

Contratto collettivo integrativo ai sensi degli artt.7 e 8 del CCNL 16/11/2022 per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022 per il triennio 2023-2025. Ripartizione risorse anno 2023 **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 17/10/2023</b> (raggiunta nel rispetto delle direttive alla delegazione trattante di parte pubblica dettate con lettera del Direttore prot. n. 143271 del 19/04/2023, nonché del principio di parità di trattamento tra il personale della Regione e quello degli enti da essa dipendenti contenuto nelle linee d'indirizzo approvate dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 2210 del 12/12/2022.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Triennio 2023-2025. Ripartizione risorse anno 2023</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidente: Dirigente del Servizio Ambito Area Est</li> <li>- Componenti: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Dirigente Servizio Affari Generali, Bilancio e Risorse Umane</li> <li>2. Dirigente Servizio Bilancio e Patrimonio</li> </ul> </li> </ul> <p><u>Organizzazioni sindacali</u> ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA</p> <p>Firmatarie della preintesa: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL e RSU dell'Agenda Regionale per il Lavoro</p> <p>Firmatarie del contratto:</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale non dirigente</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Art. 1 Oggetto e obiettivi</p> <p>Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</p> <p>Art. 3 Verifica dell'attuazione del contratto</p> <p>Art. 4 Interpretazione autentica</p> <p>Art. 5 Quantificazione delle risorse</p> <p>Art. 6 Criteri di ripartizione</p> <p>Art. 7 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance</p> <p>Art. 8 Definizione delle procedure per le progressioni economiche</p> <p>Art. 9 Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 16/11/2022</p> <p>Art. 10 Indennità per specifiche responsabilità</p> <p>Art. 11 Condizioni di attribuzione, importi e limiti alla cumulabilità.</p> <p>Art. 12 Indennità condizioni di lavoro</p> <p>Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di E.Q.</p> <p>Art. 14 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione del contingente</p> <p>Art. 15 Lavoro straordinario e banca ore</p> <p>Art. 16 Orario massimo di lavoro settimanale</p> <p>Art. 17 Flessibilità dell'orario di lavoro</p> <p>Art. 18 Orario multi periodale</p> <p>Art. 19 Welfare integrativo</p> <p>Art. 20 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro</p> <p>Art. 21 Campo di applicazione e finalità</p> <p>Art. 22 Contingenti di personale</p> <p>Art. 23 Comunicazione all'utenza</p> <p>Art. 24 Responsabilità dei Responsabili di servizio</p> <p>Art. 25 Norme finali</p>

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento del Revisore Unico. Allegazione della Certificazione del Revisore Unico alla Relazione illustrativa.	La certificazione del Revisore Unico è stata acquisita in data _____  (L'organo di controllo non ha effettuato rilievi).
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Con determinazione n. 110 del 31/01/2023 e ss.mm.ii. è stato adottato il P.I.A.O. che, ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021, contiene, nella sottosezione 2.2, il Piano della Performance per il triennio 2023-2025.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. n. 150/2009? Con il medesimo atto di programmazione sopra indicato (PIAO 2023-2025 e ss.mm.ii.) è stata adottato il piano su rischi corruttivi e trasparenza (sottosezione 2.3).
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? Sul sito web istituzionale, in Amministrazione Trasparente, sono pubblicate tutte le informazioni e i dati previsti dalle norme vigenti in materia di pubblicità e trasparenza (D. Lgs. n. 33/2013).
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? l'OIV, nella seduta del 27/06/2023 (prot. n. 221365 del 28/06/2023), ha validato la relazione sulla performance del 2022. Essendo l'Agenzia un ente strumentale regionale la validazione della relazione della performance è effettuata dall'OIV della Regione.
Eventuali osservazioni: L'Agenzia regionale per il Lavoro della Regione Emilia-Romagna è un ente pubblico <u>di nuova istituzione</u> , 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 ha assunto personale proprio a tempo indeterminato soltanto nel corso del 2018 ed in particolare a decorrere dal 1/6/18 a seguito del trasferimento dei dipendenti provinciali precedentemente distaccati. 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 "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".		

**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**

**Artt.1-4** – Sono disposizioni di carattere generale volte principalmente a delimitare il campo di applicazione, soggettivo e oggettivo, del contratto con riferimento anche a quello temporale. Come previsto dal CCNL, sono disciplinati anche momenti di verifica sull’attuazione delle disposizioni contrattuali.

**Artt.5-6** – Queste disposizioni offrono, sulla scorta di alcune premesse generali in ordine alla costituzione del Fondo del salario accessorio e ai criteri di ripartizione, il panorama delle destinazioni delle risorse tra i diversi istituti demandati alla contrattazione integrativa per il primo anno del triennio considerato (2023).

**Art.7** – Prevede i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance. 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 all’area di inquadramento, mentre i premi correlati alla performance individuale e alla maggiorazione sono determinati sulla base di combinazione della valutazione riportata e del coefficiente dell’area.

**Art.8** – Ha ad oggetto i criteri per la definizione delle procedure per l’attribuzione dei differenziali stipendiali. Il riconoscimento dei differenziali avverrà a partire dal 2023, anno nel quale l’Agenzia attiva per la prima volta l’istituto a seguito di procedure distinte per area e per servizio di appartenenza dei partecipanti. I requisiti minimi per la partecipazione alle procedure attengono 1) alla condizione di dipendente di ruolo dell’Agenzia, 2) al mancato riconoscimento da almeno tre anni di una progressione e 3) all’assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa nei due anni antecedenti. Per gli anni 2023 e 2024 è prevista la riduzione del numero di anni di assenza della progressione da tre a due. In accordo con il CCNL sono previsti criteri di costruzione dei punteggi per la formazione delle graduatorie che attengono, in via prevalente (60%), alla valutazione della performance del triennio antecedente e in via minoritaria (35%) all’esperienza professionale. In via residuale (5%) sono stati indicati altri criteri che incidono sul punteggio finale, nonché la maggiorazione (fino ad un massimo del 3% del punteggio concretamente attribuito) per i collaboratori che non hanno ricevuto una progressione da più di 6 anni. Come previsto dal CCNL, sono indicati per ciascuna area il numero massimo di differenziali attribuibili per l’anno 2023. Con l’istituto in esame si è inteso privilegiare le prestazioni rese in favore dell’Agenzia.

**Artt.9-11** – Regolano l’istituto dell’indennità per specifiche responsabilità. A disposizioni di carattere generale (quali la formalità dell’incarico, l’effettività della prestazione resa e i limiti alla cumulabilità) si aggiungono quelle più puntuali che prevedono l’indicazione precisa delle figure che si intendono remunerare con questo elemento dell’accessorio sulla scorta dell’elencazione fornita esemplificativamente dal CCNL. Sono altresì indicati gli importi correlati allo svolgimento dei ruoli elencati e demandata ad un atto organizzativo interno l’emanazione di disposizioni di dettaglio funzionali al governo dell’istituto.

**Art.12** – Disciplina, ai sensi dell’art. 70 bis CCNL 21/05/2018 richiamato dall’art. 84 bis CCNL 16/11/2022, l’indennità condizioni di lavoro sancendo la misura giornaliera dell’emolumento in 2,50 €/giorno, ferma la condizione del raggiungimento di una soglia minima, sempre giornaliera, di esposizione ai fattori di disagio/rischio per almeno la metà dell’orario di apertura al pubblico.

**Art.13** – Disciplina i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione. Alla retribuzione di risultato è destinata una quota pari al 15% delle risorse complessive per il riconoscimento annuale di tale emolumento distribuito sulla base della valutazione ricevuta, secondo il sistema vigente di valutazione della performance. È previsto un accrescimento della retribuzione di risultato fino a un massimo del 25% nel caso sia svolto un incarico ad interim.

**Art.14** – Con la disposizione in esame è prevista, per gravi e documentate situazioni familiari (declinate nella disposizione), l’elevazione del contingente dei rapporti a tempo parziale fino al 5% in più rispetto alla soglia del 25% della dotazione organica.

**Artt.15-18** – Sono disposizioni inerenti ad istituti sull’orario di lavoro. In particolare: a) indicazioni sullo straordinario per il quale è fissato il limite a 180 ore annue come massimale individuale, elevabile fino a 250 in caso di assolute necessità, e sulla banca ore per la quale è previsto un montante individuale di 12 ore all’anno; b) è definito in dodici mesi e con esclusivo riferimento ai titolari di EQ l’arco temporale sul quale effettuare la verifica del rispetto del limite della media delle 48 ore di lavoro settimanali; c) vengono richiamate disposizioni già in vigore sulla flessibilità introducendo un ampliamento a partire dal 2024; d) sono dettate regole sull’orario multi periodale.

**Art.19** – La disposizione ripropone misure di welfare già attive (in particolare quella relativa alla mobilità casa-lavoro) e indica quelle attuabili nell’immediato (buoni spesa). Evidenzia, poi, ulteriori misure che potranno essere introdotte previa ulteriore valutazione delle parti sulla base anche delle disponibilità finanziarie.

**Art.20** – L’articolo ricalca in buona sostanza la normativa applicabile in materia (D.Lgs. 81/2008) prevedendo il mantenimento dell’attuazione degli obblighi in capo al datore di lavoro sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

**Artt.21-25** – Sono disposizioni in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali. Si tratta di alcune prescrizioni riguardanti principalmente l’individuazione del personale tenuto all’erogazione della prestazione necessaria e le comunicazioni all’utenza da parte dei Dirigenti degli uffici che hanno un rapporto col pubblico. È fatto rinvio, per quanto non previsto in questo gruppo di disposizioni, alle norme dell’ACQ del 19/09/2002 e all’Accordo integrativo del 08/03/2016.

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

Sulla base dei criteri stabiliti, le risorse del Fondo provvisorio del salario accessorio 2023 vengono utilizzate nel seguente modo:

<b>RISORSE DEL FONDO</b>	<b>ISTITUTI</b>	<b>IMPORTO DEL FONDO PROVVISORIO 2023</b>	<b>PERCENTUALI/IMPORTI DI DESTINAZIONE</b>
RISORSE INDISPONIBILI DEL FONDO	DIFFERENZIALI STIPENDIALI IN ESSERE + INDENNITÀ DI COMPARTO + INDENNITÀ PERSONALE EX 8° QUALIFICA FUNZIONALE		1.315.100 (circa 20,00%)
RISORSE DISPONIBILI DEL FONDO	PREMIALITÀ GENERALE (PERFORMANCE)		4.200.000 (circa 63,98%)
	ISTITUTI INDENNITARI		Fino al 10,00% (fino a 656.600)
	DIFFERENZIALI STIPENDIALI 2023		190.700 (2,91%)
	WELFARE		50.000 (0,77%)
	RESIDUI		Differenza
<b>TOTALE</b>		<b>6.565.953,42</b>	<b>100%</b>

## **C) effetti abrogativi impliciti**

La nuova regolazione degli istituti, in particolare dei differenziali stipendiali e delle indennità, determina la caducazione delle relative discipline precedentemente in vigore, salva la previsione di ultrattività per il solo anno 2023 del previgente sistema indennitario. Le precedenti misure di welfare non riproposte nel presente accordo sono superate dal nuovo impianto disposto in materia.

## **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 PIAO e nel Piano Annuale di Attività, come inseriti nel sistema Integra che riporta gli obiettivi dei dipendenti, dei dirigenti, delle EQ 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, modificata dalla determinazione n. 149 del 29/01/2020;
- il sistema di valutazione della performance degli incaricati di Elevata Qualificazione approvato con determinazione n. 714 del 29/05/2019, modificata dalla determinazione n. 546 del 17/03/2020;
- il sistema di valutazione dei dirigenti approvato con determinazione n. 958/2023.
- 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 EQ 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. La disciplina delineata si muove nel solco delle prescrizioni del CCNL ed è imperniata sui criteri della valutazione della performance (riferita al triennio antecedente a quello di attribuzione del differenziale), dell'esperienza professionale e su ulteriori criteri afferenti all'area della formazione in senso lato (titoli di studio, abilitazioni professionali e formazione in ambito lavorativo). Il peso dei suddetti criteri, nel rispetto delle disposizioni del CCNL, è stato stabilito in modo da conferire maggiore importanza alla valutazione (60%) valorizzando al contempo, seppur in misura inferiore, l'esperienza professionale acquisita (35%).

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

L'ipotesi di contratto sottoscritta si pone nell'ottica di forte innovazione tracciata dal nuovo CCNL. La modificata distribuzione delle risorse tra i diversi istituti contrattuali risponde ad una politica di potenziamento della struttura organizzativa e di efficientamento dei servizi erogati. Dall'irrobustimento del sistema indennitario si attende, infatti, un miglioramento organizzativo interno nonché la spinta all'incremento, in senso quantitativo/qualitativo, dei servizi offerto al pubblico. La tendenza appena descritta è in sintonia con la programmazione contenuta nel più volte citato P.I.A.O. (Agenzia di Comunità). Rimane una prevalenza di destinazione delle risorse in favore dei premi correlati alla performance, a loro volta strettamente legati al raggiungimento di obiettivi indicati nel Piano della performance (sottosezione del P.I.A.O.) e dettagliati nel Piano delle Attività.

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

In considerazione dell'elevato livello di innovazione di alcune clausole del CCI sono state previste in via generale verifiche sull'attuazione del contratto (art.3) e uno specifico monitoraggio annuale sull'applicazione dell'istituto delle indennità al fine di attivare, ove dovessero emergere anomalie applicative, misure che permettano di superare le criticità (art.9 c.6). In particolare, la nuova indennità a favore degli addetti al rapporto diretto con gli utenti è stata introdotta espressamente in via sperimentale con riserva al termine del primo anno di applicazione (2024) di ogni determinazione in esito ai risultati che emergeranno dall'apposito monitoraggio (art.10 c.2).

Contratto collettivo integrativo ai sensi degli artt.7 e 8 del CCNL 16/11/2022 per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 80 del CCNL 16/11/2022 per il triennio 2023-2025. **Relazione tecnico-finanziaria**

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

Il fondo del salario accessorio è costruito sulla base della media del salario accessorio regionale così come calcolato a partire dai dati comunicati dalla competente struttura regionale. La media applicata è al netto della quota destinata alla retribuzione di posizione e di risultato delle EQ, per le quali è stato disposto e mantenuto lo scorporo effettuato in via definitiva sul Fondo del salario accessorio 2021 (determinazione n. 407 del 06/04/2022).

Il fondo risorse decentrate 2023, approvato in via provvisoria con determinazione n. 1762/2023, si compone di una parte stabile quantificata utilizzando l'importo "storico" del trattamento accessorio calcolato con riferimento a n. 419 unità di personale trasferite da Province ai sensi del comma 799 dell'art. 1 della L. 205/2017 (dotazione organica primo impianto) – che rappresenta il limite 2016 art.23 c.2 D. Lgs. 75/2017 – al quale si aggiungono le altre voci non soggette al limite del 2016, comprese le risorse di parte variabile, secondo le specifiche disposizioni applicabili contenute nel CCNL.

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

**Risorse storiche consolidate**

Descrizione	Importo
Risorse stabili di cui all'art. 79 comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022 – che richiama l'art.67 comma 2 lettera e) CCNL 21/5/2018 – quale importo "storico" trattamento accessorio calcolato con riferimento a n. 419 unità di personale trasferito da Province (dotazione organica primo impianto) (quota annua) - limite 2016 art.23 c.2 D. Lgs. 75/2017	€ 1.290.783,52

**Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL**

Sono applicati i seguenti incrementi:

- incremento di 84,50 € di cui all'art. 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/22 calcolato sui dipendenti presenti al 31/12/2018;
- importo pari alle differenze tra gli incrementi degli stipendi tabellari riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali, calcolati con riferimento al personale in servizio alla data del 1/1/2021;
- quota di risorse corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, a decorrere dal 1/4/2023.

**Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità**

- adeguamento importo trattamento accessorio calcolato con riferimento a dotazione organica primo impianto (pari a n.419 unità di personale trasferito da Province) rispetto a importo medio regionale;
- trattamento accessorio medio regionale per unità di personale di ruolo in servizio al 31/12/2022 ulteriori rispetto al limite di n.419 unità;
- Assunzioni di ruolo previste nel 2023;
- Ria personale cessato (importo valorizzato e decurtato in quanto soggetto al limite art. 23, c. 2 D.Lgs. 75/2017).

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

NON sono previste risorse variabili soggette al limite di spesa.

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

Importi per trattamento accessorio del personale a tempo determinato.

Risorse residue anni precedenti

Economie straordinario anno 2022

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

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Decurtazione importi soggetti al limite 2016 (RIA personale cessato)	€ 74.108,32
<b>Totale decurtazioni</b>	<b>€ 74.108,32</b>

Ai sensi di quanto previsto dall'art.17 comma 6 del CCNL 16/11/2022, a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Elevate Qualificazioni continuano ad essere corrisposte a carico del bilancio.

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

Descrizione	Importo
TOTALE RISORSE STABILI	€ 5.839.419,48
RISORSE VARIABILI	€ 800.642,26
DECURTAZIONE IMPORTI SOGGETTI AL LIMITE 2016	€ 74.108,32
<b>TOTALE GENERALE sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 6.565.953,42</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 Elevate Qualificazioni.

## **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	€ 425.000,00
Progressioni orizzontali	€ 885.000,00
Altro (indennità art. 37 ex 8 <sup>a</sup> qualifica)	€ 5.100,00
<b>Totale</b>	<b>€ 1.315.100,00</b>

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

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 5.096.700,00, così suddivise:

Descrizione	Importo
Produttività di cui all'articolo 80, comma 2, lettera a) e b) del CCNL 16/11/2022	€ 4.200.000,00
Indennità condizioni di lavoro e indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 80 c.2 lettera c) ed e) CCNL 16/11/2022	€ 656.600,00
Differenziali stipendiali (da attribuire nel 2023) di cui all'art. 80 c.2 lettera j) CCNL 16/11/2022	€ 190.700,00
Welfare integrativo (art. 84 CCNL 16/11/2022)	€ 50.000,00
<b>Totale</b>	<b>€ 5.096.700,00</b>

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



Per la somma di € 154.153,42, corrispondente ai residui, non è stata prevista una specifica destinazione tra gli istituti contrattuali.

**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	€ 1.315.100,00
Somme regolate dal contratto	€ 5.096.700,00
Destinazioni ancora da regolare	€ 154.153,42
<b>Totale</b>	<b>€ 6.565.953,42</b>

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

Voce non presente

**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, al netto delle decurtazioni operate, ammontano a € 5.765.311,16, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano a € 1.315.100,00.

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 legati alla performance e agli istituti indennitari sono attivati sulla base dei principi di selettività e meritocrazia.

In particolare, quelli 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.

Quanto agli istituti indennitari, facendo leva prioritariamente sulla mission dell'Ente (erogazione dei servizi per il lavoro e delle politiche attive), sono state valorizzate principalmente le attività e i ruoli che implicano un'assunzione di responsabilità afferenti ai servizi per il lavoro in un'ottica di miglioramento dei servizi resi al pubblico e di miglioramento dell'organizzazione interna. L'ancoraggio ad elementi oggettivi e a criteri di prevalenza e continuità assicura lo sbarramento ad una erogazione indiscriminata dell'indennità.

Le ulteriori figure di responsabilità previste rimangono a consolidamento di una struttura organizzativa che, seppur non ancora definitiva per via della breve vita dell'Ente e per il susseguirsi di mutamenti normativi con diretto e rilevante impatto, sta trovando una sua identità. Tali figure si concentrano, prevalentemente, in punti di snodo strategici dell'organizzazione garantendo ex ante la selettività nell'accesso ai ruoli.

L'indennità per particolari condizioni di lavoro intercetta, invece, la gravosità della prestazione di maggiore prossimità con l'utenza, spesso caratterizzata da disagio economico-sociale, e si proietta su una platea ridotta di potenziali destinatari, confinata esclusivamente ai soli addetti all'accoglienza.

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

I criteri disciplinati nell'articolato contrattuale, fissati in misura preponderante già nel CCNL, consentono di affermare il rispetto del principio di selettività in quanto: 1) alla valutazione della performance del triennio precedente a quello di attribuzione del differenziale stipendiale è attribuito il peso maggiore (60% del punteggio totale); 2) l'esperienza professionale è valorizzata con riferimento al profilo professionale mantenuto per il periodo di riferimento (5 anni); 3) sono previsti punteggi aggiuntivi (5%) per il possesso di titoli di studio ulteriori e ad abilitazioni professionali attinenti al profilo, accentuando il carattere selettivo delle procedure di attribuzione.

L'attribuzione dei differenziali stipendiali è fissata nella misura convenuta nell'accordo integrativo ai sensi dell'art.14 comma 2 lett. b CCNL 16/11/2022, comunque non superiore al 50% dei dipendenti partecipanti alle

selezioni. La spesa che ne consegue, ricavabile dal numero dei differenziali attribuibili per l'importo dei differenziali medesimi previsti dalla Tabella A del CCNL 16/11/2022, è coperta dalle risorse stabili del fondo.

**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 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022.**

<b>COSTITUZIONE DEL FONDO</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>Differenza</b>
<b>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</b>	€ 5.202.535,20	€ 5.839.419,48	€ 636.884,28
<b>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</b>	€ 5.202.535,20	€ 5.839.419,48	€ 636.884,28
<b>Risorse variabili</b>			
Altre risorse variabili	€ 415.882,93	€ 800.642,26	€ 384.759,33
<b>Totale risorse variabili</b>	€ 415.882,93	€ 800.642,26	€ 384.759,33
<b>Decurtazioni del Fondo</b>			
Importi soggetti al limite 2016	€ 65.450,31	€ 74.108,32	€ 8.658,01
<b>Totale decurtazioni del fondo</b>	€ 65.450,31	€ 74.108,32	€ 8.658,01
<b>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 5.202.535,20	€ 5.839.419,48	€ 636.884,28
Risorse variabili	€ 415.882,93	€ 800.642,26	€ 384.759,33
Decurtazioni	€ 65.450,31	€ 74.108,32	€ 8.658,01
<b>Totale risorse Fondo sottoposte a certificazione</b>	<b>€ 5.552.967,82</b>	<b>€ 6.565.953,42</b>	<b>€ 1.012.985,60</b>

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2023 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022.**

La tabella viene compilata mostrando le differenze tra il 2023 e il 2022.

<b>Descrizione</b>	<b>Anno 2022</b>	<b>Anno 2023</b>	<b>Differenza</b>
Indennità di comparto	€ 370.385,79	€ 425.000,00	€ 54.614,21
Art. 17, comma 2, lett. b) peo. in godimento	€ 678.637,24	€ 885.000,00	€ 206.362,76
Altro (art.17 CCNL 1/4/1999, indennità ex 8 q.f.-art.37 co,4 CCNL 6/7/1995)	€ 5.100,24	€ 5.100,00	- € 0,24
<b>Totale</b>	<b>€ 1.054.123,27</b>	<b>€ 1.315.100,00</b>	<b>€ 260.976,73</b>
Indennità condizioni di lavoro e specifiche responsabilità (art. 80, comma 2 lett. c) ed e) CCNL 16/11/2022)	€ 164.589,38	€ 656.600,00	€ 492.010,62
Premi correlati alla performance individuale e organizzativa di cui all'art 80, comma 2, lett a) e b) del CCNL 16/11/2022	€ 3.660.405,91	€ 4.200.000,00	€ 539.594,09
Differenziali stipendiali da corrispondere nell'anno di riferimento (art. 80, comma 2 lett. j) CCNL 16/11/2022)	€ 129.712,79	€ 190.700,00	€ 60.987,21
Altro (welfare integrativo art. 82 CCNL 16/11/2022)	€ 0,00	€ 50.000,00	€ 50.000,00
<b>Totale</b>	<b>€ 3.954.708,08</b>	<b>€ 5.096.700,00</b>	<b>€ 1.142.591,92</b>
Residui	€ 506.721,35*	€ 154.153,42	- € 352.567,93
<b>Totale</b>	<b>€ 5.515.552,70</b>	<b>€ 6.565.953,42</b>	<b>€ 1.050.400,72</b>

\*I residui rappresentati afferiscono esclusivamente a quelli di parte stabile (quelli di parte variabile non sono stati riportati nel Fondo 2023).

#### **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 2023 sono contenute nel bilancio finanziario gestionale del triennio 2023-2025 ed imputate interamente al capitolo di spesa U01110 "Retribuzioni in denaro", sul quale sono individuati tutti gli impegni relativi alle varie voci costituenti il fondo al netto di oneri e IRAP.

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

Il Fondo 2022, così come ridelineato dalla determinazione n. 1762 del 11/10/2023, aveva una consistenza complessiva di 5.552.967,82 €, di cui 1.092.240,19 € destinati alla copertura finanziaria di istituti sottratti alla contrattazione e 4.460.727,63 € per gli istituti regolati pattiziamente con le OOSS/RSU. A valere sul Fondo 2022 sono stati erogati, a consuntivo, 1.054.123,27 € per gli istituti non negoziabili e € 3.954.708,08 per quelli invece regolati contrattualmente per un totale complessivo di 5.008.831,35 €, entro, dunque, i limiti di capienza del fondo suddetto. Non erano presenti voci con destinazione vincolata ai sensi di specifica normativa.

##### **Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo 2023**

Il fondo 2023, come rideterminato dall'Agenzia con determinazione n.1762/2023, trova copertura nell'esercizio 2023 del Bilancio di previsione 2023-2025 come segue:

capitolo U01110 "Retribuzioni in denaro" per i suddetti importi del fondo (impegni n. 3023000057 e 3023000070 per il personale di ruolo e impegni 3023000066 e 3023000072 per il personale a tempo determinato);

capitolo U01120 "Contributi a carico Ente" per i relativi oneri riflessi (impegno 3023000076);

capitolo U01230 "IRAP" per i relativi importi riferiti all'IRAP (impegno 3023000080)

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

Bologna, 31/10/2023

Il Dirigente  
(Massimo Martinelli)  
*Firmato digitalmente*