parte integrante del presente accordo.

Le risorse stabili, aventi carattere di fissità e continuità di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL del 21/05/2018, sono destinate al finanziamento delle:

1. progressioni economiche;
2. indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22/1/2004; .
3. incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14/9/2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5/10/2001;
4. indennità che continuano ad essere corrisposte al personale del ex- VIII q.f., ai sensi dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 6/7/1995.

Le risorse disponibili ai sensi dell'art. 68 comma 1 sono pari € 1.528.089,07 sono destinate, come evidenziato dal prospetto allegato "U-2020":

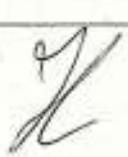
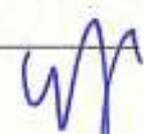
Come previsto dall'art. 68 comma 3 del CCNL del 21/05/2018 alla performance individuale è destinato l'importo pari a € 308.925, superiore al 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 del CCNL del 21/05/2018.

Le eventuali somme non liquidate riferite alle indennità e compensi finanziati ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2 saranno portate in aumento del fondo 2021, dopo la verifica e la certificazione dell'Organo di revisione contabile.

Si conferma, quale criterio generale, che il personale che usufruisce degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL del 21/05/2018 e degli incentivi per Progetti Europei, potrà accedere alla produttività ordinaria (performance organizzativa e individuale) nella misura definita sulla base delle seguenti fasce di incentivi:

- Fino a Euro 1000,00 di incentivo (art. 67 comma 3 lett. c) = produttività intera
- Oltre Euro 1000,00 di incentivo (art. 67 comma 3 lett. c) = la produttività sarà erogata per il differenziale tra l'importo dell'incentivo eccedente i 500,00 Euro e la produttività spettante, sino a completo riassorbimento della produttività.

18

AB        

Il personale a tempo determinato, con esclusione del personale assunto ai sensi degli articoli 90 e 110 del D.Lgs. 267/2000, il personale in comando o distaccato ha titolo a percepire i compensi incentivanti nel caso in cui il servizio, nell'anno di riferimento, abbia durata di almeno 6 mesi (180 gg.) consecutivi.

Ai fini del raggiungimento dei sei mesi (180 gg.) consecutivi, la frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata per gli effetti di cui trattasi come mese intero.

Articolo 5 - Differenziazione del premio individuale (art. 69 del CCNL del 21/05/2018)

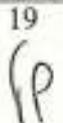
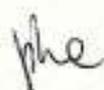
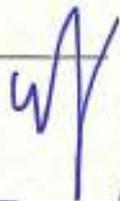
La misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite del premio incentivante, da attribuire al 10% dei dipendenti con valutazione più elevata nel settore. In caso di parità tra personale con uguale punteggio, precede il livello economico più basso e, secondo criterio, l'età anagrafica più bassa.

Le parti convengono di confermare le modalità in essere già definite in accordi precedenti, nelle more della più ampia e organica disciplina che sarà oggetto di confronto nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Articolo 6 - Compensi incentivanti per specifiche attività

Al fine di incentivare il miglioramento dei servizi ed il raggiungimento di specifici obiettivi correlati all'attuazione del programma di mandato dell'Amministrazione nell'ambito del ciclo di programmazione dell'ente sono individuati i seguenti progetti speciali di miglioramento:

1. Settore OO.PP. Patrimonio – Progetto " Servizio di viabilità invernale nel Comune di Ferrara - Stagioni primo semestre 2020 Risorse previste € 18.000 per il 2020 e 2021 (€ 12.306 già erogate per il primo semestre) e quindi €5.694 per il secondo semestre 2020 – progetto già approvato alla fine del 2019. Le risorse inerenti il 2020 saranno pagate entro 30 giorni dalla data di liquidazione da parte del Dirigente responsabile;
2. Servizi Demografici – progetto "Matrimoni a Ferrara 2020". Risorse previste 30% delle entrate complessive previste per le celebrazioni gestite dello Stato Civile nelle giornate di sabato e domenica (stima €8.400);

AB   19      

2. Onorari, competenze, compensi per Avvocatura comunale – Art. 27 CCNL 14/09/2000 – Delibera di G.C. n. 696/103701 dell'11.11.2014 che ha approvato il nuovo Regolamento per il funzionamento del Servizio Affari Legali adottato anche ai sensi ed ai fini di cui all'art. 9 del D.L. 24.06.2014, n. 90, come convertito il L. 11.08.2014, n. 114 (criteri di attribuzione compensi avvocatura comunale sottoscritti quale allegato al CCDI 2014 sottoscritto in via definitiva il 02.12.2014); Importo allegato n.2
3. Incentivo per lo svolgimento dei servizi di sicurezza e polizia stradale effettuati dalla Polizia Municipale e finanziati da privati, ai sensi dell'art. 22 comma 3-bis del D.L. 24 aprile 2017 n. 50 convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017 n. 96". Importo allegato n.2
4. Incentivi per funzioni tecniche – art. 113 D. Lgs. 50/2016 – Regolamento approvato con delibera di G.C. n. 2018-767 del 28/12/2018. Risorse quantificate nei rispettivi capitoli di spesa delle forniture di beni e servizi di importo superiore a 500.000 euro presenti nel Programma Biennale per l'anno 2020. Importo allegato n.2
5. Incentivi per il Recupero di gettito IMU-TARI, ai sensi dell'art. 1, comma 901, Legge 30/12/2018 n. 145. Importo allegato n.2

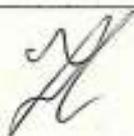
Il pagamento degli incentivi di cui al presente punto avverrà entro sessanta giorni dalla comunicazione della liquidazione da parte dei Servizi competenti.

Articolo 9 - Posizioni Organizzative

Come previsto dall'art. 15 comma 5 del CCNL del 21/05/2018 le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio. Ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL del 21/05/2018, il fondo dell'anno 2020 è stato costituito al netto dell'importo di € 500.000,00 corrispondente alle risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità.

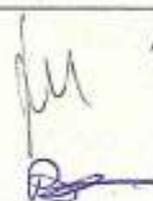
Le parti confermano, per l'anno 2020, l'importo complessivo di € 500.000,00 finalizzato alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa. L'Amministrazione intende proporre per l'anno 2021 un incremento delle risorse complessive del predetto fondo (fino a €100.000 aggiuntive) al fine di consentire la rideterminazione, anche entro il presente


AB



²¹
FP

me





182









anno, dei valori inerenti l'indennità di retribuzione e risultato delle PO anno 2021 (tale incremento, considerato il limite complessivo delle risorse complessive, non potrà che replicare una riduzione del fondo del personale dirigente).

Articolo 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

In data 22 febbraio 2019 si è concluso, con la sottoscrizione tra le parti, il confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. d) ed e), del CCNL 21/05/2018, sull'Area delle Posizioni Organizzative. Si confermano i criteri per la determinazione e l'erogazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa previsti dal CDI 2018.

Al fine di perseguire un equilibrato utilizzo delle risorse destinate ad incentivare il personale dipendente, è posto in essere un sistema di contemperamento tra la retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge spettanti ai titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 18 comma 1 lett. h) CCNL del 21/05/2018, come segue:

1. fino a 1000,00 € di incentivo, nessuna riduzione della retribuzione di risultato;
2. oltre 1000,00 € di incentivo riduzione della retribuzione di risultato di un importo pari al 10% dell'eccedenza dell'incentivo fino ad un massimo del 30% della retribuzione di risultato;

La riduzione della retribuzione di risultato non può comunque eccedere il 30% della retribuzione stessa di risultato.

Articolo 11 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14/09/2000

Si conferma l'accordo sottoscritto il 15/01/2019. Su richiesta del Dirigente responsabile, il superamento delle 180 ore annue è autorizzato dal Direttore Generale.

Articolo 12 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada - Fondo di Previdenza complementare (Articolo 56 quarter CCNL)

AB *SP* ²² *me* *Res* *PT* *Chiu*

Il Fondo Perseo-Sirio, dal giorno successivo alla sottoscrizione del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, è l'unico destinatario delle risorse previste dall'art. 56 quater.

Il contributo individuale per il Fondo di previdenza complementare è stabilito per l'anno 2020 in € 744,28 e sarà versato, per tutti i dipendenti, al Fondo Perseo-Sirio.

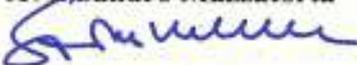
Articolo 13 - Azioni Positive

Le parti danno atto che il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020, siglato dalle OO.SS. in data 21/02/2018, è stato approvato con delibera di G.C. n. 2018-90 del 27/02/2018.

p. l'Amministrazione Comunale

Direttore Generale

Avv. Sandro Mazzatorta



Segretario Generale

Dott.ssa Ornella Cavallari

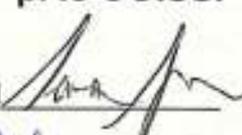
Dirigente Servizio Organizzazione,

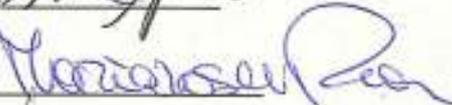
Programmazione e Gestione del Personale

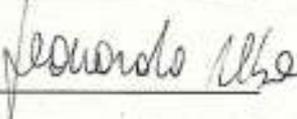
Dott. Walter Laghi



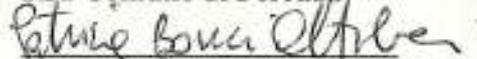
p. le OO.SS.

Fp Cgil 

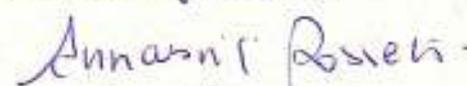
Cisl Fp 

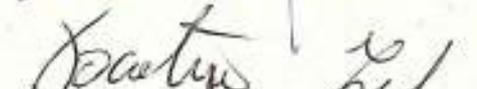
Uil Fpl 

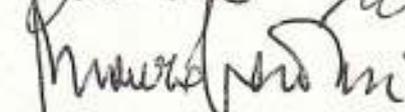
Rsu Comune di Ferrara

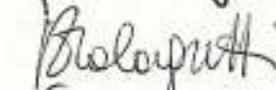


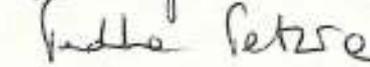


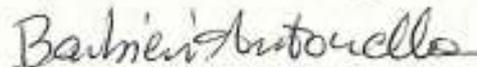












NOTA A VERBALE N. 1 - DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

L'incremento che l'Amministrazione intende apportare al budget delle posizioni organizzative è compreso tra 70.000 euro e 100.000 euro, importo che sarà esattamente quantificato alla luce dell'esito del contratto della dirigenza 2021, previa certificazione da parte dei Revisori dei conti.

NOTA A VERBALE N. 2 - DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

L'amministrazione intende proporre modifiche all'attuale sistema di individuazione delle indennità di specifiche responsabilità coerente rispetto alla riorganizzazione del Comune di Ferrara ed al CCNL 21.05.2018.

NOTA A VERBALE N. 3 - DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

L'Amministrazione intende proporre nel 2021 un progetto-obiettivo relativo alle celebrazioni matrimoniali teso al miglioramento della qualità del servizio fornito all'utenza con il supporto della Dirigenza del Servizio SSDD e dei collaboratori del servizio stesso.

per tutti

[Signature]

[Signature]

[Signature]

AB

[Signature]

[Signature]

IP

[Signature]

BS

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 PERSONALE NON DIRIGENTE

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 - (ART. 67 COMMA 1 CCNL 2016-2018) AL NETTO DELLE SOMME DESTINATE ALLA REIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	2.943.206,11
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 67 COMMA 2 LETT. C) CCNL 2016-2018) - DAL 2017	96.076,11
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	3.039.282,22
RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	
INCREMENTO ART. 67 COMMA 2 LETT. A) CCNL 2016-2018	98.758,40
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 COMMA 2 LETT. B) CCNL 2016-2018)	45.215,30
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	143.973,70
TOTALE RISORSE STABILI	3.183.255,92
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	
PROGETTI OBIETTIVO - (ART. 67 COMMA 3 LETT. J) CCNL 2016-2018)	103.058,00
INTEGRAZIONE 1,2% MONTE SALARI 1997 - (ART. 67 COMMA 3 LETT. H) CCNL 2016-2018)	308.524,82
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	6.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	417.582,82

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures and initials]

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 PERSONALE NON DIRIGENTE

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	99.495,49
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 67 COMMA 3 LETT. E) - ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001	118.600,51
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 67 C. 3 LETT. C, CCNL 2016-2018); ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	15.000,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)	337.372,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	15.500,00
POLIZIA MUNICIPALE - PRESTAZIONI PAGATE DA TERZI PRIVATI (ART. 67 C. 3 LETT. C, CCNL 2016-2018) INCENTIVO ART. 22 C. 3-BIS D.L. 50/2017	10.645,00
INCENTIVI RECUPERO IMU-TARI (ART. 1 COMMA 1091 L. 145/2018	91.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	687.613,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.105.195,82

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	4.288.451,74
DECURTAZIONI	
RIDUZIONI FONDO PER TRASFERIMENTO RAMO D'AZIENDA (ASP DAL 01/07/2008)	75.720,69
RIDUZIONI FONDO PER ESTERNALIZZAZIONE PERSONALE ISTITUZIONE SCOLASTICA	82.016,32
DECURTAZIONI PERMANENTE EX ART. 1 COMMA 456 L. 147/2013 (ART.9, COMMA 2BIS, D.L. 78/2010)	362.928,66
TOTALE DECURTAZIONI	520.665,67
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	3.767.786,07

DIMOSTRAZIONE DEL RISPETTO DEI LIMITE PREVISTO DALL'ART. 67 COMMA 7 CCNL

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE	2.936.199,37
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE	500.000,00
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE - NEL LIMITE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DI CUI ALL'ART. 23, COMMA 2 DEL D. LGS. 25/5/2017 N. 75	3.436.199,37



 SP
 AB
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]



COMUNE DI FERRARA
Città Patrimonio dell'Umanità

Ipotesi criteri PEO 2020

Criteri per le Progressioni economiche
all'interno delle categorie
(art. 16 del CCNL 21.05.2018)
anno 2020

In sede di ripartizione annuale del fondo per le politiche di sviluppo del personale, si provvede al finanziamento degli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche all'interno delle categorie (art. 16 del CCNL 21.05.2018):

- nel limite delle risorse di parte stabile annualmente disponibili ed appositamente destinate a tale istituto contrattuale;
- nel rispetto del principio di selettività, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del CCNL richiamato, ed altresì in applicazione dell'art. 23 del D.Lgs. n.150/2009, i quali prevedono che le progressioni economiche orizzontali debbano essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti, nonché delle qualità professionali e culturali possedute.

Le parti ribadiscono, in coerenza con quanto operato negli anni precedenti, che il modello relativo alle progressioni economiche all'interno delle categorie dovrà tendenzialmente assicurare il riconoscimento delle professionalità del personale attraverso progressioni orizzontali entro l'esercizio 2021, compatibilmente con le modifiche normative e la sostenibilità finanziaria, confermando la comune volontà di dare piena attuazione al percorso delineato entro il 2021.

Le parti confermano sostanzialmente i criteri dell'accordo decentrato del 25 marzo 2019, che rimanda all'accordo siglato in data 16 ottobre 2018, con le modifiche che si stabiliscono di seguito.

Al fine dell'applicazione del sistema di attribuzione per l'anno 2020, le parti destinano alle progressioni economiche all'interno delle categorie la somma complessiva pari ad € 140.000,00.

Nell'ambito del fondo assegnato vengono stabilite le percentuali di riparto suddivise per le diverse categorie (B, C e D), con le seguenti specifiche:

- nell'ambito delle categorie B, C e D, si conferma il riferimento ad una percentuale proporzionale di attribuzione rispetto alla consistenza numerica dei dipendenti potenzialmente candidabili nell'ambito di raggruppamenti definiti per "valutatore" e per "servizi omogenei" (che, per l'anno 2020, si approssima al 40%);
- conseguente determinazione di quote numeriche di attribuzione suddivise per categorie giuridiche, nell'ambito dei raggruppamenti definiti e, per quanto riguarda

Handwritten signature

me

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

AB

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



COMUNE DI FERRARA
Città Patrimonio dell'Umanità

Ipotesi criteri PEO 2020

l'Istituzione scolastica ed il Corpo di Polizia Locale Terre Estensi, mediante accorpamento tra posizioni economiche all'interno della categoria giuridica C, come da Tabella di sintesi allegata al presente accordo (**TABELLA A**).

La tabella di assegnazione delle progressioni 2020 per categoria giuridica o per singoli accorpamenti (Istituzione scolastica e Corpo di PLTE), allegata al presente accordo, ha carattere indicativo, al fine del calcolo e del contenimento della spesa nei limiti concordati. Fermo restando il numero di progressioni per ciascun raggruppamento e la spesa equivalente, l'attribuzione delle progressioni per specifica categoria giuridica o per singoli accorpamenti è avvenuta riunendo le categorie con l'obiettivo di consentire la possibilità di partecipazione a tutti i dipendenti candidabili, in funzione dei posti attribuibili.

CRITERI DI PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA PER L'ANNO 2020:

- sono ammessi a partecipare alle selezioni per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato dell'ente alla data del 01.01.2020;
- non sono ammessi a partecipare alla selezione i dipendenti assunti a tempo indeterminato a qualsiasi titolo (anche a seguito di mobilità esterna) a far data dal 01.01.2017 compreso.
- sono esclusi dalla selezione i dipendenti che hanno effettuato nell'arco temporale 2017-2019 un passaggio di progressione economica orizzontale.

Si confermano anche per l'anno 2020 le seguenti specifiche:

1. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
2. il personale trasferito da altro ente o da altra pubblica amministrazione per mobilità esterna non interrompe il proprio lavoro dipendente, che continua senza soluzione di continuità (come indicato tra l'altro dalla normativa contrattuale); pertanto, nell'anzianità di servizio nell'ente, verrà calcolata anche l'anzianità pregressa;
3. ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio si terrà conto esclusivamente del periodo lavorativo svolto in costanza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con esclusione dei periodi lavorativi svolti presso il Comune di Ferrara con rapporti di lavoro a tempo determinato o con altre tipologie di rapporto di lavoro flessibile;
4. ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio non si terrà conto dei periodi lavorativi svolti presso altri enti o altre pubbliche amministrazioni qualora l'assunzione presso il Comune di Ferrara sia avvenuta tramite concorso pubblico, anche nel caso in cui, tra la data di risoluzione del rapporto presso la precedente amministrazione e la nuova assunzione presso il Comune di Ferrara, non sia intercorsa nessuna interruzione.

CRITERI DI VALUTAZIONE:

Per l'anno 2020, la struttura del sistema di valutazione prevede l'attribuzione:

AB

[Handwritten signature]

187

SP

[Handwritten signature]

pe

du

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



COMUNE DI FERRARA
Città Patrimonio dell'Umanità

Ipotesi criteri PEO 2020

- del 50% all'anzianità nel livello economico di appartenenza, prevedendo un punteggio massimo di attribuzione pari a 50 punti;
- del 50% alla valutazione prestazionale della media del triennio 2017-2019 prevedendo un massimo di 50 punti assegnabili.

a) esperienza professionale: "Anzianità di servizio nel livello economico"

TRA I DIPENDENTI DEI SINGOLI RAGGRUPPAMENTI, IN SERVIZIO AL 01.01.2020, APPARTENENTI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE (SINGOLE O ACCORPATE) DI CUI ALLA TABELLA A) DEL PRESENTE ACCORDO, SI ASSEGNERA', PER CIASCUN RAGGRUPPAMENTO, IL PUNTEGGIO MASSIMO DI 50 PUNTI A CHI POSSIEDE LA MAGGIORE ANZIANITA' NEI LIVELLI ECONOMICI IN BASE AI RAGGRUPPAMENTI CONCORDATI ALLA DATA DEL 31.12.2019.

I RIMANENTI PUNTEGGI VERRANNO ASSEGNATI IN PROPORZIONE A SCALARE.

b) valutazione qualitativa:

La valutazione qualitativa riferita al triennio 2017-2019 del personale interessato all'attribuzione delle quote di progressione economica orizzontale avverrà come segue:

A) anno 2017

- scheda in uso per PEO 2017 > estrapolazione valutazione qualitativa;
- in caso di mancanza della valutazione qualitativa PEO anno 2017 > estrapolazione scheda produttività 2017 riparametrata in 50esimi;
- se POSIZIONE ORGANIZZATIVA ed in caso di mancanza valutazione qualitativa anno 2017 > estrapolazione risultato 2017 = valut. 50/100;

B) anno 2018

- scheda in uso PEO 2018 > estrapolazione valutazione qualitativa;
- in caso di mancanza della valutazione qualitativa PEO anno 2018 estrapolazione scheda di produttività 2018 riparametrata in 50esimi;

C) anno 2019

- scheda produttività 2019 e applicazione medesimo sistema dell'anno 2018 > estrapolazione valutazione qualitativa.

La valutazione sarà data da $A+B+C / 3$ (media del triennio 2017-2019).

Non sono assegnatari di progressioni orizzontali i dipendenti che nell'ultimo anno risultano avere una valutazione insufficiente (che quindi ha portato alla non attribuzione della quota di produttività collettiva nel 2019).

AB

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten initials

Handwritten signature



COMUNE DI FERRARA
Città Patrimonio dell'Umanità

Ipotesi criteri PEO 2020

Le parti stabiliscono la possibilità di trasferimento di quote numeriche di progressioni economiche, da una categoria giuridica ad un'altra nell'ambito delle singole articolazioni organizzative del medesimo raggruppamento ovvero, in caso di incapacienza, nell'ambito del raggruppamento nel suo complesso, qualora possano essere numericamente attribuibili ma siano destinabili a dipendenti che rientrano nella casistica di cui al precedente capoverso, al fine di non disperdere le possibili assegnazioni.

Le parti, quindi, confermano per la valutazione della prestazione 2019, come già operato nel 2018, l'utilizzo della scheda in uso relativa alla corresponsione della produttività individuale, prendendo a riferimento, a tal fine, unicamente i fattori comportamentali individuati nel 2018, diversificati per categoria giuridica di appartenenza, in ottemperanza alla finalità di realizzare un sistema univoco di valutazione della performance individuale dei dipendenti.

Pertanto, a seguito dell'attribuzione della valutazione annuale intervenuta per la produttività individuale dell'anno 2019, non dovranno essere poste in essere ulteriori attività di valutazione per la procedura delle progressioni economiche all'interno delle categorie dell'anno di riferimento.

Si conferma, altresì, tenuto conto della necessità di adottare un sistema univoco da applicare a tutti i dipendenti dell'ente, per quanto riguarda i **dipendenti incaricati dell'area di posizione organizzativa**, considerato che per essi opera una valutazione basata sulla qualità delle prestazioni in relazione ai risultati conseguiti (mediante utilizzo della scheda in uso per l'area della dirigenza, come espressamente previsto dalla contrattazione integrativa vigente), di procedere anche nei loro confronti alla valutazione tramite la scheda valevole per l'erogazione della produttività individuale della cat. D.

Il punteggio relativo alla valutazione qualitativa per le PEO sarà, pertanto, desunto direttamente dalla compilazione della scheda di valutazione annuale valevole per la corresponsione della produttività individuale, la cui traduzione avverrà applicando dei coefficienti moltiplicativi, ai fini della loro riparametrazione, **NEL LIMITE MASSIMO DEI 50 PUNTI COMPLESSIVAMENTE ATTRIBUIBILI DAL SISTEMA CONFERMATO.**

Si riallegano al presente accordo:

- la tabella denominata "Riepilogo sviluppo" dove sono evidenziate, per categoria giuridica di appartenenza (B, C e D) i fattori comportamentali da prendere a riferimento per la valutazione qualitativa delle PEO 2020, i quali, per uniformità di applicazione del sistema metodologico, si attestano, quale sommatoria complessiva, ai 50 punti massimi attribuibili;
- le Schede per categoria di appartenenza con l'evidenziazione dei fattori comportamentali utili per la procedura PEO di cui al presente accordo relativa all'anno 2020 ed il sistema applicativo.

A

AB

4

[Signature]

[Signature]

BI

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



COMUNE DI FERRARA
Città Patrimonio dell'Umanità

Ipotesi criteri PEO 2020

Tenuto conto che le schede di valutazione della produttività individuale 2019 risultano già acquisite, verranno utilizzate le stesse per la redazione delle graduatorie per categorie giuridiche e per accorpamenti di esse all'interno della categoria C (per quanto riguarda l'Istituzione scolastica ed il Corpo di PLTE) suddivise per valutatore e per servizi omogenei di cui all'Allegato A), predisposte e pubblicate sul sito intranet.

A seguito della conclusione di tale fase procedurale, le graduatorie definitive verranno approvate con apposito provvedimento del dirigente del Servizio Organizzazione, programmazione e gestione del personale.

Nel caso di trasferimento interno in corso d'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative del Comune di Ferrara, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura in cui il dipendente ha svolto la propria attività in misura prevalente. Nel caso di utilizzazione per periodi equivalenti od in misura prossima all'equivalenza, i dirigenti avranno formulato la valutazione di concerto tra loro. Nel caso non si determini la convergenza di valutazione, la stessa verrà determinata dalla media delle valutazioni ottenute.

In caso di comando o distacco di un dipendente del Comune di Ferrara presso altra pubblica amministrazione, la valutazione del dipendente è effettuata dal dirigente della struttura organizzativa di effettivo utilizzo, al quale dovrà essere inviata la scheda di rilevazione della qualità della prestazione individuale del presente sistema di attribuzione. Analogo procedimento di valutazione verrà adottato per i dipendenti appartenenti ad altri Enti e comandati o distaccati presso il Comune di Ferrara, laddove venisse richiesto dagli enti datori di lavoro.

Si specifica che i dipendenti di altri enti o pubbliche amministrazioni non possono partecipare alla presente procedura, poiché il Comune di Ferrara non è titolare del sottostante rapporto di lavoro, essendo unicamente assegnatario temporaneo dell'unità di personale comandata o distaccata.

I dipendenti in distacco sindacale nel periodo di valutazione potranno partecipare alla procedura selettiva e nella scheda di valutazione sarà attribuito un valore dato dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti appartenenti alla stessa categoria giuridica ed economica nell'ente.

PARTECIPAZIONE ALLA PROCEDURA

Per l'anno 2020 i dipendenti che non intendono partecipare alla procedura procedono con una comunicazione di rinuncia al Servizio organizzazione.

DISPOSIZIONI FINALI E DECORRENZA

5
AB

182



COMUNE DI FERRARA
Città Patrimonio dell'Umanità

Ipotesi criteri PEO 2020

La decorrenza dell'attribuzione delle quote di progressione orizzontale è a valere dal 1° gennaio 2020.

Nell'ambito delle graduatorie per posizione economica all'interno delle singole categorie giuridiche, a parità di punteggio finale, si stabiliscono i seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) punteggio nella valutazione qualitativa ;
- b) anzianità nel livello economico;
- c) anzianità di servizio nell'Ente (verrà calcolata dalla decorrenza dell'assunzione a tempo indeterminato presso il comune di Ferrara e fino al 31.12.2019);
- d) maggiore età anagrafica.

Per le categorie D per le quali non si hanno le schede di valutazione del sistema condiviso – con evidenziate le pesature relative alla Progressioni orizzontali per gli anni 2017 e 2018 (ovvero Dirigenti a tempo determinato si incarico) – le valutazioni saranno estrapolate dalla valutazione di risultato in analogia a quanto indicato alla pagina 3 del presente accordo.

Entro i due mesi successivi dall'approvazione delle graduatorie di merito suddivise per posizioni giuridiche, singole o accorpate, a conclusione del procedimento dovranno essere liquidati gli incrementi stipendiali derivanti dalle nuove progressioni orizzontali a tutto il personale interessato.

A

AB

6

H

101

FP

W
ble

du
R

101
FP

1

Numero Schede	Numero Schede	CL-C2	CL-C3	CL-C5	CL-C6	CL-C7	CL-C8	CL-C9	CL-C10	CL-C11	CL-C12	CL-C13	CL-C14	CL-C15	CL-C16	CL-C17	CL-C18	CL-C19	CL-C20

SERVIZIO CASTELLO ESTENSE MUSEI A.A.S.S.	14	34	18	4,00	1	4	1,40	2	2	0,80	1	6	1,60	2	5	1	107
------------------------------------------	----	----	----	------	---	---	------	---	---	------	---	---	------	---	---	---	-----

Raggruppamento	37		13	5,20	5	4	0,40	1	3	1,20	1	8	3,20	3	3	0	
SERVIZIO GALLERIA ARTE MODERNA E CONTEMPORANEA	17																
SERVIZIO RICERCA E TURISMO CULTURALE	18																
SETTORE ATTIVITA' CULTURALI	2																

Raggruppamento	60		18	10,40	10	6	2,40	1	11	4,40	4	9	3,60	4	10	8	
SERVIZIO AMMINISTRATIVO ED ESPANSIVO PROGR. COMM.	21																
SETTORE ATTIVITA' INTERFUNZIONALI	2																
SERVIZIO AMMINISTRATIVO	25																
SERVIZIO PATRIMONIO	20																

Raggruppamento	65		13	13,20	13	4	1,40	2	15	5,00	6	12	5,80	6	14	1	
SERVIZIO UFFICIO DI PIANO	8																
SERVIZIO MANIFESTAZIONI TERRITORIALE PRODOTTORE + SERVIZIO QUALITA' EDILIZIA	44																
SETTORE PARTICIPAZIONE TERRITORIALE	7																
SERVIZIO LAVORAZI ALI UNITA' PRODUTTIVE SVILUPPO ECONOMICO	24																

Raggruppamento	118		44	17,80	17	11	5,20	5	15	6,00	6	18	6,40	6	17	1	
SERVIZIO SERIE DOCUMENTALI - CENTRO STORICO	11																
SERVIZIO SCUOLA	24																
SETTORE COOP. MOBILITA'	82																

dm *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Me Besa
[Signature]

AB
[Signature]
187



NOTA A VERBALE DA ALLEGARE AL CCDI 2020 COMUNE DI FERRARA

Le scriventi OOSS, unitamente alla RSU, ritiene necessario, allegando la presente al contratto integrativo per l'annualità 2020, specificare quanto segue.

Indennità per specifiche responsabilità (art.70 – quinquies, CCNL Funzioni Locali)

La parte sindacale chiede, quanto prima, di avviare il percorso di contrattazione sul tema in oggetto secondo quanto previsto dall'art.7 comma 4 lettera f) del CCNL Funzioni Locali, nell'ottica di un'eventuale rivisitazione degli attuali criteri generali per l'attribuzione di dette indennità in considerazione anche della nuova riorganizzazione del Comune.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

AB

[Handwritten signature]

me

[Handwritten signature]

101



NOTA A VERBALE DA ALLEGARE AL CCDI 2020 COMUNE DI FERRARA

Le scriventi OOSS, unitamente alla RSU, ritiene necessario, allegando la presente al contratto integrativo per l'annualità 2020, specificare quanto segue.

PREMESSO:

- Che l'articolo 22 del CCNL 1/4/1999 al comma 1 testualmente recita: *"al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi"*.
- Che la scelta della Parte Pubblica e della Giunta, che con la delibera del 28.10.2020 ha derubricato a semplice confronto fra le parti la riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro del personale turnista, si pone pertanto fuori dal dettato contrattuale. In aggiunta, la delibera in oggetto, lega la riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro del personale turnista alla nuova organizzazione del Corpo che prevede, anche, la stabile attivazione del turno notturno. Il cosiddetto "quarto turno", visto il numero complessivo del personale del Corpo non è, allo stato attuale, attuabile.
- Che, in realtà dai dati forniti dall'Amministrazione è certificato un calo del lavoro straordinario, passato dalle 3591,57 ore del 2018, alle 2928,05 ore del 2019, fino alle 1544 ore al 30.09.2020. Sarebbe bastato utilizzare questo dato per applicare l'articolo 22 nella sua completezza.
- Che, non casualmente, l'ordine di servizio 14/2020 emanato dal Comandante in data 29.10.2020, lungi dall'attuare una riforma organica degli assetti organizzativi, ha disposto *"la prosecuzione, a far data dal 28/10/2020 e fino al 31/10/2024, della sperimentazione per la riduzione oraria, interrotta dal 01/01/2020, a tutto il personale turnista del Corpo di Polizia locale Terre Estensi; ciò alle medesime condizioni e modalità di fruizione vigenti al 31/12/2019"*.

TUTTO CIÒ PREMESSO, SI COMUNICA CHE:

- per l'anno 2020, la scelta dell'Amministrazione, assolutamente non condivisa dalla parte sindacale, arreca un danno al personale del Corpo di Polizia locale "Terre Estensi" e si pone fuori dall'articolo 22 CCNL 1/4/1999;
- a partire dall'anno 2021, visto il certificato calo dello straordinario, la parte sindacale dichiara fin da ora la propria volontà di arrivare a riduzione completa, e quindi fino a 35 ore settimanali, dell'orario di lavoro del personale turnista.

A

AB

1/1

me
PSP

whi

fp
181

Other

whi

fp

de

fp



Ferrara, 18.11.2020

OGGETTO: nota a verbale unitaria per la sottoscrizione del CDI del comune di Ferrara, anno 2020

Con la presente, le scriventi organizzazioni sindacali, chiedono che tale nota unitaria venga allegata al verbale della sottoscrizione del CDI anno 2020 del Comune di Ferrara. In particolare, con la stessa si vogliono precisare alcuni punti in merito all'attività lavorativa del personale coinvolto a vario titolo al *Progetto Matrimoni*. In particolare:

- *quantum*: si chiede di conoscere il corrispettivo sulla prestazione richiesta ai dipendenti interessati, con anticipo rispetto all'erogazione della prestazione stessa;
- *volontarietà*: si chiede di mandare informativa ai dipendenti, chiedendone la disponibilità, alla partecipazione al progetto;
- una volta identificate le persone che parteciperanno al progetto indicato, è necessario prevedere una *turnazione*, per evitare che le stesse persone vengano a ripetere la prestazione in numero superiore ad altri colleghi. Si chiede altresì di individuare il numero massimo di giornate che ogni singolo lavoratore o lavoratrice dovrà svolgere nel corso dell'anno;
- *giornate festive*: si chiede, per l'anno 2020, di escludere le giornate dei prossimi 8, 25 e 26 dicembre.

AB

FP

UILFPL

CGIL

CGIL

CGIL

CGIL