



RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE – SOTTOSCRITTO IN DATA 22/12/2016 (articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. n. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexties, D.Lgs. n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; eventuali altre informazioni utili (Scheda I.2);

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi C.C.D.I. 02/12/2016 Contratto 22/12/2016
Periodo temporale di vigenza	01/01/2016 – 31/12/2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Segretario Generale Componente – Dirigente con funzione di Vicesegretario Generale Componente - Dirigente con funzione di Capo di Gabinetto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – C.S.A. Regioni e Autonomie Locali – D.I.C.C.A.P. – R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie Pre-intesa (elenco sigle): R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie Contratto (elenco sigle): R.S.U.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) strumenti di premialità b) criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse c) fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle tipologie di prestazione e a specifiche/particolari responsabilità d) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e) destinazione del Fondo anno 2016

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 14/12/2016</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha effettuato rilievi</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>In corso di adozione sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.G.C. n. 206 del 20/11/2012</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sì, il programma è stato adottato con D.G.C. n. 110 del 14/05/2014.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sì, per quanto di competenza</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>In corso di adozione il Regolamento Attuativo del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.G.C. n. 206 del 20/11/2012</p>
Eventuali osservazioni nessuna		

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa. La relazione è volta ad illustrare l'articolato del contratto con indicazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali ed eventuali altre informazioni ritenute utili.

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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Esame in dettaglio degli articoli:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

Le parti, facendo riferimento al contesto normativo e contrattuale in cui si inserisce il CCDI, si danno reciproco atto che lo stesso va interpretato in modo coordinato con riferimento alle disposizioni delle norme di legge e alle clausole contenute nei contratti nazionali vigenti.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

L'articolo chiarisce che l'accordo trova applicazione sia nei confronti dei dipendenti con qualifica non dirigenziale assunti a tempo indeterminato che a quelli assunti a tempo determinato, a tempo pieno o parziale ivi compreso il personale comandato/distaccato. La clausola trova fondamento nell'art. 7, comma 10 del CCNL 2000 laddove si afferma che il trattamento economico del personale a tempo determinato è equivalente a quello previsto dai CCNL e CCDI vigenti per il personale di ruolo. La validità del contratto è triennale, fatta salva la redazione di un accordo annuale sulle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività, e comunque fino alla stipulazione di un contratto decentrato successivo fatto salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 Verifiche

Le parti convengono che con cadenza almeno annuale si procederà ad una verifica sullo stato di attuazione del contratto.

Art. 4 Interpretazione autentica

L'articolo disciplina le procedure da adottare nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto. Le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse e stipulano un accordo di interpretazione che sarà sottoposto alle verifiche previste per la contrattazione decentrata.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 Quantificazione delle risorse

Con questo articolo le parti confermano che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, che sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla legge e dal CCNL nonché tenuto conto delle direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.

Il punto di riferimento per questo articolo è costituito dalle seguenti disposizioni

CCNL 22/01/2004

Art. 31 Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal presente articolo.

2. Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.

3. Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del presente CCNL.

4. Le risorse decentrate di cui al comma 3 ricomprendono anche le somme destinate alla incentivazione del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.

5. Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.

Art. 32 Incrementi delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.

2. Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo.

3. Enti locali: l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;

4.....

.....

7. La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).

8. Gli incrementi indicati nel presente articolo, commi 2 e 7, non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

9. E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.

10. Dalla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo, non trova più applicazione la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001.

art. 9 comma 2-bis del DL 78/2010

2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.

Art. 1 comma 236 della Legge 208/2015

236. Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, ... , tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

Art. 6 – Strumenti di premialità

In questo articolo le parti hanno individuato gli strumenti di premialità per il personale dipendente e precisamente:

- a. premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della prestazione individuale e/o collettiva;
- b. le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali vigenti, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri del sistema di misurazione e valutazione della performance di seguito indicate;
- c. la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione della performance adottato dall' Ente;
- d. le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999;
- e. le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione";

Nel dettaglio, il comma 5 dell'art. 16 sopraccitato recita:

Art. 16 comma 5

In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle province autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo e' accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.

L'articolo prevede altresì che le predette economie dovranno essere certificate dall'Organo di revisione dei conti e che potranno essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la

contrattazione integrativa, di cui due terzi per il personale direttamente e proficuamente coinvolto e un terzo per incrementare le risorse disponibili per la contrattazione decentrata di parte variabile.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Nell'articolo in esame le parti hanno elencato i criteri alla base dei quali vengono destinate le risorse decentrate ai fini dell'applicazione degli istituti di premialità individuati in sede di contrattazione.

I criteri generali individuati sono:

- a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti;
- d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Le parti, nello stesso articolo, secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'Ente, hanno convenuto sui principi fondamentali che caratterizzano il sistema premiante del personale dipendente ai fini di una ripartizione degli incentivi secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance. La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione sia in termini di valore aggiunto rispetto alle funzioni istituzionali sia al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione.

Le parti, ai fini dell'applicazione di una forma equitativa di corresponsione dei compensi al personale, hanno individuato criteri di partecipazione alla distribuzione della produttività in forma differenziata per i dipendenti che già partecipano all'erogazione di progetti speciali o ad altre forme di incentivazione comunque denominate e regolate dal contratto. In sede di distribuzione dei compensi di produttività saranno esclusi i dipendenti che hanno già percepito premi per progetti speciali specificatamente individuati o altre forme di incentivazione (escluse le indennità) comunque denominate e regolate dal contratto in misura superiore a quanto ipoteticamente quantificato in base alla valutazione ricevuta. Qualora l'importo dei compensi percepiti per tali motivazioni risultasse inferiore, il compenso incentivante la produttività viene erogato nell'importo pari alla differenza tra quanto già percepito e quanto spettante in base alla valutazione espressa dal dirigente nella relativa scheda di valutazione.

Art. 8 – Premialità secondo le fasce di merito

In applicazione delle disposizioni relative ai c.d. "Piani di razionalizzazione" e del D.Lgs. n. 150/2009, che prevedono la possibilità di destinare una quota delle economie derivanti dai piani stessi alla contrattazione integrativa, le parti definiscono la destinazione dei relativi risparmi.

Una quota pari al 50% sarà destinata a compensi di produttività da erogarsi, secondo la generale metodologia permanente di valutazione individuale in vigore presso il Comune di Mantova al personale direttamente e proficuamente coinvolto nelle attività individuate dal piano di razionalizzazione.

La rimanente quota del 50% sarà destinata a compensi di produttività da erogarsi con il sistema a "fasce di merito".

E' prevista l'istituzione di 3 fasce con le seguenti caratteristiche:

- Fascia A per il 35% del personale con assegnazione di una quota pari al 50% delle risorse
- Fascia B per il 45% del personale con assegnazione di una quota pari al 40% delle risorse
- Fascia C per il restante 20% del personale con assegnazione di una quota pari al 10% delle risorse

L'inserimento in una delle fasce sopra individuate è subordinato al raggiungimento di un punteggio almeno pari al 50% del punteggio massimo ottenibile.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 – Criteri generali

Le parti si impegnano ad avviare al più presto la definizione dei criteri generali per l'attribuzione delle progressioni orizzontali al personale dipendente nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e con i criteri definiti dall'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 che, nello specifico recita:

Art. 23 - Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

ART. 5 - Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

o diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

o grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

o iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 10 – Principi generali

Le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori denominati "indennità".

In particolare viene stabilito che le indennità possono essere riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Il dirigente responsabile di settore riscontrerà anche, con cadenza periodica almeno annuale, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità.

Le parti stabiliscono che la stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Art. 11 – Indennità di rischio

Tale indennità è destinata a remunerare le prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000 e dell'art. 41 del CCNL 22/01/2004, l'indennità di rischio è pari a € 30,00 mensili per 26 giorni lavorativi, in proporzione ai giorni di effettiva presenza in servizio del dipendente.

L'articolo definisce le prestazioni che danno diritto all'indennità e stabilisce che l'individuazione dei dipendenti cui spetta la stessa sarà effettuata dai Dirigenti di settore con successiva comunicazione alle R.S.U. e alle OO.SS firmatarie del contratto.

L'erogazione dell'indennità avviene con cadenza mensile, nel secondo mese successivo alla resa della prestazione e cessa di essere corrisposta nel momento in cui viene meno la particolare condizione che ne ha determinato la corresponsione.

Art. 37 CCNL 14.9.2000

1. Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € L. 40.000513 Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999514

3. omissis515.

Art. 41 CCNL 22.1.2004

1. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003

Art. 12 – Indennità di disagio

Per l'applicazione di tale istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01/04/1999 le parti concordano le seguenti specifiche:

- le modalità di prestazione devono essere realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori;
- conseguentemente le prestazioni non possono essere quelle che caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali del profilo professionale, già remunerati con il trattamento stipendiale;
- le prestazioni devono essere riconducibili alle specifiche modalità e alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni vengono concretamente espletate;
- il valore mensile dell'indennità è determinato in € 27,00

L'articolo stabilisce che l'individuazione dei dipendenti cui spetta la stessa sarà effettuata dai Dirigenti di settore con successiva comunicazione alle R.S.U. e alle OO.SS firmatarie del contratto.

L'erogazione dell'indennità avviene con cadenza mensile, nel secondo mese successivo alla resa della prestazione e cessa di essere corrisposta nel momento in cui viene meno la particolare condizione che ne ha determinato la corresponsione.

CCNL 1.4.1999

Art. 17, come modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006

1. Le risorse di cui all'art. 15465 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15466 sono utilizzate per:

...

e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A , B e C.

Art. 13 – Indennità di maneggio valori

Le parti, con riferimento all'art. 36 del CCNL 14/09/2000, definiscono la graduazione dell'indennità che compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

I dipendenti da adibire al maneggio valori sono individuati con provvedimento dei dirigenti dei settori interessati.

L'indennità è commisurata all'effettiva movimentazione di denaro e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi in esame.

L'erogazione dell'indennità avviene annualmente, a consuntivo.

CCNL 14/09/2000

Art.36 - Indennità maneggio valori

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

Art. 14 – Indennità di cui all'art. 36 comma 2, lett. a) d) CCNL 22.01.2004

Le parti disciplinano, altresì, il riconoscimento delle indennità per l'esercizio dei compiti di cui all'art. 17, comma 2 lett. i) introdotta dall'art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004.

La norma contrattuale così recita:

i) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

Per il personale dipendente inquadrato nelle categorie B, C e D che esercita i compiti di cui all'art. 17, comma 2 lett. i) è previsto il riconoscimento di un'indennità annua di € 270.

L'indennità in esame viene attribuita ai dipendenti cui viene formalmente conferito l'incarico con apposito atto scritto da parte del dirigente e non cumulabile con altre indennità per specifiche responsabilità. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Art. 15 – Indennità per particolari responsabilità

In questo articolo vengono stabiliti i criteri per l'individuazione delle posizioni di particolare responsabilità del personale dipendente del Comune di Mantova, in applicazione dell'art. 17 comma 2 lettera f) aggiornato dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09/05/2006 che nello specifico recita:

...f) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti ; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.

Le parti concordano l'individuazione dei principi generali, dei criteri e della procedura per l'attribuzione delle indennità al personale dipendente.

Con cadenza annuale i dirigenti procedono all'individuazione delle situazioni lavorative che comportano particolare responsabilità e, una volta definite le posizioni, con specifico atto affidano l'incarico ai dipendenti assegnati al settore.

Le parti definiscono le fattispecie cui si collegano incarichi di responsabilità e precisamente:

- a. Responsabile di unità organizzativa: personale, non già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, cui sia stata affidata la responsabilità dal dirigente, con atto formale.
- b. Responsabile di coordinamento di unità organizzativa: personale, non già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, cui sia stata affidata dal dirigente con atto formale la responsabilità di coordinamento.
- c. Responsabile di procedimento amministrativo: personale, non già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, cui sia stata affidata dal dirigente con atto formale la responsabilità di un procedimento amministrativo (di cui alla legge 241/1990).
- d. Responsabile su esiti di attività complessa, derivante da competenze specifiche in termini di utilizzo di logiche, conoscenze normative, tecniche e scientifiche applicate, utilizzo di strumentazioni tecnologiche non fungibili all'interno dell'Ente, cui sia stata affidata la responsabilità dal dirigente, con atto formale.
- e. Responsabile della supervisione e/o coordinamento di attività e/o funzioni.

La determinazione dell'indennità avviene con un metodo di graduazione secondo specifici parametri di pesatura.

Il valore economico delle indennità è determinato dividendo l'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle indennità per il totale complessivo dei punteggi attribuiti alle posizioni. Il valore economico di un punto, così ottenuto, viene poi moltiplicato per il punteggio finale ottenuto da ciascuna posizione. Se l'esito di questo calcolo dovesse determinare un valore dell'indennità superiore al limite massimo previsto dal CCNL, gli importi sono riportati al limite e i resti saranno destinati a istituti da definire in sede di contrattazione decentrata.

La liquidazione delle indennità disciplinate con questo articolo avviene con cadenza mensile.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01/04/1999

Le parti confermano quanto previsto dall'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01/04/1999 che consente di far confluire tra quelle destinate alla contrattazione decentrata integrativa "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale... .." definendo gli incentivi a cui fare riferimento.

L'erogazione degli incentivi in esame sarà effettuata secondo la disciplina degli appositi regolamenti con atto del dirigente del settore competente.

Piani di razionalizzazione – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

Le parti, con riferimento all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011, dettagliato nell'illustrazione del precedente art. 6 in materia di strumenti di premialità, confermano la destinazione alla contrattazione decentrata integrativa di una quota entro il limite massimo del 50% dei risparmi ottenuti e accertati dal Collegio dei Revisori.

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la specifica disciplina prevista.

Art. 17 – Orari di lavoro plurisettemanali ed annuali

Le parti confermano che al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni e secondo una programmazione settimanale, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività, in particolare con ampliamento dei servizi all'utenza può essere applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione di questa disposizione devono essere fronteggiati con una proporzionale riduzione del lavoro straordinario nei medesimi servizi.

In relazione a specifiche esigenze di servizio, è prevista l'applicazione dell'orario plurisettemanale nel rispetto del carico medio orario settimanale previsto dal CCNL (35 ore medie settimanali).

Le parti confermano che per il personale adibito a orari articolati in più turni così come previsto dall'art. 13 del DPR n. 268/87, ai sensi dell'art. 17, comma 4 lett. b) e c) del CCNL del 06/07/1995, l'orario di lavoro è ridotto a 35 ore settimanali.

CCNL 06/07/1995

ART 17 c. 4 – Orario di lavoro

4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

a) orario flessibile, che consiste nel consentire di posticipare l'orario di inizio o di anticipare l'orario di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;

b) orario plurisettemanale, che consiste nella programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;

c) turnazione, che consiste nella rotazione ciclica dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario secondo quanto previsto dall' art. 13 del DPR n. 268 del 1987;

d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;

e) priorità nell'impiego flessibile, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266;

CCNL 01/04/1999

ART. 22 - Riduzione di orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettemanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D. Lgs. 29/93, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.

3. La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4.

4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

Art. 18 – Pari opportunità

Le parti individuano, tenendo comunque conto delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni su base territoriale esistente, le seguenti azioni positive, con particolare riferimento alle necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed alle seguenti misure:

- analisi e proposte sugli interventi di sostegno ai genitori che rientrano al lavoro dopo il periodo di astensione obbligatoria o facoltativa per maternità;
- flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
- perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali;
- miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica verso i lavoratori;
- promozione di interventi volti a dare attuazione a indicazioni, Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi della parità e delle pari opportunità di genere, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
- accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi.

La norma contrattuale così recita:

CCNL 14/09/2000

ART 19 – *Pari opportunità*

1. Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all'interno del comparto, nell'ambito delle più ampie previsioni dell'art. 2, comma 6, della L.125/1991 e degli artt.7, comma 1, e 61 del D.Lgs. n. 29/1993, saranno definiti, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzino in "azioni positive" a favore delle lavoratrici.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI IN CASI PARTICOLARI

Art. 19 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

Le parti stabiliscono che il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, concorre agli incentivi ed ai compensi accessori disciplinati dal CCDI se non con riferimento ai compensi e indennità ordinariamente previsti dai CCNL.

Art. 20 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Le parti stabiliscono che il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi accessori disciplinati nel CCDI in misura proporzionale al tempo di lavoro.

Art. 21 – Personale distaccato

Il personale dell'Ente distaccato presso enti, amministrazioni, aziende concorre agli incentivi e ai compensi previsti nel CCDI alle condizioni contenute nel contratto stesso, fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire dall'Ente utilizzatore gli elementi per la valutazione.

La norma contrattuale di riferimento prevede:

CCNL 22/01/2004

Art. 19 - *Partecipazione del personale comandato o distaccato alle progressioni orizzontali e verticali*

1. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni sia per le progressioni orizzontali che per le progressioni verticali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

2. Le parti concordano nel ritenere che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale "distaccato" a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.

Dichiarazione congiunta n. 13

Con riferimento alla disciplina dell'art. 19, le parti concordano nell'affermare che gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del "personale comandato" (la cui nozione implica l'utilizzo di un lavoratore nell'interesse dell'ente ricevente) presso altri enti sia totalmente a carico degli enti che utilizzano il lavoratore.

Gli oneri possono essere sostenuti direttamente o periodicamente rimborsati all'ente titolare del rapporto, secondo gli accordi di collaborazione intervenuti tra gli enti interessati. Per gli istituti tipici del salario accessorio, trova applicazione la disciplina vigente nell'ente utilizzatore.

Art. 22 – Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in convenzione

Le parti, richiamando la disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 22/01/2004, confermano la possibilità che la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

La norma contrattuale prevede:

Art. 14 - Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione

3. La contrattazione decentrata dell'ente che utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale, secondo la disciplina dell'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999 ed utilizzando le risorse disponibili secondo l'art. 31.

Art. 23 – Disposizione finale

In questo articolo le parti stabiliscono che gli istituti disciplinati dal CCDI resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo in caso di:

- modifiche dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali che ne impongano la revisione
- volontà delle parti di rivedere le condizioni

Le parti concordano, altresì, che l'applicazione dei nuovi sistemi di attribuzione delle indennità, così come definiti dal CCDI, sarà effettuata a partire dal 01/05/2017

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.

Le risorse del fondo sono impiegate con le seguenti destinazioni:

PROGRESSIONI ORIZZONTALI e ASSEGNI AD PERSONAM - CCNL 31/03/1999

RETR. POSIZIONE E RISULTATO TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - art. 10 del CCNL del CCNL 31/03/1999

ALTE PROFESSIONALITA' art. 10 del CCNL 22/01/2004

INDENNITA' DI COMPARTO art 33 del CCNL 22/01/2004

IND. COORDINAMENTO EX VIII q.f.

INDENNITA' MAESTRE ED EDUCATRICI art. 37 del CCNL 06/07/1995 - art. 31 c.7 CCNL 14/09/2000

INDENNITA' DI RISCHIO/DISAGIO all'art. 41 del CCNL 14/09/2000 - 17 comma 2 lett e) del CCNL 01/04/1999

INDENNITA' DI TURNO all'art. 22 del CCNL 14/09/2000

INDENNITA' DI REPERIBILITA' 23 CCNL 14/09/2000

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI art. 36 del CCNL 14/09/2000

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' art. 7 del CCNL 09/05/2006

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' attribuite con atti formali art. 17 c. 2 lettera i)/99, aggiunta dall'art.36 c. 2/2004

Servizi estivi (CRED) - art. 32 del CCNL 14/09/2000

INCENTIVI art. 15 lett. k CCNL 01/04/99

(ad esempio progettazione e pianificazione D.Lgs. 163/2006, compensi recupero evasione ICI, compensi professionali avvocati per liquidazione sentenze favorevoli all'Ente, compensi ISTAT)

Progetti speciali

Compenso incentivante la produttività

Premialità secondo fasce di merito derivanti dalla destinazione di una quota delle economie da Piani di Razionalizzazione della spesa

Si riporta, di seguito, il riepilogo della destinazione delle risorse della contrattazione integrativa con riferimento all'anno 2016:

Destinazioni non contrattate specificamente dal CI di rif.to	2016
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	216.874
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	799.229
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	101.281
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	214.083
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO ECC.	169.146
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	90.035
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	
ACCANT. ART. 32 C. 7 CCNL 02-05 (ALTE PROFESS.)	4.752
Totale Destinazioni non contrattate dal CI di rif.to	1.590.648
Destinazioni contrattate specificamente dal CI di rif.to	2016
PROGRESSIONI ORIZZONTALI - CONTR	
POSIZIONI ORGANIZZATIVE - CONTR	9.075
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ - CONTR	
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO ECC. - CONTR	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA - CONTR	176.598
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE - CONTR	17.502
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI - CONTR	
Totale Destinazioni contrattate dal CI di rif.to	203.175
Totale complessivo Destinazioni anno 2016	1.793.823

Le variazioni significative rispetto alla destinazione delle risorse per l'anno 2016 fanno riferimento al riconoscimento di nuove posizioni organizzative nell'ambito delle disponibilità delle risorse di parte stabile nonché all'utilizzo dei risparmi da piani di razionalizzazione e delle risorse da sponsorizzazioni per l'incentivazione del personale dipendente.

Le parti hanno confermato i valori già previsti dal precedente CCDI per le varie tipologie di indennità (disagio, rischio, maneggio valori e specifiche responsabilità art. 17 c. 2, lett. i CCNL 01/04/99).

Le parti hanno, inoltre, definito un nuovo sistema di attribuzione delle indennità, in particolare per il riconoscimento di alcune specifiche responsabilità che troverà applicazione a partire dal 01/05/2017, nell'ambito della spesa sostenuta allo stesso titolo. Nell'ipotesi di CCDI in esame sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle indennità, introducendo un nuovo sistema di graduazione, nell'ottica di una valorizzazione e differenziazione del trattamento in relazione alle specifiche funzioni e responsabilità attribuite.

c) Effetti abrogativi impliciti

Il presente CCDI, per tutto quanto in esso disciplinato, implicitamente abroga i medesimi istituti previsti dai Contratti Collettivi Decentrati Integrativi precedenti.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Come descritto nell'illustrazione dell'art. 9, le parti hanno preso l'impegno di avviare al più presto la definizione dei criteri generali per l'attribuzione delle progressioni orizzontali.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale

e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa e illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Con questo contratto decentrato è stata confermata la previsione del riconoscimento dei compensi incentivanti la produttività in base all'esito della valutazione delle prestazioni individuali effettuata dai dirigenti con le apposite schede di valutazione previste dal sistema di valutazione permanente del personale dipendente adottato dall'Ente.

E' stata, inoltre, introdotta la disciplina relativa alle premialità secondo fasce di merito per l'attribuzione dei compensi derivanti dalla destinazione di una quota delle economie da Piani di Razionalizzazione.

La norma del contratto decentrato prevede che le somme vengano destinate:

Per il 50% a compensi di produttività da erogarsi, secondo la generale metodologia permanente di valutazione individuale in vigore presso il Comune di Mantova, al personale in servizio direttamente e proficuamente coinvolto nelle specifiche iniziative individuate dal citato Piano di Razionalizzazione;

Per il restante 50% a compensi di produttività da erogarsi con il sistema "a fasce di merito", di cui agli artt. 19 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009, così come definito nel Sistema di valutazione dei dipendenti del Comune di Mantova e secondo la seguente disciplina di dettaglio:

Istituzione di 3 fasce di merito:

Fascia A nella quale sarà inserito il 35% del personale ed alla quale è assegnata quota pari al 50% delle risorse

Fascia B nella quale sarà inserito il 45% del personale ed alla quale è assegnata quota pari al 40% delle risorse

Fascia C nella quale sarà inserito il restante 20% del personale ed alla quale è assegnata quota pari al 10% delle risorse

L'inserimento in una delle fasce sopra individuate è subordinato al raggiungimento nella valutazione individuale, sempre con riferimento alle prestazioni suppletive nelle specifiche iniziative previste dal Piano, di un punteggio almeno pari al 50% del massimo punteggio ottenibile.

La normativa di riferimento per la definizione delle fasce di merito è quella contenuta negli articoli 19 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009.

Le disposizioni normative citate prevedono:

i criteri per la differenziazione delle valutazioni in base ai quali il personale e' distribuito in differenti livelli di performance in modo che:

a) il 25% è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% delle risorse;

b) il 50% è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% delle risorse;

c) il restante 25% è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

La contrattazione collettiva integrativa può però prevedere deroghe alla percentuale del 25% di cui alla lettera a) in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle lettere b) o c).

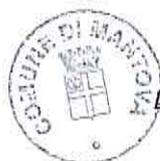
La contrattazione può altresì prevedere deroghe alla composizione percentuale delle fasce di cui alle lettere b) e c) e alla distribuzione tra le medesime fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale.

Le disposizioni sopra richiamate vanno integrate con le previsioni contenute nell'art. 31 del citato D.Lgs. n.150/2009, il quale prevede che gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.

f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Le parti hanno concordato che l'applicazione dei nuovi sistemi di attribuzione delle indennità, così come definiti nel CCDI in esame, avranno decorrenza dal 01/05/2017.

Mantova, 23 dicembre 2016



IL DIRIGENTE
Dott. Annamaria Sposito