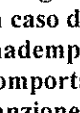


RELAZIONE ILLUSTRATIVA CCDI 2017

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

Data di sottoscrizione	Mancato accordo. Esecuzione provvisoria approvata con Decreto presidenziale n. 58 del 4.12.2017
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica - Segretario Generale, Rosario Indizio - Presidente - Dirigente Barbara Faroni - Componente - Dirigente Renzo Bonatti - Componente - OO.SS. ammesse alla contrattazione: CIGL CISL UIL RSU Nessuna OO.SS. firmatarie.
Soggetti destinatari	Personale Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Verifica integrazione delle risorse ai sensi dell'art. 15, comma 2 del CCNL 1/4/99. b) Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 1/4/1999, nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del medesimo CCNL. c) Criteri indennità accessorie varie (Indennità di rischio; Indennità di maneggio valori; Indennità di turno; Indennità di reperibilità; Indennità di disagio; Indennità di responsabilità) d) Criteri di riparto degli introiti da sponsorizzazione e dei ricavi netti derivanti da convenzioni. e) Meccanismi di perequazione delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge.
dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno
Al fine dell'esecuzione in via provvisoria delle clausole contrattuali di cui al mancato accordo relativo alla sessione negoziale iniziata il 28 settembre 2017 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sia in ordine alla Relazione tecnico-finanziaria che alla presente Relazione illustrativa (All. n. 1), dando atto, altresì del rispetto dei vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.	

	alla Relazione illustrativa.	Nessun rilievo dell'Organo di controllo.
	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. n. 150/2009 con decreto presidenziale n. 92 del 27 luglio 2017.
		È stato aggiornato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità con decreto presidenziale n. 6 del 31/01/2017 secondo le delibere CIVIT ora ANAC attuative del D.Lgs. 33/2013.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, approvato con decreto presidenziale n. 6 del 31/01/2017 secondo le delibere CIVIT ora ANAC attuative del D.Lgs. 33/2013, come da attestazione OIV in data 26/04/2017.(All. n. 2)
		È stata adottata la relazione sulla performance di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza Valutazione e merito".
		La Relazione della Performance anno 2016 è stata validata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs.n. 150/2009, con nota prot.n. 3 del 27 aprile 2017 (All.n. 3).
		E' stata acquisita la certificazione dell'organismo di controllo sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica: - rispetto dei saldi finanziari 2016 (All.n. 4); - per il rispetto dei saldi finanziari 2017 si veda la certificazione allegata al Bilancio di previsione 2017 approvato con decreto presidenziale n. 37 del 20/07/2017 (All.n. 5); - rispetto del principio di riduzione della spesa di personale – Parere dell'Organo di Revisione sul bilancio di previsione 2017 (All.n. 6)
Eventuali osservazioni		

**II.2-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)**

**PUNTO A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO
INTEGRATIVO**

Si riportano di seguito i singoli articoli dell'accordo proposto alla certificazione:

Art. 1 - Ambito di applicazione e Durata: il presente articolo precisa che il contratto si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Provincia di Mantova, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pieno o parziale. Lo stesso articolo, al comma 2, stabilisce che il contratto produce effetti dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 2 - Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004: Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dalla contrattazione nazionale. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

Il presente articolo, al comma 3, precisa che le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, quali le progressioni orizzontali, le indennità di comparto, la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità.

La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 3 - Finalità del contratto. Integrazione delle risorse ai sensi dell'art. 15, comma 2 del CCNL 1/4/99: Il presente articolo stabilisce le finalità dell'accordo e cioè assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi della Provincia di Mantova nonché nei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance organizzativa e individuale in applicazione del nuovo sistema di valutazione con decorrenza 1/1/2011.

Le parti, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/99, concordano l'integrazione delle risorse economiche decentrate di parte variabile, sino all'importo massimo pari al 1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, fermo restando, comunque, che tale integrazione potrà essere resa effettivamente disponibile nel rispetto delle condizioni di cui ai commi 3 e 4 del medesimo art. 15, e, pertanto, solo a seguito del preventivo accertamento, da parte dei servizi di controllo interno, delle effettive disponibilità di bilancio dell'Ente, create a seguito di

processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità

La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie indicate, ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 1/4/1999, nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17 del medesimo CCNL. Il presente articolo stabilisce i criteri di riparto e destinazione delle risorse decentrate:

- Vengano garantite le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto (importi previsti per gli obblighi del contratto collettivo nazionale);
- Vengano garantite le risorse necessarie al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità (artt. 8, 9 e 10 del CCNL del 31.3.1999, art. 10 del CCNL 22.1.2004) in base alle scelte organizzative effettuate e alle esigenze relative all'ottimale funzionamento dell'Ente;
- le progressioni economiche sono riconosciute selettivamente, in base a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del d.lgs. 150/2009, previo accertamento delle competenze professionali maturate, ai dipendenti più meritevoli, di incremento retributivo fisso in rapporto alla quantità di progressioni economiche che si possono attribuire nell'anno - nel rispetto dei criteri relativi alla valutazione delle competenze per l'attribuzione della progressione orizzontale definiti nel contratto decentrato integrativo 1999-2000 e dei requisiti rivisti con il contratto decentrato integrativo anno 2008.
- Venga mantenuta la logica selettiva-meritocratica e comunque una certa "significatività" per gli importi da destinare ai trattamenti economici accessori di performance individuale, escludendo ogni forma di erogazione dei compensi per la produttività in maniera indifferenziata o sulla base di forme di automatismi comunque denominati, in assenza di verifiche e attestazioni sul livello di prestazione raggiunto. Le risorse destinate a tale istituto sono erogate per il miglioramento dell'attività e le prestazioni fornite, con la differenziazione dei valori economici riconosciuti a fronte di prestazioni diversamente valutate. L'attribuzione dei compensi relativi alla incentivazione della produttività dovrà essere strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa. Le erogazioni dei premi connessi a tale istituto vengono liquidate secondo la disciplina già definita nel Sistema di Valutazione della Performance dell'Ente. Il sistema incentivante come risulta dal Sistema di misurazione e valutazione dell'Ente è selettivo, cioè necessariamente orientato al riconoscimento degli apporti individuali e/o di gruppo in funzione del conseguimento di obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di razionalizzazione e di miglioramento costituenti effettivi e reali momenti di incremento della performance.
- Vengano erogate le indennità previste dal CCNL per specifiche responsabilità, disagio e indennità accessorie (rischio, maneggio valori, turno, reperibilità, maggiorazioni orarie).

Le disposizioni contrattuali rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 5 - Indennità accessorie varie: Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett.d), e), f) e i) del CCNL del 1/4/1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, questo articolo stabilisce che al personale verranno erogati i seguenti compensi:

Indennità di rischio. (Art. 17, comma 2, lette d)

Ai sensi dell'art 37 del CCNL del 14/9/2000, 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 l'integrità personale.

L'indennità di rischio, pari ad Euro 30 lordi mensili, compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio e non nei periodi di assenza dal servizio (art. 41 del CCNL del 22/1/2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti condizioni:

- a) Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- b) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico.
- c) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivati dalla raccolta di carcasse di animali morti e dalla raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani.
- d) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi connessi all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti.
- e) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivati dall'adibizione a spazi confinati.
- f) Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivati dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio e esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

Indennità di maneggio valori (art. 17, comma 2, lette d)

L'indennità di importo pari ad Euro 0,52 viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano il maneggio di valori di cassa - secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti - per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori. L'indennità viene erogata con cadenza mensile. Sulla base di apposito prospetto riepilogativo ed a seguito di apposita certificazione.

Indennità di turno

L'indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. b 13 D.P.R. 268/87 e dall'art. 22 del CCNL 14/9/2000.

L'indennità di turno compete al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente.

L'indennità è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno, e viene corrisposta il mese successivo a quello di effettuazione sulla base di un prospetto riepilogativo delle giornate effettive di servizio.

Indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 23 del CCNL 14/9/2000.

Il dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese. Il personale interessato, in caso di chiamata, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

L'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. In caso di chiamata le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate con equivalente recupero orario, a richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze organizzative o di servizio.

Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la corresponsione di una somma pari a euro 10,32 per 12 ore di reperibilità ed è quindi suscettibile di aumento o diminuzione in base al numero di ore ulteriori rispetto alle 12 prese a base di calcolo.

Per quote inferiori alle 12 ore, l'indennità di reperibilità è frazionata in misura non inferiore a 4 ore (quindi anche per periodi inferiori dovrà essere corrisposto il minimo rappresentato da 1/3 dell'indennità) ed è corrisposta in dodicesimi con maggiorazione del 10%.

L'importo, inoltre, è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

L'Ente individua le aree di pronto intervento presso le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità e il personale da assegnare a tale servizio.

Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e)

L'indennità di disagio viene erogata con il rigoroso e coerente obiettivo di riconoscere l'indennità secondo criteri di effettività e selettività al fine di remunerare il reale disagio operativo, distinguendolo dalle condizioni di ordinarietà lavorativa.

L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio in quanto la condizione di rischio è considerata come una fattispecie tipica della più ampia condizione di disagio.

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale di categoria A, B e C che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

- a) massima flessibilità di orario nell'interesse del servizio;
- b) esposizione prevalente a fattori climatico ambientali;
- c) esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es.: mezzi agricoli, decespugliatore con motore a scoppio per il taglio dell'erba sotto ai guard-rail, motofalciatrice, motosega per il taglio di ramaglie di grosse dimensioni, smerigliatrice angolare per il taglio di pali in ferro, scale, ponteggi, etc., quando non rientrino nelle situazioni di rischio).

In presenza di un solo criterio di riconoscimento l'importo ammonta ad Euro 12,50 mensili mentre in presenza di due o più criteri l'importo ammonta ad Euro 25 mensili. L'importo del compenso deve essere corrisposto ai lavoratori interessati per il periodo di effettivo svolgimento delle prestazioni disagiate (sono escluse le assenze).

Indennità di responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f)

L'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL dell'1.4.1999 come modificato dai successivi CCNL prevede che al personale appartenente alle categorie B, C, e D, a cui siano attribuite specifiche responsabilità possa essere corrisposta un'indennità annuale.

Come previsto dal CCDI sottoscritto in data 20/12/2012, anche per il 2017 sono confermati i seguenti criteri per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità:

-per le categorie B e C l'indennità, per un valore economico pari ad Euro 400,00 viene attribuita in base alla responsabilità di squadre/gruppi di lavoro di tipo operativo.

A decorrere dall'anno 2017 la responsabilità, per sole categorie B, viene riconosciuta anche solo in presenza del seguente requisito:

- responsabilità derivante dalla redazione e sottoscrizione di verbali di sopralluogo
- per la categoria D occorre procedere alla revisione dei criteri di attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità che non siano comprese nelle responsabilità professionali proprie della categoria di appartenenza e che non siano riconducibili a responsabilità proprie delle posizioni organizzative.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro di categoria D devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- a) Posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità gestionale: coordinamento permanente di persone con responsabilità diretta in ordine al risultato e alla gestione del gruppo, laddove non sia presente una posizione organizzativa e/o costante coordinamento di gruppi di lavoro su progettualità transnazionali.
- b) Posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità gestionale: responsabilità di coordinamento di personale di cat C e D nell'ambito del Settore/Servizio di appartenenza con almeno 4 collaboratori assegnati a tempo pieno (escluso il coordinatore).
- c) Posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità istruttoria di procedimenti di particolare complessità tecnico-normativa accompagnata da dinamiche formative e di autoaggiornamento costanti connesse all'esercizio di funzioni di elevata specializzazione.

L'indennità per specifiche responsabilità per la categoria D è determinata, nell'ambito del valore minimo di Euro 600,00 annui lordi e del valore massimo di Euro 1000,00 annui lordi sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

1. Presenza nella posizione funzionale di almeno n. 1 fattispecie di responsabilità: Euro 600,00;
2. Presenza nella posizione funzionale di almeno n. 2 fattispecie di responsabilità: Euro 700,00;
3. Presenza nella posizione funzionale di almeno n. 3 fattispecie di responsabilità: Euro 1000,00.

Indennità di responsabilità (art. 17, comma 2, lettera i)

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett.i) del CCNL 1.4.1999, aggiunto dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004, viene confermato uno specifico compenso da attribuirsi in base al seguente criterio:

- Euro 300 alle figure previste dallo comma 2 dell'articolo 36, in quanto titolari di responsabilità di sistema e/o funzione; restano escluse le figure esecutive, che immettono i dati e/o svolgono le attività dietro coordinamento dei responsabili e senza diretta responsabilità della funzione

Entrambe le indennità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) e i), sono riproporzionate in caso di part-time in rapporto alla durata prevista dell'effettiva prestazione lavorativa.

La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 6 - Sponsorizzazione, Convenzioni e contributi all'utenza: Con questo articolo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997 le parti convengono:

- che gli introiti derivanti da contratti di sponsorizzazione per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi nei termini di cui al Regolamento approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n.11 del 31/03/2009 vengono utilizzati con priorità per remunerare i compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett.a);
- il 50% dei ricavi netti (corrispettivo dedotti tutti i costi diretti e indiretti sostenuti dall'Ente) derivanti dalla stipulazione di convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari è destinato, in via prioritaria, al personale interessato che ha partecipato a vario titolo a questa attività con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa. La quota da destinare al personale coinvolto è corrisposta e ripartita tra lo stesso da Dirigente di Settore in ragione dell'apporto individuale di ciascun dipendente.
Al fine, altresì, di consentire una equa correlazione tra le forme di incentivazione derivanti da convenzioni e la produttività dei dipendenti, viene stabilito che i compensi individuali attribuiti non possano superare Euro 1.500,00. Le risorse residuali vengono distribuite per remunerare i compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett.) a del restante personale.

Nell'articolo è stato precisato che le risorse integrative destinate a tali istituti potranno essere rese disponibili solo a seguito della possibilità di introitare effettivamente le somme.

La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 7- Meccanismi di perequazione retributiva per incentivi D. Lgs. 163 /2006 – compensi professionali avvocatura:

1. Le parti confermano la disciplina, applicata ai dipendenti destinatari degli incentivi di cui all'art. 113 del D.Lgs.n. 50/2016 e dei compensi professionali annui erogati per le quote di onorari di avvocato, la quale prevede la perequazione con i compensi collegati alla produttività e miglioramento dei servizi (oggi performance individuale). Al fine di addivenire alla citata perequazione, gli importi degli incentivi vengono quantificati secondo il criterio di cassa e non di competenza. Le risorse residuali e collegate alla produttività dei dipendenti destinatari degli incentivi di cui trattasi vengono ridistribuite al restante personale.

2. Le parti confermano la riduzione ad Euro 1.500,00 del limite precedentemente fissato per la perequazione del premio di produttività con gli incentivi di cui al D.Lgs.n. 50/2016 e onorari di avvocatura.

3. Al fine di consentire, altresì, una equa correlazione tra le forme di incentivazione di cui all'art. 17, comma 2, lett g) e la retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, viene stabilito che qualora l'importo dei compensi professionali annui erogati per incentivi progettazione/funzioni tecniche i progetti o per le quote di onorari di avvocato, sia pari o superiore a Euro 3.000,00, l'indennità di risultato viene corrisposta comunque nella misura minima del 10% della retribuzione di posizione attribuita. Se l'incentivo o compenso professionale risulta inferiore ai 3.000,00 euro, la somma dell'incentivo citata o le quote di onorari di avvocato e l'indennità di risultato non può comunque superare Euro 3.000,00 complessivi, fermo restando il limite minimo del risultato pari al 10% della retribuzione di posizione.

4. Per quanto concerne gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs .n. 50/2016, ai dipendenti destinatari di tali incentivi, tenuto conto del parere della Corte dei Conti sez. Autonomie, n. 7/2017 e 24/2017, al fine di addivenire alla citata perequazione, gli importi degli incentivi vengono quantificati secondo il criterio di competenza. Le risorse residuali e collegate alla produttività dei dipendenti destinatari degli incentivi di cui trattasi vengono ridistribuite al restante personale.

La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 8 - Economie di spesa: l'articolo precisa, in conformità alla disposizione contrattuale (art. 17, comma 5, del CCNL 1/4/99) che le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario confluiscono nelle risorse dell'anno successivo.

La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 9 - Norma Finale: Le parti convengono che l'accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2017. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente Contratto Decentrato Integrativo o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente 2017.

Al comma 2 si precisa che il contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011

La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Art. 10 - Efficacia del presente accordo: le parti convengono che l'accordo ha valore di preintesa tra le parti e che la definitiva sottoscrizione potrà intervenire esclusivamente dopo il perfezionamento dell'iter previsto dall'art. 5, comma 3, del CCNL del 1/4/1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004.

La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

PUNTO B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO

Le risorse costituenti il fondo per l'anno **2017** sono ripartite secondo l'Allegato n. 7.

PUNTO C) GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

A seguito delle modifiche del D.lgs n. 150 /2009, l'accordo ha ridisciplinato i diversi istituti contrattuali indicati nel PUNTO A), mantenendo efficaci rispetto ai contratti precedenti i criteri relativi alla valutazione delle competenze per l'attribuzione della progressione orizzontale definiti nel contratto decentrato integrativo 1999-2000, con i requisiti rivisti con il contratto decentrato integrativo anno 2008.

PUNTO D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITÀ.

La corresponsione della performance individuale avviene sulla base del Sistema della Performance della Provincia di Mantova, approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 50 del 29 marzo 2011, in adeguamento al D.Lgs n. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successivamente modificato con deliberazione n. 143 del 23/12/2011 in attuazione del decreto correttivo D. Lgs n. 141/2011.

Pertanto l'erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG – Piano degli Obiettivi e Piano della Performance approvati ad inizio anno, sulla base dei parametri e criteri individuati nel sotto riportato sistema di valutazione.

C.4 INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

C.4a – Modello di Valutazione

Tenuto conto delle disposizioni che regolano gli incarichi di posizione organizzativa, si applica, per quanto non diversamente di seguito precisato, il modello di valutazione della performance individuale stabilito per i dirigenti, semplificato e basato su due distinti profili di valutazione (vedasi Allegati 4 e 5: Modello di scheda e relativo Glossario) rispettivamente riferiti a:

- 1) l'Area dei risultati:

- a. Risultati rapportati agli obiettivi della struttura organizzativa diretta ed ai progetti di riferimento (performance organizzativa)
- b. Risultati rapportati agli obiettivi intersettoriali

2) l'Area dei comportamenti e delle competenze agite :

i comportamenti considerati, coerenti con i valori dell'Amministrazione precedentemente richiamati sono precisati nell'Allegato 5 e riguardano anche la capacità di proposta al dirigente di valorizzazione e valutazione dei collaboratori dimostrata non solo tramite una significativa differenziazione dei giudizi, ma anche tramite le modalità seguite per rendere trasparente e motivante al lavoro le proposte di valutazione stessa

Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi organizzativi ed ai progetti riportati nel PEG-PDO-PDP ed al loro aggiornamento in corso d'anno. La valutazione dei risultati e dei miglioramenti o meno realizzati nelle attività e nei servizi continuativi avviene sulla base dell'andamento negli anni degli indicatori più significativi.

Ad ogni risultato atteso il Dirigente attribuisce un punteggio differenziato in modo da evidenziarne la rilevanza e la significatività. Il giudizio sul risultato effettivo viene formulato sulla base del carattere sfidante, della novità e della complessità dell'obiettivo.

Ad ogni fattore dell'Area dei comportamenti il Dirigente attribuisce una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi da ciascun titolare di posizione organizzativa in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico conferito.

La valutazione dei risultati e dei comportamenti viene effettuata dal Dirigente di riferimento.

Al fine dell'applicazione delle fasce di merito, la valutazione dei risultati e dei comportamenti degli incaricati avviene sulla base del parere obbligatorio e vincolante della Conferenza dei dirigenti che verifica il livello di congruenza della metrica valutativa utilizzata dai singoli dirigenti e la graduatoria finale delle performance individuali.

Il punteggio massimo complessivamente assegnabile per incaricato è pari a 1000 punti e viene ripartito tra i due profili di valutazione nel seguente modo :

- 500 punti al massimo sono attribuiti alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- 500 punti sono riferiti alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

Il punteggio conseguito da ciascuna Posizione Organizzativa corrisponde alla somma dei punti conseguiti nei due profili di valutazione, misura la performance individuale annuale, determina la collocazione nella graduatoria e nella fascia di merito in applicazione di quanto di seguito stabilito.

C.4b - Fasce di merito

I valutati sono ripartiti sulla base del punteggio conseguito, a partire dalla parte bassa della graduatoria, nelle seguenti fasce per ciascuna delle quali è stabilito l'ammontare del trattamento accessorio collegato alla performance individuale che comunque complessivamente non può superare le disponibilità prestabilite:

fascia "A"	sotto soglia (≤ 400 punti)	(nessun trattamento accessorio)
fascia "B"	5 % personale	15 % posizione
fascia "C"	25 % personale	18 % posizione
fascia "D"	25 % personale	20 % posizione
fascia "E"	25 % personale	23 % posizione
fascia "F"	20 % personale	25 % posizione

La percentuale di operatori assegnati a ciascuna delle fasce da B a F è calcolata sul totale degli incaricati di posizione organizzativa esclusi quelli rientranti nella fascia A.



C.5 DIPENDENTI

C.5a - Ripartizione Fondo

Le risorse annuali di Ente a disposizione per l'incentivazione della performance individuale (raggiungimento obiettivi e comportamenti organizzativi), sono definite nell'ambito del fondo complessivo di cui all'art. 15 del CCNL 1/4/1999 per il personale dipendente del comparto (quota complessivamente destinata alla produttività).

C.5b - Modello di valutazione

Sulla base dei criteri generali stabiliti per la valutazione della performance individuale si applica ai dipendenti, per quanto non diversamente di seguito precisato, il modello precedente descritto per i dirigenti, semplificato e diversificato tra le categorie A, B, C e la categoria D.

La condizione per l'attribuzione del trattamento economico accessorio ai dipendenti è che la Performance di Ente sia ritenuta adeguata dall'OIV.

Qualora la percentuale di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza (Settore) sia inferiore al 75% il trattamento economico accessorio spettante in base alla valutazione della performance individuale viene rideterminato con un abbattimento del 10%.

Il Modello di scheda di valutazione del personale del comparto (vedasi Allegati 6 e 9) è composta da un'unica sezione "comportamenti" per le categorie A, B e C e si articola in due sezioni, "risultati" e "comportamenti", per la categoria D.

I - Risultati

Per il personale di categoria D è prevista l'assegnazione da parte del valutatore di specifici obiettivi coerenti con la programmazione (PEG-PDO-PDP).

Gli obiettivi indicati rappresentano i risultati attesi dalla prestazione del dipendente nel periodo di riferimento, riferiti sia alla normale operatività sia a eventuali progetti annuali specifici, in grado di rappresentare nell'insieme gli aspetti più qualificanti della prestazione (impegno espresso, competenze agite e capacità di azione).

Nel corso dell'anno, opportunamente comunicati, possono intervenire mutamenti negli obiettivi assegnati.

A fine periodo il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo è valutato secondo la metodologia stabilita nel Repertorio (Allegato 1).

Nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati, il valutatore tiene conto anche di elementi e condizioni oggettive ostative al raggiungimento degli obiettivi, indipendenti dalla volontà/comportamento del valutato.

II - Comportamenti organizzativi

I comportamenti attesi esprimono i valori dell'Amministrazione già precedentemente richiamati (*"Essere professionisti ed attori del servizio pubblico che lavorano insieme nel rispetto delle regole dell'organizzazione"*) e rappresentano un insieme, espresso nell'anno, fatto di impegno nel lavoro, di capacità di azione e di competenze agite funzionali al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Il valutatore comunica e cerca di condividere con i collaboratori-dipendenti, appartenenti a tutte le categorie (A, B, C e D), i comportamenti attesi ed i criteri di valutazione che saranno utilizzati (vedasi Allegati 1, 6, 7, 8 e 9).

Il Dirigente può attribuire ad ogni categoria ed ad ogni fattore, distintamente per ciascun dipendente, una specifica pesatura percentuale, rispetto alle altre categorie e fattori, in coerenza con la natura dei profili professionali o dei compiti assegnati al dipendente. I fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi sono differenziati con riferimento alla singola categoria contrattuale in modo che vengano rispecchiate le peculiarità e le declaratorie proprie di ogni categoria.

Per i comportamenti organizzativi della categoria D il punteggio massimo attribuibile è di 60 punti, mentre all'apporto individuale al raggiungimento dei risultati è attribuito un punteggio massimo di 40 punti.

Per i comportamenti organizzativi delle restanti categorie il punteggio massimo attribuibile è di 100 punti.

Il punteggio annuale di ciascun Dipendente, corrispondente alla somma dei punti conseguiti, misura la performance individuale annuale, determina la collocazione in graduatoria nel settore di appartenenza e nella fascia di merito.

C.5c - Fasce di merito

Ogni dipendente percepisce un premio finale proporzionato al punteggio complessivo conseguito e alla fascia di merito in cui ricade in applicazione di quanto di seguito stabilito.

Per ciascun settore sono ripartiti nelle fasce sotto indicate: (1) i dipendenti, in base ai punti ottenuti ed alla conseguente graduatoria scaturita; (2) l'ammontare delle risorse destinato al trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Fascia "A": non valutabile o sotto soglia (*nessuna risorsa*)

Fascia "B": media (*non meno del 25% dei punti-operatore e 25% delle risorse*)

Fascia "C": medio-alta (*non meno del 20% dei punti-operatore e 20% delle risorse*)

Fascia "D": alta (*massimo 55% dei punti-operatore e 55% delle risorse*)

Nella fascia "A" sono inseriti i dipendenti non valutabili (N.V.), quelli che hanno avuto provvedimenti disciplinari (a partire dalla sanzione della multa), quelli che hanno conseguito complessivamente meno di 40 punti. A questa fascia non vengono attribuite risorse per il trattamento accessorio della performance individuale.

Nella fascia "B" (fascia MEDIA) sono inseriti i dipendenti che hanno totalizzato complessivamente un punteggio totale almeno pari al 25% del punteggio totale assegnato ai dipendenti non collocati in fascia A. Nel caso l'ultimo dipendente inseribile abbia ottenuto un punteggio pari a quello/i successivo/i anche questi vengono inseriti in questa fascia. A questa fascia viene assegnato il 25% delle risorse.

Nella fascia "C" (fascia medio-alta) sono inseriti i dipendenti che hanno totalizzati non meno di un altro 20% del punteggio totale. Nel caso l'ultimo dipendente inseribile abbia ottenuto un punteggio pari a quello/i successivo/i anche questi vengono inseriti in questa fascia. A questa fascia viene assegnato il 20% delle risorse.

Nel caso il valore del punto di questa fascia C, determinato dal rapporto tra risorse assegnate e punti, risulti inferiore o pari a quello della fascia B, viene spostata una parte di risorse dalla fascia B alla fascia C sufficiente a garantire che il valore del punto della fascia C sia almeno pari o di poco superiore.

Nella fascia "D" (fascia alta) vengono inseriti i dipendenti restanti. A questa fascia viene assegnato il 55% delle risorse.

Successivamente con la citata deliberazione di Giunta Provinciale n. 143 del 23/12/2011, in attuazione del citato decreto correttivo D.Lgs. n. 141/2011, sono state disapplicate le fasce di merito con le seguenti precisazioni:

" C.4-INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

C.4a-Modello di valutazione integrazione paragrafo

Tenuto conto del fatto che il premio di risultato è ricompreso tra il 10 e il 25% della retribuzione di posizione assegnata, è previsto un punteggio minimo da conseguire, sotto il quale si ritiene non raggiunto un livello sufficiente di prestazione, con conseguenze sul regime d'incarico successivo e senza attribuzione di alcun premio (fino 399/1000); oltre tale limite (almeno 400 punti) si riconosce il premio, costituito dal minimo contrattuale (10% della retribuzione di posizione annuale) e da un'ulteriore quota proporzionata alla quantità di punti ottenuti oltre i primi 400 e fino al massimo complessivo di 1000 (600 punti disponibili).

C.5-DIPENDENTI

C.5b-Modello di valutazione integrazione paragrafo

III-Procedura

Il fondo individuale di produttività si definisce con un sistema che fissa un parametro in relazione alla categoria di appartenenza:

I. categoria A – parametro 100

II. categoria B – parametro 120

III. categoria C – parametro 140

IV. categoria D – parametro 160

La determinazione del fondo individuale è effettuata seguendo la sottoindicata procedura:

- ✓ divisione dell'ammontare dell'intero fondo per l'ammontare dei punti parametrici per ottenere il valore monetario del punto;
- ✓ moltiplicazione del valore del punto per il totale dei punti parametrici di categoria relativi al dipendente, ottenendo il fondo individuale per ciascun dipendente.

Ogni dipendente percepisce poi un premio finale proporzionato al punteggio complessivo conseguito e ponderato rispetto al parametro della categoria di appartenenza.”

Di conseguenza, si attesta che l'erogazione del premio collegato alla performance individuale avviene in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al D.Lgs.n. 150/2009 e alle norme del contratto nazionale.

PUNTO E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Le progressioni economiche sono riconosciute selettivamente, in base a quanto previsto dall'art. 23, comma 1 del d.lgs. 150/2009, previo accertamento delle competenze professionali maturate, ai dipendenti più meritevoli, di incremento retributivo fisso in rapporto alla quantità di progressioni economiche che si possono attribuire nell'anno - nel rispetto dei criteri relativi alla valutazione delle competenze per l'attribuzione della progressione orizzontale definiti nel contratto decentrato integrativo 1999-2000 e dei requisiti rivisti con il contratto decentrato integrativo anno 2008.

PUNTO F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

Per quanto concerne i risultati attesi strettamente correlati ai bisogni della collettività e dell'utenza e ai relativi indicatori, si rinvia a quanto previsto dal PEG – PDO – Piano della performance 2017, approvato con Decreto presidenziale n. 92 del 27 luglio 2017 a quanto individuato come obiettivi annuali nelle schede di valutazione consegnate ai singoli dipendenti e posizioni organizzative in seguito all'approvazione del PEG- PDO –Piano della performance, e agli atti dell'Ufficio Personale. Si precisa inoltre che il PEG – PDO – Piano della performance 2017 è regolarmente pubblicato sul sito istituzionale della Provincia di Mantova nella Sezione “Trasparenza Valutazione e merito”.

PUNTO G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPrensione DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO.

Nessuna.

Mantova, 23 novembre 2017

IL SEGRETARIO GENERALE
ROSARIO INDIZIO



