

Contratto collettivo integrativo ai sensi degli artt.7 e 8 del CCNL 21/5/2018 per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/5/2018 per il triennio 2019-2021. **Relazione illustrativa**

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa del 21/05/2019</b> (raggiunta nel rispetto delle direttive alla delegazione trattante di parte pubblica dettate con lettera del Direttore prot. n. 3211 del 22/01/2019, nonché delle linee d'indirizzo approvate dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 2140 del 10/12/2018).
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Triennio 2019-2021</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidente: Dirigente del Servizio Affari Generali, Bilancio e Risorse Umane</li> <li>- Componenti: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dirigente Servizio Politiche per il lavoro</li> <li>2. Dirigente Servizio Territoriale</li> </ol> </li> </ul> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b>  CGIL FP, CISL FPS, UIL, CSA</p> <p><b>Firmatarie della preintesa:</b> CGIL FP, CISL FPS, UIL</p> <p><b>Firmatarie del contratto:</b></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale non dirigente</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Art. 1 Oggetto e obiettivi Art. 2 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (artt. 7 comma 4 lett. a) e 68 CCNL 21/5/18). Art. 3 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7 comma 4 lett. b) CCNL 21/5/18). Art. 4 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art.7 comma 4 lett. c) CCNL 21/5/2018). Art. 5 Misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/5/18 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art. 7 comma 4 lett. d) CCNL 21/5/18). Art. 6 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21/5/18(art. 7 comma 4 lett. f) CCNL 21/5/18). Art. 7 Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 7 comma 4 lett. h) CCNL 21/5/18) Art. 8 Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma h lett. m) CCNL 21/5/18) Art. 9 Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000 (art. 7 comma 4 lett. o) CCNL 21/5/18. Art. 10 Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 7 comma 4 lett. p) CCNL21/5/18). Art. 11 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7 comma 4 lett. v) CCNL21/5/18). Art. 12 Durata e campo di applicazione. Art. 13 Verifiche dell'attuazione del contratto Art. 14 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento del Revisore Unico. Allegazione della Certificazione del Revisore Unico alla Relazione illustrativa.</b>	La certificazione del Revisore Unico è stata acquisita in data 13/06/2019
		L'organo di controllo non ha effettuato rilievi.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il piano della performance è stato adottato con determina dirigenziale n.322 del 21/03/2019 e validato dell'OIV con seduta del 28.3.2019.</p> <p>Il Piano Annuale di Attività dell'Agenzia è stato approvato con delibera di Giunta Regionale n.821 del 31/05/2019 ai sensi dell'art.32 bis comma 5 della LR n.17/2005 previa acquisizione dei pareri del Comitato di Coordinamento istituzionale e della Commissione Regionale Tripartita di cui agli artt.50 e 51 della LR 12/2003, nonché della Commissione Assembleare competente (art.5 comma 4 Statuto Agenzia).</p> <p>L'Agenzia per il lavoro della Regione Emilia-Romagna ha approvato il Piano triennale per la prevenzione della Corruzione 2019-2021 con determinazione del Direttore n.99 del 31/01/2019 contenente anche la sezione sulla trasparenza.</p> <p>Sul sito web istituzionale, nell'apposita sezione, sono pubblicate tutte le informazioni e i dati previsti dalle norme vigenti in materia di pubblicità e trasparenza (D. Lgs. n. 33/2013).</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione della Performance è stata adottata con determina dirigenziale n.322 del 21/03/2019 e validata dell'OIV con seduta del 28.3.2019.</p> <p>Essendo l'Agenzia un ente strumentale regionale la validazione della relazione della performance è effettuata dall'OIV della Regione.</p>
<p>Eventuali osservazioni: L'Agenzia regionale per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna è un ente pubblico di nuova istituzione, istituito con LR n.13 del 30/7/2015, quale centro di competenza tecnica con il compito di eseguire gli indirizzi politici definiti dalla Giunta Regionale per la gestione e la qualificazione dei servizi per il lavoro erogati a cittadini e imprese. L'Agenzia è operativa dal 1/8/2016 a seguito del distacco funzionale di personale regionale e del personale delle Province e della Città Metropolitana di Bologna ai sensi della Legge 7/4/2014 n.56.</p> <p>L'Agenzia ha assunto personale proprio soltanto nel corso del 2018, ad eccezione del Direttore assunto dalla RER nel 2016 e di un Dirigente assunto dall'Agenzia a tempo determinato nel 2017, ed in particolare a decorrere dal 1/6/18 a seguito del trasferimento dei dipendenti provinciali precedentemente distaccati.</p> <p>Per quanto concerne il trattamento giuridico ed economico di detto personale trovano applicazione le disposizioni dell'art.1 della Legge n.205/2017, commi da 793 a 807. Nello specifico il comma 799 stabilisce che <i>"Al personale trasferito si applica il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto per il personale delle amministrazioni di destinazione, con conseguente adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale a valere sulle risorse finanziarie di cui ai commi 794 e 797 e ove necessario su quelle regionali garantendo in ogni caso l'equilibrio di bilancio"</i>. L'Agenzia in quanto ente di nuova istituzione procede a costituire il proprio fondo delle risorse decentrate utilizzando un importo medio unitario ricavato dai dati forniti dalla Regione E-R, in coerenza con gli orientamenti applicativi ARAN RAL 061 del 5/6/2011 ed EPNE 2015 del 3/8/2012, e tenuto conto inoltre del parere ARAN RAL 1656 del 10/02/2014 per il personale a tempo determinato.</p>		

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

## **A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

**Art.2** – Riguarda i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (art.7 comma 4 lett. a e art.68 CCNL 21/5/18). Si stabilisce di destinare alla produttività tutte le risorse del fondo disponibili, al netto degli utilizzi relativi ai differenziali di progressione economica, all'indennità di comparto e alle altre voci obbligatorie ed incomprimibili del trattamento economico del personale indicate nell'art.68 del CCNL 21/5/18, nonché alle indennità condizioni di lavoro e ai compensi per specifiche responsabilità, detratte altresì le risorse da destinare nel 2019 alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative.

**Art.3** – Si stabilisce di attribuire i premi correlati alla performance attraverso l'utilizzo dei propri sistemi premianti, secondo logiche meritocratiche, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici. Le risorse che ogni anno vengono destinate ad incentivare la performance, sono articolate su tre livelli: una quota è destinata ai risultati realizzati per l'impegno di gruppo (performance organizzativa), una quota a riconoscere l'impegno dei singoli (performance individuale) e una quota ad attribuire una maggiorazione del premio ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate. Il premio correlato alla performance organizzativa è calcolato sulla base di appositi coefficienti assegnati in relazione alla categoria di inquadramento, mentre i premi correlati alla performance individuale e alla maggiorazione sono determinati sulla base di combinazione della valutazione riportata e del coefficiente della categoria (art.7 c.4 lett.b CCNL 21/5/18).

**L'Art. 4** ha ad oggetto i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7 comma 4 lett. c CCNL 21/5/18). Il riconoscimento delle PEO avverrà a partire dal 2019, anno nel quale l'Agenzia attiva per la prima volta l'istituto a seguito di una procedura che si svolge in due fasi. Nella prima fase si stabilisce l'ammissione alle procedure selettive sulla base dei seguenti criteri: essere in servizio alla data stabilita per la decorrenza della progressione; avere maturato a quella data almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento; non essere cessato dal servizio in corso d'anno per dimissioni volontarie senza diritto a pensione o per mobilità volontaria; non essere rimasto assente durante l'anno per aspettativa o congedi senza assegni per più di 6 mesi; non essere stato incaricato di Responsabilità di Posizione Organizzativa per la prima volta nell'anno di decorrenza delle progressioni; aver riportato nel triennio precedente una valutazione positiva secondo la griglia di equiparazione dei punteggi/giudizi conseguiti presso gli enti di provenienza (tenuto conto che nel triennio 2016-2018 il personale dell'Agenzia è stato valutato utilizzando i differenti sistemi e metodologie in uso presso le varie amministrazioni di provenienza). Nella seconda fase si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di selezione: aver conseguito nei due anni precedenti quello di decorrenza della progressione, nell'ambito della valutazione individuale, i punteggi che danno titolo al più elevato parametro retributivo; aver riportato i punteggi più elevati nei singoli indicatori ricompresi nel range che dà titolo al parametro retributivo più elevato; in caso di parità si avrà riguardo alla permanenza nel profilo e nella posizione economica rivestiti e in caso di ulteriore parità alla maggiore età anagrafica. Nella fase transitoria (anni 2019 e 2020) si farà riferimento alle valutazioni pregresse, come omogeneizzate in base alla suddetta griglia di equiparazione, fermo restando il possesso dell'indice di esperienza, cioè di un apposito riconoscimento da parte del Dirigente espresso in sede di valutazione annuale che attesta il miglioramento consolidato delle competenze e capacità individuali a seguito dell'esperienza maturata nei rispettivi ambiti professionali.

**Art. 5** - Misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/5/18 entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione (art. 7 comma 4 lett. d) CCNL 21/5/18). Definisce il trattamento spettante al personale che svolge attività di sportello/front-office considerata particolarmente disagiata ed esposta a rischi derivanti dall'interazione con utenti individuali ad elevato tasso di conflittualità e litigiosità. L'indennità varia da un minimo di €. 2,00 ad un massimo di €. 4,00 a seconda della modalità di erogazione dei colloqui (non programmati o programmati). Un'indennità pari ad €. 3,00 è altresì riconosciuta a coloro che sono chiamati, per esigenze organizzative, ad effettuare nella stessa giornata spostamenti tra più sedi diverse da quella di assegnazione a condizione che tali spostamenti non risultino connotati al ruolo o alla posizione lavorativa rivestiti.

**Art. 6** - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21/5/18(art. 7 comma 4 lett. f) CCNL 21/5/18). L'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta ai dipendenti di cat. D nominati responsabili di Unità Organizzativa (non incaricati di PO) da un minimo di €. 1.500,00 ad un massimo di €. 3.000,00 o ai vice-responsabili di Unità Organizzativa in misura non superiore ad €. 1.000,00 annui.

Al personale di cat. C o D può essere riconosciuta un'indennità pari ad €. 1.000,00 annui qualora sia incaricato del coordinamento di gruppi di lavoro o di unità di progetto formalmente istituiti. E' riconosciuta altresì un'indennità di €. 350,00 annui ai dipendenti di cat. B, C e D che svolgono compiti di archivista informatico.

**Art. 7** - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (art. 7 comma 4 lett. h) CCNL 21/5/18). Vengono confermate le misure attivate nel 2018 (contributo per l'utilizzo di mezzi di trasporto pubblici e polizza sanitaria integrativa) nei limiti delle disponibilità già stanziata ai sensi dell'art. 72 comma 2 del CCNL 21/5/2018.

**Art. 8** - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro (art. 7 comma h lett. m) CCNL 21/5/18). Vengono definite le linee d'indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro allo scopo prioritario di prevenire infortuni e malattie professionali, ci si propone di garantire le migliori condizioni di operatività disciplinando anche le modalità attraverso le quali i rappresentanti sindacali e gli RLS possono esercitare le rispettive attribuzioni e prerogative.

**Art. 9** - Limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000 (art. 7 comma 4 lett. o) CCNL 21/5/18. Vengono fissati i limiti massimi individuali delle ore di lavoro straordinarie nel rispetto di quanto previsto dalla Legge e dai CCNL vigenti e si rinvia al recepimento dei criteri già adottati dalla Regione Emilia-Romagna in materia di banca ore.

**Art. 10** - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare (art. 7 comma 4 lett. p) CCNL21/5/18). Ci si limita a confermare le fasce di flessibilità oraria in entrata e in uscita già adottate (7.30 – 9.00/13.00-15.00...)

**Art. 11** - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (art. 7 comma 4 lett. v) CCNL 21/5/18). La retribuzione di risultato dei titolari di PO, in misura non inferiore al limite stabilito dall'art. 15 comma 4 del CCNL 21/5/2018, è correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi. In analogia al restante personale la quota destinata alla retribuzione di risultato è articolata su tre livelli (apprezzamento dei risultati e delle competenze e attribuzione della maggiorazione ad un massimo del 40% dei titolari di PO). Anche la metodologia è analoga a quella dei dipendenti al fine di acquisire elementi di valutazione dei singoli dipendenti confrontabili tra loro anche per l'assegnazione delle PEO.

**Art. 12** - Durata e campo di applicazione. Si prevede una durata triennale ai sensi di quanto prescritto dal D.lgs. 165/2001 e l'ultrattività sino alla totale o parziale sostituzione ad opera di un successivo CCI ai sensi dell'art. 8 comma 7 del CCNL 21/5/2018)

## **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri stabiliti le risorse del fondo 2019 vengono utilizzate nel seguente modo:

<i>Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate anno 2019</i>		
UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019		
VOCI DI SPESA	IMPORTI	Note
Differenziali di progressioni economiche orizzontali attualmente corrisposti - Art. 16 CCNL 2016/2018 del 21/5/2018	€ 450.930,24	Spesa presunta
Differenziali di progressioni economiche orizzontali - Art. 16 CCNL 2016/2018 del 21/5/2018 - da corrispondere nel 2019, pari al 50% circa dell'importo stimato totale delle ipotetiche progressioni economiche sul triennio 2019-2021	€ 192.352,33	Spesa presunta
Art. 33 co. 4 CCNL 22/1/2004 Indennità di comparto a carico del fondo	€ 245.403,75	Spesa presunta
Art. 4 co. 2 lett. c) CCNL 1/4/1999 e art. 70 quinquies CCNL 2016/18 indennità particolari responsabilità cat. B/C/D	€ 182.500,00	Spesa presunta
Art. 17 CCNL 1/4/1999 indennità ex 8 <sup>a</sup> q.f. - art. 37 co. 4 CCNL 6/7/1995	€ 8.521,92	Spesa presunta
Art. 37 CCNL 14/9/2000 Indennità di rischio	€ 0,00	Spesa già ricompresa nelle voci relative alle indennità posizioni di lavoro e particolari responsabilità
Art. 4 co.2 lett.c) CCNL 1/4/1999 Indennità di disagio	€ 0,00	Spesa già ricompresa nelle voci relative alle indennità posizioni di lavoro e particolari responsabilità
Indennità posizione di lavoro (disagio, ecc)	€ 396.000,00	Spesa presunta
Posizioni Organizzative	€ 626.250,00	Importo riferito a 35 PO per 12 mesi, di cui 501.000 per posizione e 125250 per risultato delle PO, da tener distinto rispetto al Fondo ai sensi dell'art. 67 c.1 del CCNL 21-5-18
Welfare integrativo (art. 72 CCNL 21/5/18)	€ 180.000,00	Importo pari allo stanziato 2018 come da CCNL 21/5/18
Art. 17 co. 2 lett. a) CCNL 1/4/1999 compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (B)	€ 3.173.534,76	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 5.455.493,00</b>	

## **C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi trattandosi del primo contratto integrativo di un ente di nuova istituzione che non aveva sottoscritto in precedenza altri accordi integrativi, tranne un Accordo stralcio 2018 che viene completamente superato.

#### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le modalità di corresponsione al personale dipendente dei premi legati alla performance sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III - Merito e premi – del D.Lgs. 150/2009. Tali risorse infatti sono distribuite applicando i sistemi di valutazione approvati.

Gli incentivi sono correlati al raggiungimento di obiettivi di miglioramento definiti nel Piano Annuale di Attività, come inseriti nel sistema Integrale che riporta gli obiettivi dei dipendenti, dei dirigenti, delle PO e delle strutture organizzative.

Le risorse del Fondo finalizzate a riconoscere premi al personale sono attribuite applicando:

- il sistema di valutazione della performance individuale dei dipendenti approvato con determinazione n. 715 del 29/05/2019;
- il sistema di valutazione della performance degli incaricati di Posizione Organizzativa approvato con determinazione n. 714 del 29/05/2019;
- il sistema del ciclo della performance che prevede le seguenti fasi:
  1. definizione del Piano di attività a inizio esercizio;
  2. monitoraggio continuo e revisione intermedia;
  3. misurazione della performance organizzativa;
  4. valutazione delle performance organizzative ed individuali dei Dirigenti, dei dipendenti e dei titolari di PO applicando i sistemi di valutazione adottati secondo logiche meritocratiche, selettive e di valorizzazione del merito;
  5. applicazione del sistema premiante utilizzando i criteri fissati in sede di CCI;
  6. rendicontazione dei risultati;
  7. erogazione degli incentivi previa validazione dell'OIV.

La quota di Fondo destinata ai premi è ridotta in proporzione all'eventuale mancata realizzazione degli obiettivi rispetto al valore minimo fissato dall'Ente.

Nella valutazione dei rispettivi Collaboratori i Dirigenti sono tenuti ad applicare il principio di differenziazione dei punteggi fermo restando che la maggiorazione del premio individuale potrà essere assegnata ad una percentuale massima non superiore al 40%.

#### **E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Il riconoscimento delle progressioni economiche avviene in modo selettivo ad una quota limitata di personale stabilita annualmente in misura comunque non superiore al 50% dei partecipanti alle selezioni nel primo anno e a percentuali inferiori nel secondo e terzo anno in modo da raggiungere, ma non superare, il 100% nel triennio, in conformità alle direttive impartite agli enti regionali con deliberazione di Giunta Regionale n. 2140 del 10/12/2018. I dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione verranno selezionati in relazione alle valutazioni ottenute nel triennio precedente.

#### **F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Obiettivo della sottoscrizione del contratto è quello di supportare il raggiungimento degli obiettivi gestionali approvati dalla Giunta Regionale per il consolidamento e la qualificazione dell'offerta dei servizi a livello territoriale, per il coordinamento della Rete attiva per il lavoro, per la razionalizzazione e l'omogeneizzazione delle procedure e delle prestazioni, tenuto conto che il personale proviene da realtà istituzionali e organizzative anche molto diverse tra loro e che l'Agenzia, ente regionale di nuova istituzione, sta operando in una situazione transitoria caratterizzata da estrema provvisorietà e mutabilità, a fronte di un quadro normativo in continua evoluzione e di un organico tuttora in via di completamento anche a seguito del Piano Straordinario di Potenziamento previsto dall'art. 12 del DL 4/2019.

#### **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Nessuna

## Contratto collettivo integrativo ai sensi degli artt.7 e 8 del CCNL 21/5/18 per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 68 del CCNL 21/5/2018 per il triennio 2019-2021. **Relazione tecnico-finanziaria**

### **Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo risorse decentrate, costituito per la prima volta nel 2018 dall'Agenzia per il lavoro della Regione E-R-, ente di nuova istituzione, si compone di una parte stabile quantificata utilizzando, secondo le indicazioni ARAN, un valore medio unitario fornito dalla Regione ed una parte variabile riferita al personale assunto a tempo determinato per la cui quantificazione si fa ricorso allo stesso valore medio ridotto di una percentuale corrispondente all'incidenza sul medesimo valore delle quote relative alle progressioni economiche orizzontali e alla retribuzione di posizione e di risultato delle PO.

#### **Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità**

##### **Risorse storiche consolidate**

Descrizione	Importo
L'art. 67 comma 1 del CCNL 21/5/2018 stabilisce che a decorrere dal 2018 il Fondo per le risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili indicate all'art. 31 comma 2 del CCNL 22/1/2004 relative all'anno 2017, come certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato nel medesimo anno alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative. <u>Per l'Agenzia, ente di nuova istituzione, priva di un proprio Fondo nel 2017, tali risorse, definite dal contratto "consolidate", corrispondono al Fondo 2019 come calcolato secondo i criteri Aran applicabili agli enti di nuova istituzione. Le risorse di tale Fondo aventi carattere di certezza e di stabilità sono soltanto quelle calcolate con riferimento al personale a tempo indeterminato.</u>	€ 3.792.515,00

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

#### **Sezione II – Risorse variabili soggette al limite di spesa**

Le risorse variabili si riferiscono al personale assunto a tempo determinato come da indicazioni ARAN.

#### **Sezione II – Risorse variabili non soggette al limite di spesa**

NON sono previste risorse variabili

#### **Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo**

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Decurtazione art. 15, comma 5 CCNL 21/5/18 Posizioni organizzative	€ 626.250,00
Totale decurtazioni	€ 626.250,00

Ai sensi di quanto previsto dall'art.15 comma 5 del CCNL 21/5/18, dalle risorse decentrate stabili sono decurtate le risorse finanziarie che l'Agenzia ha destinato al pagamento nel 2019 della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite.

#### **Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
TOTALE RISORSE FISSE	€ 3.792.515,00
RISORSE VARIABILI	€ 1.036.728,00
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2019	€ 626.250,00
<b>TOTALE GENERALE sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 5.455.493,00</b>

### **Sezione V - Destinazioni allocate all'esterno del Fondo**

Sono allocate all'esterno del fondo le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative.

### **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

### **Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 245.403,75
Progressioni orizzontali	€ 450.930,24
Retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative	€ 626.250,00
Altro (indennità art. 37 ex 8^ )	€ 8.521,92
<b>Totale</b>	<b>€ 1.331.105,91</b>

### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 4.124.387,09, così suddivise:

Descrizione	Importo
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	€ 3.173.534,76
Indennità particolari responsabilità cat. B/C/D e art.4 c.2 lettera c) CCNL 1/4/1999	€ 182.500,00
Indennità posizioni di lavoro art.70 bis CCNL 21/5/2018	€ 396.000,00
Progressioni orizzontali (da corrispondere nel 2019)	€ 192.352,33
Welfare integrativo (art.72 CCNL 21/05/2018)	€ 180.000,00
<b>Totale</b>	<b>€ 4.124.387,09</b>

### **Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Voce non presente.

### **Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal CCI	€ 1.331.105,91
Somme regolate dal contratto	€ 4.124.387,09
Destinazioni ancora da regolare	0
<b>Totale</b>	<b>€ 5.455.493,00</b>

### **Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

### **Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

**a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;**

Le risorse stabili ammontano a €. 3.792.515,00, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano a € 704.855,91, oltre a € 626.250,00 destinate a finanziare la retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni organizzative ai sensi dell'art.67 comma 1 del CCNL 21/5/2018), per un totale di € 1.331.105,91. Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici**

Gli incentivi economici, la retribuzione di risultato alle P.O./A.P. e i premi legati alla performance sono erogati al personale al termine del processo di valutazione annuale in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la validazione degli organismi preposti.

L'applicazione dei sistemi di valutazione adottati garantisce la selettività nell'attribuzione degli incentivi.

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Nel triennio 2019-2021 è prevista l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali mediante stanziamenti annuali che consentiranno la progressione in ciascun anno di quote limitate di personale, e comunque non superiori al 50% dei dipendenti partecipanti alle selezioni.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

**Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.**

<b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>	<b>Anno 2018*</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Differenza</b>
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 2.558.800,00	€ 3.792.515,00	€ 1.233.715,00
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	<b>€ 2.558.800,00</b>	<b>€ 3.792.515,00</b>	<b>€ 1.233.715,00</b>
<b>Risorse variabili</b>			
Altre risorse variabili	€ 307.975,00	€1.036.728,00	€ 728.753,00
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>€ 307.975,00</b>	<b>€1.036.728,00</b>	<b>€ 728.753,00</b>
<b>Decurtazioni del Fondo</b>			
Artt. 15 comma 4, 67 c.1 CCNL 21/05/2018 – Ris. Dest P.O.	€ 100.000,00	€ 626.250,00	€ 526.250,00
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	<b>€ 100.000,00</b>	<b>€ 626.250,00</b>	<b>€ 526.250,00</b>
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 2.558.800,00	€ 3.792.515,00	€ 1.233.715,00
Risorse variabili	€ 307.975,00	€1.036.728,00	€ 728.753,00
Decurtazioni	€ 100.000,00	€ 626.250,00	€ 526.250,00
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>€ 2.966.775,00</b>	<b>€ 5.455.493,00</b>	<b>€ 2.488.718,00</b>

\*Si specifica che la costituzione del Fondo 2018 è stata effettuata per il personale a tempo indeterminato proveniente dalle Province (precedentemente distaccati), a partire dalla data del trasferimento presso l'Agenzia (ovvero dal 01/06/2018), ovvero, per il personale acquisito tramite procedure di mobilità o tramite concorso pubblico, a decorrere dalla data di assunzione, mentre, per il personale a tempo determinato per 2/3 mensilità, a decorrere dalla data di assunzione.

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

La tabella viene compilata mostrando le differenze tra il 2018 e il 2019.

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2018</b>	<b>Anno 2019</b>	<b>Differenza</b>
Indennità di comparto	€ 143.152,19	€ 245.403,75	€ 102.251,56
Art. 17, comma 2, lett. b) peo. in godimento	€ 263.042,64	€ 450.930,24	€ 187.887,60
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di PO	€ 100.000,00	€ 626.250,00	€ 526.250,00
Indennità personale educativo asili nido (art.31, c7, CCNL 14.9.00)			
Art.6 CCNL5.10.01 Indennità personale educativo e scolastico			
Altro (art.17 CCNL 1/4/1999, indennità ex 8 q.f.-art.37 co,4 CCNL 6/7/1995)	€ 4.971,12	€ 8.521,92	€ 3.550,80
<b>Totale</b>	<b>€ 511.165,95</b>	<b>€ 1.331.105,91</b>	<b>€ 819.939,96</b>
Indennità di turno	€ 5.000,00		- € 5000

Indennità di rischio			
Indennità posizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21/05/2018)	€ 15.000,00	€ 396.000,00	€ 381.000,00
Indennità di maneggio valori			
Lavoro notturno e festivo			
Indennità specifiche responsabilità (art.70 quinquies CCNL 21/05/2018)	€ 30.000,00	€ 182.500,00	€ 152.500,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, c 1, lett k) del CCNL 01.04.99			
Produttività di cui all'art 17, c 2, lett a) del CCNL 01/04/99	€ 2.405.609,05	€ 3.173.534,76	€ 767.925,71
Altro (welfare integrativo art.72 CCNL 21/05/2018)		€ 180.000,00	€ 180.000,00
Altro (progressioni orizzontali da corrispondere nel 2019)		€ 192.352,33	€ 192.352,33
<b>Totale</b>	<b>€ 2.455.609,05</b>	<b>€ 4.124.387,09</b>	<b>€ 1.668.778,04</b>
Altro			
Totale			
Non regolate dal decentrato	€ 511.165,95	€ 1.331.105,91	€ 819.939,96
Regolate dal decentrato	€ 2.455.609,05	€ 4.124.387,09	€ 1.668.778,04
Ancora da regolare	0	0	0
<b>Totale</b>	<b>€ 2.966.775,00</b>	<b>€ 5.455.493,00</b>	<b>€ 2.488.718,00</b>

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate interamente al capitolo di spesa U0110 "Retribuzioni in denaro", sul quale sono/saranno individuati tutti gli impegni relativi alle varie voci costituenti il fondo.

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

Alla data attuale non è stato completato l'erogazione di tutte le voci costituenti il fondo 2018. Tuttavia si evidenzia che suddetto fondo come determinato dall'Agenzia con determina del Direttore n.573 del 09/05/2019 trova copertura nei Bilanci di Previsione 2018 e 2019: la parte erogata/da erogarsi nel 2019 è stata imputata al capitolo U01110 "Retribuzioni in denaro" e precisamente agli impegni 3019000057, 3019000058, 3019000059.

**Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo 2019**

Il fondo come determinato dall'Agenzia con determina del Direttore n.640 del 21/05/2019 trova copertura nell'esercizio 2019 del Bilancio di previsione 2019-2021 come segue:

capitolo U01110 "Retribuzioni in denaro" per i suddetti importi del fondo,

capitolo U01120 "Contributi a carico Ente" per i relativi oneri riflessi;

capitolo U01230 "IRAP" per i relativi importi riferiti all'IRAP.

In applicazione del principio della competenza finanziaria potenziata le somme, in sede di riaccertamento ordinario dei residui, saranno oggetto di reimputazione nell'esercizio in cui avverranno i relativi pagamenti.

Bologna, 17/06/2019

Il Dirigente  
(Massimo Martinelli)



Il Direttore  
(Paola Cicognani)



