

PROVINCIA DI MANTOVA

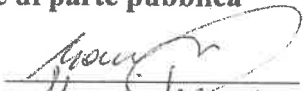
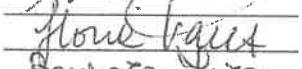
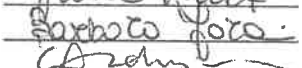
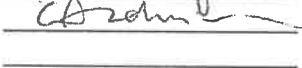
**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL
TRIENNIO 2018 – 2020
ACCORDO SUI
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2020**

A seguito della verifica effettuata dal Collegio dei Revisori con parere n. 21/2020, nonché dell'autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della preintesa dell'accordo decentrato integrativo siglato in data 16/10/2020, espressa dal Decreto presidenziale n. 139 del 12/11/2020.

In data 17/11/2020 presso la sede della Provincia di Mantova e anche con modalità telematiche

tra

la delegazione di parte pubblica

Presidente 
 Componente 
 Componente 
 Componente 
 Componente _____
 Componente _____

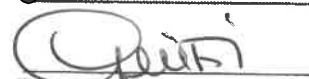
e

la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP



OO.SS. CGIL – FP



OO.SS. UIL - FPL



R.S.U. Aziendale –



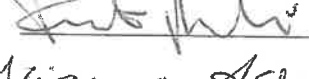
R.S.U. Aziendale –



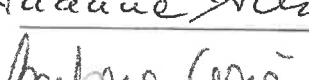
R.S.U. Aziendale –



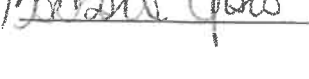
R.S.U. Aziendale –



R.S.U. Aziendale –



R.S.U. Aziendale –



R.S.U. Aziendale –

PROVINCIA DI MANTOVA

Le parti, preso atto,

- del CCNL Funzioni locali 21/5/2018
- del CCDI sottoscritto in data 11/12/2018
- della determinazione dirigenziale n. 521 del 13/08/2020 di costituzione del fondo risorse decentrate parte stabile;
- del decreto presidenziale n. 83 del 01/09/2020 di definizione delle risorse decentrate di parte variabile e di definizione delle direttive presidenziali per la conduzione delle trattative negoziali per l'anno 2020;

concordano sulle seguenti modifiche da apportare al CCDI 2018-2020.

Art. 1 – Quantificazione delle risorse

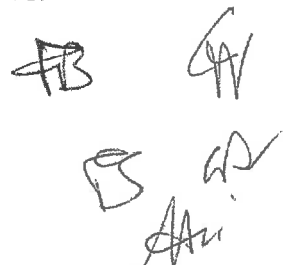
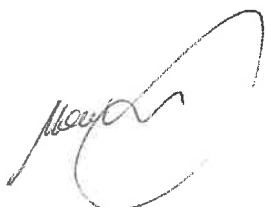
1. Per l'anno 2020, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. 521 del 13/08/2020 e con decreto presidenziale n. 83 del 01/09/2020.
2. Preso atto degli atti di programmazione e degli obiettivi assegnati alla struttura, le parti concordano sull'integrazione delle risorse variabili ai sensi del disposto di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21/5/2018 nella misura massima dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, pari a Euro 78.235,03, sussistendo nel bilancio dell'ente, la relativa capacità di spesa.
3. A tale fine, per l'esercizio 2020, prendono atto, altresì, delle risorse variabili stanziare con il decreto presidenziale sopra citato, ai sensi dell'art. 67, comma 5, del CCNL 21/5/2018.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di verifiche a consuntivo delle effettive risorse disponibili (es. economie a/p, risparmi da sponsorizzazioni/convenzioni) o nel caso di sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. Come previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL 21/5/2018, le eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, (parte stabile) vengono destinate ad incremento della performance individuale nel medesimo anno.

Art. 2

Criteria per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 8 CCDI 2018-2020 - 2021

1. Per l'annualità 2021 l'Amministrazione si impegna a stanziare euro 30.000,00 a finanziamento di ulteriori progressioni economiche orizzontali, fermo restando il rispetto del limite di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 8 CCDI 2018-2020, con decorrenza giuridica ed economica 1 gennaio 2021 e verrà presentata piattaforma sui nuovi criteri 2021.

@



PROVINCIA DI MANTOVA

Art. 3

Modifiche ai criteri di cui all'art. 16 CCDI 2018-2020 per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

- a) Nell'anno 2018, nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O., applicando il vigente sistema di valutazione.
- b) A decorrere dall'anno 2019, tenuto conto della modifica dei criteri di graduazione delle posizioni organizzative, viene destinata per la retribuzione di risultato una quota non inferiore al 15% del fondo P.O.
- b.1) A decorrere dall'anno 2020, viene determinata annualmente in sede di approvazione del Bilancio la quota delle risorse complessive stanziata destinata per la retribuzione di posizione e di risultato, determinando altresì una quota pari al 3% del fondo complessivo ad ulteriore incremento dell'indennità di risultato, da ripartire tra le Aree in relazione al numero di p.o. Ciascun dirigente dovrà, sulla base degli obiettivi strategici individuati nel PEG-PDP annuale di riferimento o in base a particolari condizioni che hanno caratterizzato le attività di un Servizio, eventualmente diversificare tra le P.O. assegnate la percentuale di risorse destinate per la retribuzione di risultato.
- c) Per il solo anno 2019 si applicano i seguenti criteri per la determinazione della retribuzione di risultato:

La quota teorica spettante a ciascun titolare di P.O. per il risultato corrisponde alla misura della percentuale destinata al fondo per tale voce accessoria calcolata sulla retribuzione di posizione attribuita. (*es. fondo destinato al risultato = 15%, retribuzione di risultato di P.O. = 15 % della retribuzione di posizione attribuita*).

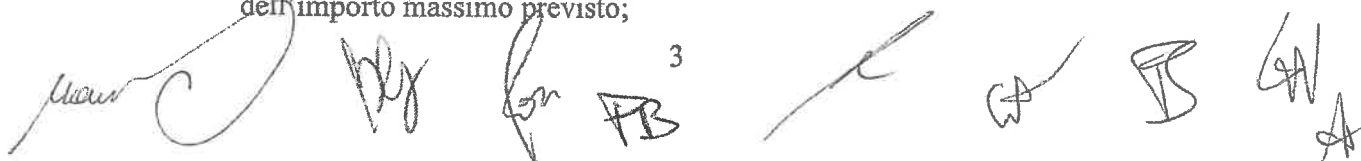
E' previsto un punteggio minimo da conseguire, sotto il quale si ritiene non raggiunto un livello sufficiente di prestazione, con conseguenze sul regime d'incarico successivo e senza attribuzione di alcun premio, che corrisponde a 5/10 della valutazione massima conseguibile.

Al di sopra di tale quota, la retribuzione di risultato risulta proporzionata in base al punteggio ottenuto.

A decorrere dall'anno 2020, ogni posizione organizzativa percepisce una retribuzione di risultato collegata alla fascia di punteggio in cui è collocato:

- Punteggio inferiore al 50%: nessuna retribuzione
- Punteggio compreso tra il 50% - 65%: retribuzione di risultato pari al 65% dell'importo massimo previsto;
- Punteggio compreso tra il 66% - 75%: retribuzione di risultato pari al 75% dell'importo massimo previsto;
- Punteggio compreso tra il 76% - 85%: retribuzione di risultato pari al 85% dell'importo massimo previsto;
- Punteggio compreso tra il 86% - 90%: retribuzione di risultato pari al 90% dell'importo massimo previsto;

@



PROVINCIA DI MANTOVA

- Punteggio compreso tra il 91% - 95%: retribuzione di risultato pari al 95% dell'importo massimo previsto;
- Punteggio compreso tra il 96% - 100%: retribuzione di risultato pari al 100% dell'importo massimo previsto.

Al fine del collocamento in una fascia, per punteggi costituiti da numeri non interi, si applica l'approssimazione, al secondo decimale, secondo il metodo di seguito riportato: $50,49 = 50$, $50,50 = 51$,

- d) In analogia con quanto previsto per la maggiorazione del premio individuale del personale dipendente, gli eventuali risparmi del fondo destinato alla retribuzione di risultato, derivanti dai meccanismi di perequazione o da assenze (esclusi i risparmi da punteggio), distribuiti tra le Aree in proporzione al numero di P.O. in servizio nell'anno, potranno essere utilizzati per incrementare il risultato delle posizioni organizzative che hanno conseguito la valutazione più elevata, secondo i seguenti criteri.

- incremento retribuzione di risultato sino ad arrivare al 30% della posizione; nel caso residuassero ulteriori risorse all'interno all'Area verranno destinate ad incremento del risultato di un'altra posizione organizzativa e fino ad esaurimento del budget, purchè non venga superato il 50% delle P.O. dell'Area aventi titolo, e sempreché il punteggio sia superiore al 91/100.

Le posizioni organizzative che non hanno percepito la retribuzione di risultato a seguito dei meccanismi di perequazione di cui al successivo punto e), concorrono alla distribuzione dei risparmi, percependo la differenza tra la retribuzione di risultato teorica e il 30% della retribuzione di posizione, commisurata alla fascia di punteggio in cui è collocata.

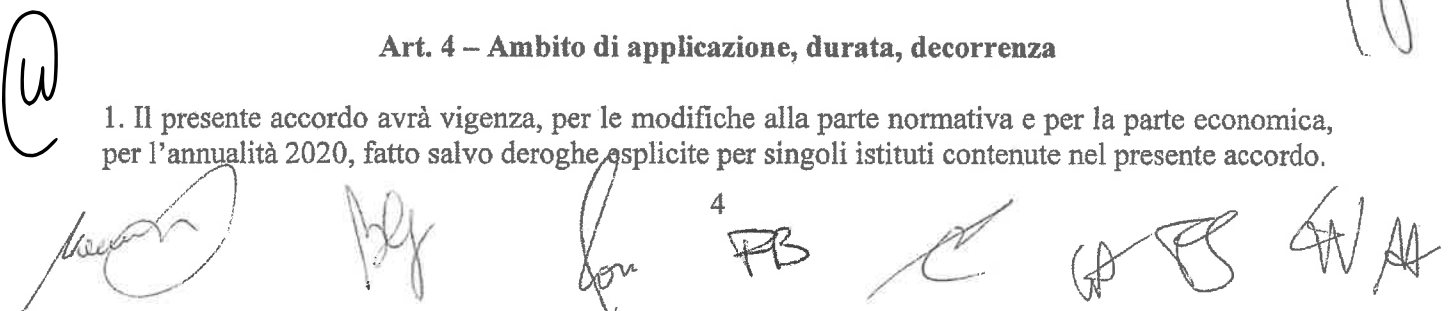
- In caso di parità di punteggio, i risparmi vengono destinati al dipendente che ha avuto la valutazione individuale più elevata nell'anno precedente e, in caso di ulteriore parità, negli anni precedenti a partire dal penultimo.

- e) Al fine di consentire, altresì, una equa correlazione tra le forme di incentivazione di cui all'art. 68, 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 o per le quote di onorari di avvocato, sia pari o superiore al 130% dell'importo medio pro-capite del fondo destinato al risultato (importo fondo/nr. PO) non viene corrisposta l'indennità di risultato; viceversa se l'incentivo o compenso professionale risulta inferiore a tale soglia la somma dell'indennità viene erogata – al lordo degli incentivi liquidati – sino all'importo spettante in base alla valutazione raggiunta. Al fine di addivenire alla citata perequazione, gli importi degli incentivi vengono quantificati secondo il criterio di cassa.
- f) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21/5/2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*, ed in proporzione alla durata dell'*interim*.

Art. 4 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente accordo avrà vigenza, per le modifiche alla parte normativa e per la parte economica, per l'annualità 2020, fatto salvo deroghe esplicitate per singoli istituti contenute nel presente accordo.

@



4
FB

PROVINCIA DI MANTOVA

2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Mantova, 17/11/2020

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente
Componente
Componente
Componente
Componente
Componente

[Handwritten signatures for the public delegation]

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

[Handwritten signature for CISL – FP]

OO.SS. CGIL – FP

[Handwritten signature for CGIL – FP]

OO.SS. UIL - FPL

[Handwritten signature for UIL - FPL]

R.S.U. Aziendale –

[Handwritten signature]

R.S.U. Aziendale –

[Handwritten signature]

R.S.U. Aziendale –

[Handwritten signature]

R.S.U. Aziendale –

[Handwritten signature]

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

[Handwritten signature]

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

[Handwritten signature]

R.S.U. Aziendale –

R.S.U. Aziendale –

[Handwritten signature]

R.S.U. Aziendale –

[Handwritten signature]

