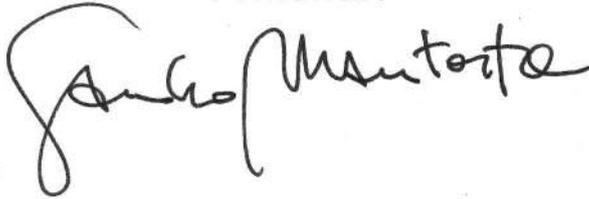


**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI FERRARA TRIENNIO 2021-2023
ECONOMICO PER L'ANNO 2021**

Sottoscrizione definitiva

p. l'Amministrazione
Comunale





p. le OO.SS.

Fp Cgil Luca Pirelli

Cisl Fp Margherita

Uil Fpl Alfonso / Giovanni Ube

CSA/RAL _____

Rsu Comune di Ferrara

Luca Pirelli

Giulio

Luca Pirelli

Barbieri Antonella

Francesco

Ferrara, 15 dicembre 2021

**IPOTESI DI ACCORDO PER
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI FERRARA
TRIENNIO 2021- 2023
ECONOMICO PER L'ANNO 2021**

L'anno 2021 il giorno 26 del mese di novembre

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica composta da:

1. Direttore Generale – Avv. Sandro Mazzatorta - Presidente
2. Dirigente Servizio Contratti – Dott. Francesco Paparella
3. Dirigente Servizio Organizzazione, programmazione gestione del personale – Avv. Lucia Bergamini

E

la delegazione delle Organizzazioni Sindacali composta da:

Fp Cgil

Cisl Fp

Uil Fpl

CSA

Rsu Comune di Ferrara

[Handwritten signatures and initials of the representatives from the public administration and the trade unions, including the names of the signatories mentioned in the text above.]

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 2021 – 31 dicembre 2021 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. 2021-307 del 03.08.2021, le parti confermano per l'anno 2021 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.

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, 56-quinquies e sexies del CCNL del 21/05/2018 come stabiliti dall'art. 3 del CCDI 2018-2020 annualità 2020 sottoscritto il 2 dicembre 2020.

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.

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

Per l'anno 2021 si prende atto dell'importo totale del Fondo come risulta dal prospetto "allegato 1" 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.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including "AB", "MR", "DR", "MA", "DU", "TA", "F", "P", and others.

Le risorse disponibili ai sensi dell'art. 68 comma 1 sono destinate come evidenziato dal prospetto allegato "Allegato 2".

Come previsto dall'art. 68 comma 3 del CCNL del 21/05/2018 alla performance individuale è destinato un 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 2022, 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 1.000,00 di incentivo (art. 67 comma 3 lett. c) = produttività intera
- Oltre Euro 1.000,00 di incentivo (art. 67 comma 3 lett. c) = la produttività sarà erogata per il differenziale tra l'importo dell'incentivo eccedente i 1.000,00 Euro e la produttività spettante, sino a completo riassorbimento della produttività.

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,

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'M...', followed by 'AB', 'RR', 'DR', 'per B', 'HAB', 'FR', and several other less legible signatures and initials. A horizontal line is drawn across the page, with the number '4' written below it on the left side.

Articolo 7 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali

Attribuzione delle progressioni economiche per l'anno 2021

La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo.

Sulla base di quanto previsto dal CCNL le parti convengono di attivare per l'anno 2021 le progressioni economiche orizzontali per un importo complessivo pari a € 190.000,00.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo con i criteri stabiliti dall'allegato n. 3 (predisposto sulla base dell' accordo già sottoscritto il 25 marzo 2019 ed integrato con gli adeguamenti al 2020 e 2021).

Articolo 8 – Altre forme di incentivazioni

Incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge indicate nell'art. 67, comma 3, lett. C), CCNL del 21/05/2018.

Le risorse derivante da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), CCNL del 21/05/2018 sono disciplinate da apposito accordo o regolamento oltre che dai principi dettati dal legislatore e più precisamente:

1. Incentivi per la progettazione – art. 113 D. Lgs. 163/2006 – “Regolamento per la costituzione e ripartizione del fondo per l'incentivazione della progettazione modificato ai sensi della legge 114/2014” (prov. to di G.C. n. 422/84941 del 18.08.2015, CCDI sottoscritto in data 05.10.2015 e successivamente modificato con delibera di G.C. n. 274/62463 del 31/05/2016). Importo allegato n.2;
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

6

Chini *AB* *du* *B* *z* *AR* *PS* *STP* *du*

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 presenti nel Programma Biennale per l'anno 2021. 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

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 convengono che, per l'anno 2021, l'importo complessivo finalizzato alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa è pari € 540.000,00.

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

7

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'AB', 'B', and 'C'.

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 1.000,00 € di incentivo, nessuna riduzione della retribuzione di risultato;
2. oltre 1.000,00 € di incentivo riduzione della retribuzione di risultato di un importo pari al 10% 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-quater CCNL)

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 2021 in € 1.000,00 e sarà versato, per tutti i dipendenti, al Fondo Perseo-Sirio.

Articolo 13 - Azioni Positive

Le parti danno atto che l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 è stato approvato con delibera di G.C. n. 523 del 23.11.2021.

Mane⁸ *LR* *Ly* *AB* *du* *BR* *YB* *LT* *ST* *TR*

AB *du* *BR* *YB* *LT* *ST* *TR*

Articolo 14 – Organismo paritetico per l'innovazione

L'Organismo paritetico per l'innovazione previsto dall'art. 6 del CCNL del 21/05/2018 sarà costituito entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

per l'Amministrazione Comunale

[Handwritten signature]

p. le OO.SS.

Fp Cgil *[Handwritten signature]*

Cisl Fp *[Handwritten signature]*

Uil Fpl *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Rsu Comune di Ferrara

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

9

[Handwritten signature]
Barbieri Antonella Rose Fogli
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*
Falleri Antonella *[Handwritten signature]*
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 PERSONALE NON DIRIGENTE

DESCRIZIONE	IMPORTO
RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	143.940,73
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 67 COMMA 3 LETT. E) - ART. 14 C. 4 CCNL 1998-2001	201.704,29
RISPARMIO DI SPESA LAVORO STRAORDINARIO ANNO 2020 (art. 1 comma 870 legge n. 178/2020)	43.188,03
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 67 C. 3 LETT. C, CCNL 2016-2018); ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	35.000,00
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)	300.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	15.000,00
POLIZIA LOCALE - PRESTAZIONI PAGATE DA TERZI PRIVATI (ART. 67 C. 3 LETT. C, CCNL 2016-2018) INCENTIVO ART. 22 C. 3-BIS D.L. 50/2017	30.000,00
INCENTIVI RECUPERO IMU-TARI (ART. 1 COMMA 1091 L. 145/2018)	91.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	859.833,05
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.290.459,87
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	4.514.682,43
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	3.994.016,76

RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE NEL ANNO 2017	500.000,00
INCREMENTO RISORSE DESTINATE ALLE P.O. (Art. 7, c. 4, let. u) CCNL 2016-2018)	40.000,00
TOTALE RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	540.000,00













COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 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 RERIBUZIONE 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	137.042,75
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	3.080.248,86
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	3.224.222,56
RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	
PROGETTI OBIETTIVO - (ART. 67 COMMA 3 LETT. I) CCNL 2016-2018)	111.602,00
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)	10.500,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	430.626,82

[Handwritten signatures and initials are present in the bottom right area of the page, including a large signature that appears to be 'Pellegrini' and several other initials and marks.]

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
(CCDI) - ANNO 2021**

ALLEGATO 2

**FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
ESCLUSI DAL LIMITE)**

3.994.016,76

**FONDO AL NETTO DEI COMPENSI PER SPECIFICHE
DISPOSIZIONI DI LEGGE ESCLUSI DAL LIMITE**

471.000,00

**DETERMINAZIONE RISORSE DISPONIBILI - ART. 68 C. 1 CCNL 2016-
2018**

3.523.016,76

RISORSE FISSE "NON DISPONIBILI"

INDENNITA' DI COMPARTO (QUOTA A CARICO FONDO)	510.000,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	1.051.000,00
INDENNITA' QUALIFICA, EX 8 Q.F., (ART. 37 COMMA 4 CCNL 6/7/1995)	11.500,00
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO (ART. 6 CCNL 5/10/2001)	65.000,00
INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 COMMA 7 CCNL 14/9/2000)	81.000,00

TOTALE RISORSE FISSE "NON DISPONIBILI" 1.718.500,00

TOTALE RISORSE DISPONIBILI AI SENSI DELL'ART. 68 C. 1 1.804.516,76

**DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI - ART. 68 C. 2
CCNL 2016-2018**

INDENNITA' DI TURNO	360.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO - ART. 70-BIS CCNL 2016-2018	102.000,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	96.000,00
MAGGIORAZIONE PER MANCATO RIPOSO SETTIMANALE	4.000,00
MAGGIORAZIONE PER LAVORO ORDINARIO FESTIVO/NOTTURNO	500,00
INDENNITA' SPEC. RESPONS. ART. 70-QUINQUIES COMMA 1	99.800,00
INDENNITA' SPEC. RESPONS. ART. 70-QUINQUIES COMMA 2	14.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE ART. 56-SEXIES	36.000,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO ART. 56-QUINQUIES	176.000,00
ONORARI AVVOCATURA SPESE COMPENSATE	10.500,00

TOTALE DESTINAZIONE PREVISTE DAL CCDI 2021 898.800,00

SOMME DISPONIBILI 905.716,76

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2021	190.000,00
PRODUTTIVITA' PERFORMANCE INDIVIDUALE	345.775,00
PROGETTO "MATRIMONI"	10.000,00
PROGETTO "REFERENTI COVID SETTORE ISTRUZIONE"	18.000,00
PROGETTO "SUPERBONUS EDILIZIA 110%"	12.000,00
PROGETTO "SERVIZIO VIABILITA' INVERNALE"	18.000,00
PROGETTO "EMERGENZA COVID-19" DELLA POLIZIA LOCALE	52.425,00
PROGETTO "SICUREZZA EVENTI SAN SILVESTRO/CAPODANNO" DELLA POLIZIA LOCALE	1.800,00
PROGETTO "ATTIVAZIONE SPERIMENTALE 4° TURNO POLIZIA LOCALE"	3.000,00
PRODUTTIVITA' PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	254.716,76

TOTALE DESTINAZIONE 905.716,76

**TOTALE DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI - ART. 68 C. 2
CCNL 2016-2018 1.804.516,76**

**TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE (AL NETTO DEI COMPENSI
PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE ESCLUSI DAL
LIMITE) 3.523.016,76**

**COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE
ESCLUSI DAL LIMITE**

INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE ART. 113 D. LGS. N. 50/2016	300.000,00
ONORARI AVVOCATURA SPESE RIMBORSATE)	15.000,00
INCENTIVI ART. 22 C. 3-BIS D.L. 50/2017 SERVIZI PAGATI DA TERZI QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 67 C. 3 LETT. C, CCNL 2016-2018); ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	30.000,00
INCENTIVI RECUPERO IMU-TARI (ART. 1 COMMA 1091 L. 145/20189)	35.000,00
	91.000,00

**TOTALE COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI
LEGGE ESCLUSI DAL LIMITE 471.000,00**

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 3.994.016,76

[Handwritten signature]

**Criteria per le Progressioni economiche
all'interno delle categorie
(art. 16 del CCNL 21.05.2018)
anno 2021**

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 2021, le parti destinano alle progressioni economiche all'interno delle categorie la somma complessiva pari ad € 190.000,00.

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

- nell'ambito delle categorie, 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 2021, si approssima al 33%);
- conseguente determinazione di quote numeriche di attribuzione suddivise per categorie giuridiche, nell'ambito dei raggruppamenti definiti e, per quanto riguarda 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 2021 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

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

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 2021:

- sono ammessi a partecipare alle selezioni per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato dell'ente alla data del 01.01.2021;
- 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 01.01.2018 compreso;
- sono esclusi dalla selezione i dipendenti che hanno effettuato nell'anno 2020 un passaggio di progressione economica orizzontale.

Si confermano anche per l'anno 2021 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 fosse intercorsa nessuna interruzione.

CRITERI DI VALUTAZIONE:

Per l'anno 2021, la struttura del sistema di valutazione prevede l'attribuzione:

- 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 2018-2020 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 01.01.2021, 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 31.12.2020.

I RIMANENTI PUNTEGGI VERRANNO ASSEGNATI IN PROPORZIONE A SCALARE.

b) valutazione qualitativa:

La valutazione qualitativa riferita al triennio 2018-2020 del personale interessato all'attribuzione delle quote di progressione economica orizzontale avverrà come segue:

- c) anzianità di servizio nell'Ente (verrà calcolata dalla decorrenza dell'assunzione a tempo indeterminato presso il comune di Ferrara e fino al 31.12.2020);
- d) maggiore età anagrafica.

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.



AB
5



Struttura Organizzativa

Valutatore

DISTRIBUZIONE CANDIDABILI 2021 (vedi colonne 16 e 88)

candidabili Cat. A	perc. 33 %	arrotondamento	candidabili Cat. B	perc. 33 %	arrotondamento	candidabili Cat. C	perc. 33 %	arrotondamento	C1-C2 IST. C1-C3 P.M.	perc. 33 %	arrotondamento	C3-C5 IST. C4-C5 P.M.	perc. 33 %	arrotondamento	candidabili Cat. D	perc. 33 %	arrotondamento	TORNANO candidabili	perc. 33 %	arrotondamento
--------------------	------------	----------------	--------------------	------------	----------------	--------------------	------------	----------------	-----------------------	------------	----------------	-----------------------	------------	----------------	--------------------	------------	----------------	---------------------	------------	----------------

SEGRETARIO GENERALE DIREZIONE GENERALE	UNIRE CAVALLARI E MAZZATORTA	49	2	0,66		20	6,60		15	4,95		0	0,00		0	0,00		12	3,96		49	16,17	
					1				7			5			0			0			4		
SETTORE AFFATI ISTITUZIONALI	PAPARELLA	54	2	0,66		23	7,59		20	6,60		0	0,00		0	0,00		9	2,97		54	17,82	
					1				8			7			0			0			3		
Servizio Bilancio Contabilita' Servizio Risorse Tributarie	PELLEGRINI	33	1	0,33		8	2,64		12	3,96		0	0,00		0	0,00		12	3,96		33	10,89	
					0				3			4			0			0			4		
Servizio Organiz.ne Progr.ne Gestione SICUREZZA SUL LAVORO	LAGHI	19	0	0,00		3	0,99		7	2,31		0	0,00		0	0,00		9	2,97		19	6,27	
					0				1			2			0			0			3		
Serv. Inf.vi Digital.ne Agenda	POLETTI	14	0	0,00		2	0,66		3	0,99		0	0,00		0	0,00		9	2,97		14	4,62	
					0				1			1			0			0			3		
Servizio Politiche Sociali Sanitarie Abitative	UNIRE POLITICHE SOCIALI: GENESINI	16	1	0,33		5	1,65		5	1,65		0	0,00		0	0,00		5	1,65		16	5,28	
					0				2			2			0			0			2		
Servizio Biblioteche e Archivi	ANDREOTTI	33	0	0,00		8	2,64		14	4,62		0	0,00		0	0,00		11	3,63		33	10,89	
					0				3			5			0			0			4		
Servizio Musei d'Arte - Servizio Promozione del Territorio	UNIRE PINNA E GUIDI	40	2	0,66		12	3,96		11	3,63		0	0,00		0	0,00		15	4,95		40	13,20	
					1				4			4			0			0			5		
Servizio Progr. OOPP Amministrativo Espropri - Servizio Edilizia - Servizio Beni Monumentali	UNIRE BLASI LANZONI FRASSON	46	1	0,33		11	3,63		16	5,28		0	0,00		0	0,00		18	5,94		46	15,18	
					0				4			5			0			0			6		
Servizio Qualita Ambientale Adattamento climatico MUS. STORIA NAT.	STABELLINI	16	1	0,30		4	1,32		4	1,32		0	0,00		0	0,00		7	2,31		16	5,28	
					0				1			1			0			0			2		

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the table, including 'AB', 'AN', 'PP', and others.

Struttura Organizzativa

Valutatore

DISTRIBUZIONE CANDIDABILI 2021 (vedi colonne 16 e 88)

candidabili Cat. A	perc. 33 %	arrotondamento	candidabili Cat. B	perc. 33 %	arrotondamento	candidabili Cat. C	perc. 33 %	arrotondamento	C1-C2 IST. C1-C3 P.M.	perc. 33 %	arrotondamento	C3-C5 IST. C4-C5 P.M.	perc. 33 %	arrotondamento	candidabili Cat. D	perc. 33 %	arrotondamento	TORNANO candidabili	perc. 33 %	arrotondamento
--------------------	------------	----------------	--------------------	------------	----------------	--------------------	------------	----------------	-----------------------	------------	----------------	-----------------------	------------	----------------	--------------------	------------	----------------	---------------------	------------	----------------

SETTORE GOVERNO DEL TERRITORIO	MAGNANI	54	0	0,00		9	2,97		23	7,59		0	0,00		0	0,00		22	7,26		54	17,82	
SETTORE SVILUPPO ECONOMICO					0		3			8			0			0					7		18
Servizio Infrast.re Decoro Manut.ne Urbana Verde Servizio Mobilita Traffico Sosta	UNIRE CAPOZZI E PARENTI	51	0	0,00		18	5,94		17	5,61		0	0,00		0	0,00		16	5,28		51	16,83	
					0		6			6			0			0					5		17
Servizio Istruzione Formazione Educazione U.O. SPORT	UNIRE BERGAMINI	16	0	0,00		6	1,98		8	2,64		0	0,00		0	0,00		2	0,66		16	5,28	
					0		2			3			0			0					1		5
Istituzione Servizi Educativi Scolastici Famiglie	ISTITUZIONE	153	0	0,00		42	13,86		0	0,00		69	22,77		30	9,90		12	3,96		153	50,49	
					0		14			0			23			10					4		50
CORPO DI POLIZIA LOCALE TERRE ESTENSI	RIMONDI	117	0	0,00		7	2,31		0	0,00		75	24,75		26	8,58		9	2,97		117	38,61	
					0		2			0			25			9					3		39
		711	10	3,30		178	58,74		155	51,15		144	47,52		56	18,48		168	55,44		711	234,63	
			10	3,27		178	58,74		155	51,15		144	47,52		56	18,48		168	55,44		711	234,63	235



NOTA A VERBALE DA ALLEGARE AL CCDI 2021 COMUNE DI FERRARA

Le scriventi OOSS, unitamente alla RSU, ritiene necessario, allegando la presente al contratto integrativo per l'annualità 2021, specificare quanto segue.

PREMESSO:

- che il verbale sottoscritto in sede prefettizia in data 17.07.2021 impegnava le Parti a *“verificare preventivamente la fattibilità del IV turno, di una rimodulazione dei servizi e dell'utilizzo della reperibilità in una prossima riunione di Delegazione Trattante”*;
- che la parte sindacale, in data 20.10.2021 ha inviato a mezzo mail alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica ed al Comandante le proprie osservazioni sia rispetto all'ipotesi di attivazione del IV turno che rispetto alle nuove disposizioni organizzative;
- che alla data della sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato non è stato convocato nessun incontro di Delegazione Trattante per proseguire il confronto previsto dal verbale sottoscritto in sede prefettizia;

TUTTO CIÒ PREMESSO, SI COMUNICA CHE:

- la sottoscrizione del CCDI anno 2021 e l'inserimento all'interno dello stesso di una quota economica relativa al progetto per l'attivazione del IV turno, non fa venire meno quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali e dall'accordo stipulato in sede prefettizia;
- l'attivazione del progetto di cui sopra è e rimane pertanto subordinata a quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali e dall'accordo stipulato in sede prefettizia e dalla necessaria implementazione del personale del Corpo di Polizia Locale “Terre Estensi”.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AB", "SP", and "B1".



NOTA A VERBALE DA ALLEGARE AL CCDI 2021 COMUNE DI FERRARA

Le scriventi OOSS, unitamente alla RSU, ritiene necessario, allegando la presente al contratto integrativo per l'annualità 2021, specificare quanto segue.

PREMESSO:

- che il CCDI per l'annualità 2020 prevedeva una implementazione compresa tra € 70.000 e € 100.000,00 del fondo destinato alle Posizioni Organizzative;
- che il CCDI per l'annualità 2021, contrariamente a quanto dichiarato l'anno precedente, prevede una implementazione pari a 40.000 €;
- che la parte sindacale, fin dal giorno 05.03.2021, aveva formalizzato la necessità di aprire un ragionamento complessivo sulle Posizioni Organizzative;

TUTTO CIÒ PREMESSO, SI COMUNICA CHE:

- chiediamo che, per l'anno 2022, venga celermente definito il budget complessivo in modo da capire sia se esiste l'esigenza di ulteriori nuove PO che per verificare la possibilità di modificare il valore-punto attualmente vigente (in modo da provare a correggere alcune criticità riscontrate nelle precedenti assegnazioni). A tal fine si propone che:
 - 1) Il fondo destinato alle Posizioni Organizzative venga quantificato in € 590.000,00 (500.000 vecchi fondi + 90.000 nuovi fondi, come già richiesto nel corso del 2021 in riferimento al CID 2020);
 - 2) i 90.000 euro in più rispetto al 2020 vengano destinati come segue:
 - una quota per adeguamento pesature PO ed eventuali nuove PO;
 - una quota per adeguamento valore punto;
 - una quota non inferiore al 15% da destinare al risultato

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'AB', 'PB', 'MB', and others.]