PROVINCIA DI MANTOVA

ACCORDO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL TRIENNIO 2023-2025

A seguito della verifica effettuata dal Collegio dei Revisori con parere n. 29/2023 nonché dell'autorizzazione alla Delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione della preintesa dell'Accordo decentrato integrativo per il triennio 2023-2025 siglato in data 30/11/2023, espresso con Decreto presidenziale n. 157 del 14/12/2023.

In data 21/12/2023 presso la sede della Provincia di Mantova

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 – _____

R.S.U. Aziendale – _____

PROVINCIA DI MANTOVA

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI 4
CAPO I – Disposizioni Generali 4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale 4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria 4
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto 5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati 5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE 6
CAPO I – Risorse e Premialità 6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse 6
Art. 6 Strumenti di premialità 6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse 6
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie 6
CAPO III – Progressione economiche all'interno delle aree 7
Art. 8 – Criteri generali 7
CAPO IV Performance organizzativa e individuale 12
Art. 9 Disciplina della performance organizzativa 12
Art. 10 Disciplina della performance individuale 12
Art. 11 - Disciplina del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022 14
CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità 14
Art. 12 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018 e art.84 bis CCNL 16/11/2022) 14
Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità 16
Art. 14 – Incentivi economici formazione 19
CAPO VI –Polizia Locale 19
Art. 15 – Indennità di funzione 19
Art. 16 – Indennità servizio esterno 19
Art. 17- Utilizzo dei proventi delle violazioni del Codice della strada 20
CAPO VII – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge 20
Art. 18 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. 20
CAPO VIII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione 22
Art. 19 22
Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione 22
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO 24
CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro 24
Art. 20 – Reperibilità 24
Art. 21 – Lavoro straordinario 24
Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale 24
Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro 25
Art. 24 – Orario multiperiodale 25
Art. 24-bis – Giornata festiva infrasettimanale per lavoratori turnisti 26
CAPO II – Discipline Particolari 26

Art. 25 – Personale comandato o distaccato 26
Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale 26
Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato 26
TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI 26
Art. 28 - Clausola finale 26
Art. 29 – Efficacia del presente accordo ..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1 27
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2 27

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
   a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);
   b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
   c) d.lgs. 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", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
   d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
   e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta provinciale n.170 del 12/12/2014 e succ.mod int.;
   f) Il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto deliberazione di Giunta Provinciale n. 50 del 29/3/2011;
   g) Il Sistema della performance dell'Ente, approvato con decreto presidenziale n. 46/2020 e modificato da ultimo con decreto presidenziale n. 120/2021;
   h) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.
2. Esso ha durata triennale e avrà vigenza **dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025,** salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto**.**

3. I criteri di ripartizione delle risorse, espressi in termini percentuali o valori assoluti, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. 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.
6. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – Risorse e Premialità

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto.
2. In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2023, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. 510 del 29/06/2023 e con decreto presidenziale n. 83 del 7/8/2023.

Art. 6
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
   a) premi correlati alla performance organizzativa;
   b) premi correlati alla performance individuale;
   c) differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
   d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale, di cui ai successivi capi;
   e) le specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 21/5/2018.
   f) i differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

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

1. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contradditorio;
e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

2. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del PIAO (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione.

CAPO III – Progressione economiche all'interno delle aree

Art. 8 – Criteri generali

Progressione economiche all'interno delle aree

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante attribuzione di un "differenziale stipendiale", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.
3. A decorrere dall'anno 2023 la selezione sarà effettuata annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1^ gennaio dell'anno di riferimento.
4. Per **l'anno 2023** alle progressioni orizzontali saranno destinate le seguenti somme:

Anno 2023: euro 42.900,00.
fermo restando il rispetto del limite di cui al successivo comma 5.

5. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, la quota delle risorse stabili destinata alle progressioni economiche non può superare complessivamente il **57%.**
6. Per l'anno 2023 potranno beneficiare delle progressioni economiche una quantità non superiore al **33%** dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni nei limiti delle somme accantonate a tale titolo indicate al precedente comma 4.
7. Nei termini indicati al successivo comma 9, saranno avviate le procedure previste dall'art. 14 del CCNL 22/11/2022. A tal fine, le somme destinate alle progressioni economiche, vengono suddivise tra le Aree Organizzative – tra le quali sono da intendersi compresi anche i Servizi in staff al Segretario Generale - destinando a ciascuna un proprio budget. Il budget verrà così determinato:
   (Importo annuo destinato alle PEO/ Importo teorico complessivo per tutti i passaggi degli aventi titolo) = percentuale di progressioni, che verrà applicata per ogni area di inquadramento in misura uguale.
   Tenuto conto del costo medio delle progressioni economiche per ogni area di inquadramento, verrà determinato il budget di ciascuna Area organizzativa in base al numero di dipendenti per categoria in servizio nell'Area stessa
   Il budget di ciascuna Area organizzativa verrà calcolato in base al costo effettivo dei singoli passaggi possibili nell'Area all'interno di ogni categoria, rapportato al budget totale di categoria disponibile.
   Nel caso in cui la percentuale sopra individuata non fosse sufficiente per garantire, all'interno dell'Ente, almeno una progressione in ciascuna categoria verranno destinati, a tal fine, i resti di cui al successivo comma 16.
8. Di norma, entro trenta giorni successivi alla stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste progressioni economiche orizzontali (e dopo il primo anno, entro 30 giorni dalla chiusura del processo valutativo), viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti, comprese gli incaricati di E.Q. e il personale distaccato o comandato, nel quale viene indicato l'importo destinato alle progressioni orizzontali, distinto per inquadramento e per Area organizzativa. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
9. Condizioni per l'ammissione alla progressione economica sono le seguenti:
   - **essere in servizio** a tempo indeterminato alla data di decorrenza della progressione economica;
   - l'aver ottenuto, nell'ultimo triennio, un **punteggio medio non inferiore a 7/10**. In caso di mancata valutazione, dovuta ad assenza del dipendente in uno o più anni del triennio preso a riferimento, si terrà conto delle ultime tre valutazioni della performance ricevute, in un periodo non superiore a cinque anni (secondo le pesature di seguito indicate);
   - la permanenza nella posizione economica in godimento per un periodo non inferiore a **tre anni** (per il calcolo del requisito si tiene conto della data di decorrenza dell'ultima progressione economica effettuata). **Esclusivamente per l'anno 2023**, i dipendenti collocati nell'ultima fascia economica della categoria di appartenenza partecipano alla selezione **decorsi 4 anni** dall'ultima progressione economica attribuita. Per i dipendenti assunti mediante **mobilità** l'ammissione è condizionata alla presenza in servizio da almeno **12 mesi di servizio** nella Provincia di Mantova alla data di decorrenza della PEO;

- non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della **sanzione superiore alla multa**. Qualora alla scadenza della presentazione delle domande il procedimento disciplinare sia in corso, il dipendente a carico del quale il procedimento è stato avviato, è ammessi alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale è sospesa sino alla conclusione del procedimento stesso; se all'esito del procedimento al dipendente è comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

10. Scaduto il termine previsto nell'avviso di cui al comma 9, il Responsabile del Servizio Personale – con riferimento a tutte le Aree organizzative - provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri, differenziati per aree di inquadramento:

Area operatori/operatori esperti/ istruttori/funzionari ed elevate qualificazioni

a. **Punti 80** – **Media delle ultime tre valutazioni** della performance individuale nel triennio che precede l'anno di decorrenza delle progressioni.
   Nel caso in cui all'interno di una annualità il dipendente riceva due valutazioni diverse (es. in caso di assunzione/revoca incarico E.Q., in caso di mobilità interna in altro servizio), si terrà conto della media aritmetica ponderata dei punteggi, avuto anche riguardo al periodo di riferimento della valutazione.

b. **Punti 20**: **esperienza professionale** maturata negli ambiti di riferimento. Viene assegnato un punteggio pari a **2 punti per ogni anno** di esperienza maturata nel medesimo profilo o equivalente.

Per tutte le aree di inquadramento, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

11. Le graduatorie provvisorie, distinte per Aree organizzative, vengono pubblicate sulla Intranet da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo 10 giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il dirigente del servizio personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

12. Il personale che nel triennio di riferimento ha prestato servizio in aree diverse è posto nella graduatoria, se avente titolo, relativa all'area in cui ha prestato servizio nel terzo anno del triennio preso a riferimento, o per l'ultima frazione di detto anno.
13. In caso di parità di punteggio, la progressione economica verrà riconosciuta secondo il seguente ordine di priorità:
    1. a chi ha avuto il punteggio di valutazione più elevato:
        1. nell'ultimo anno del triennio preso in esame,
        2. nel penultimo anno del triennio preso in esame,
        3. nel terzultimo anno del triennio preso in esame,
        4. nell'anno precedente a quello del triennio preso in esame,
    2. al personale che sarà collocato a riposo entro il biennio successivo alla decorrenza della progressione economica;
    3. al candidato che è da più tempo nella posizione economica in godimento;
    4. maggior anzianità di servizio nell'Ente;
    5. maggiore età anagrafica;
    6. a chi non è titolare di posizione organizzativa.
14. I resti generati all'interno di ogni Area, non potranno essere attribuiti a quei candidati che hanno conseguito un punteggio inferiore a 80 e verranno distribuiti con i seguenti criteri ed ordini di priorità:
    a. i resti vengono utilizzati per finanziare le PEO delle categorie in cui non è stato possibile effettuare progressioni; in caso di più categorie si attribuisce la PEO a condizione che le stesse abbiano un costo pari o inferiore all'importo, del resto, partendo dal punteggio più elevato;
    b. nel caso in cui tutte le categorie abbiano effettuato almeno una progressione economica, i resti verranno assegnati nel seguente modo:
        1. si scorre la graduatoria della categoria professionale il cui primo in graduatoria ha il punteggio più elevato nell'Area.
           Se la PEO del primo in graduatoria (e se del caso quella del secondo ecc.) è finanziabile con i resti si procede con l'assegnazione della progressione. Se non è capiente quella categoria non effettuerà, in questa fase, alcuna ulteriore progressione;
        2. a questo punto si scorre la graduatoria della categoria professionale il cui primo in graduatoria ha il punteggio più elevato nell'Area tra le categorie rimanenti.
           Se la PEO del primo in graduatoria (e se del caso quella del secondo ecc.) è finanziabile con i resti si procede con l'assegnazione della progressione. Se non è capiente quella categoria non effettuerà, in questa fase, alcuna ulteriore progressione;
        3. Il resto inutilizzato verrà messo a disposizione nel resto generale di Ente.
15. Nel caso in cui all'interno di ciascuna Area si creassero ulteriori resti dovuti a progressioni economiche non assegnate secondo i criteri di cui al precedente punto, detti resti verranno destinate ad ulteriori progressioni da effettuare nell'Ente nel medesimo anno; a tale scopo si utilizzeranno le graduatorie di area predisposte ed i criteri di cui ai precedenti punti da 10 a 15 con il fine di perseguire un'equa distribuzione delle progressioni tra le diverse aree e categorie in cui è strutturato l'ente.
16. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

17. Nel caso di Aree di ridotte dimensioni, che riescano ad effettuare un solo passaggio, tale passaggio deve rispettare *in primis* il principio di alternanza tra le diverse categorie~~,~~ tenendo conto sempre del merito nelle categorie che non hanno fatto il passaggio l'anno precedente.
18. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente articolo allegato. Peraltro, qualora il dipendente comandato o distaccato non abbia ricevuto almeno due valutazioni annuali da questo Ente nell'ultimo triennio, concorrerà alla progressione economica orizzontale solo a partire dalla fase di cui al precedente comma 15. La Provincia, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, anche per il personale assunto tramite mobilità esterna, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra provincia ed ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.
19. In caso di assunzione a tempo indeterminato di un dipendente, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso il medesimo ente, con mansioni del medesimo profilo e categoria di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa richiesta ai precedenti commi, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.

CAPO IV
Performance organizzativa e individuale

Art. 9
Disciplina della performance organizzativa

1. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati, a consuntivo, ai dipendenti a seguito del processo di valutazione normato dal sistema di valutazione vigente tempo per tempo, in misura percentuale pari alla percentuale di raggiungimento – determinata secondo i criteri di cui al successivo art. 10 - degli obiettivi assegnati all'area di appartenenza.

Art. 10
Disciplina della performance individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle alla "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO – ponderato in base alla pesatura degli obiettivi - approvato annualmente dall'ente, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati, a consuntivo, ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo art. 11, viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = [(F / \Sigma Pp) \times Pp]$$

P.I. = Premio performance individuale
F = Fondo da ripartire
ΣPp = sommatoria punteggi parametrici di tutte le categorie
Pp = punteggio parametrico individuale (punteggio ottenuto X coefficiente di categoria previsto dal sistema di valutazione)

5. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 120 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

6. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
7. Le parti concordano nel definire la disciplina da applicarsi ai dipendenti destinatari degli incentivi di cui all'art. 93 del D.Lgs.n. 163/2006, di cui all'art. 113 del D.Lgs.n. 50/2016, di cui all'art. 45 D.Lgs.n. 36/2023 ed ai compensi professionali annui erogati per le quote di onorari di avvocato, la quale prevede la perequazione con i compensi collegati alla performance. 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. Le parti, in particolare, definiscono la soglia di incentivo/compenso liquidato oltre la quale non viene corrisposto il premio correlato alla performance nella misura del 150% del premio individuale più elevato per categoria. Al di sotto di tale soglia, il premio viene ridotto fino al raggiungimento, al lordo dell'incentivo/compenso liquidato, della stessa.
Tale meccanismo si applica anche nell'ipotesi di incentivazione da convenzioni, come previsto dal punto 15.1.4.
8. Alle risorse annuali destinate ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale viene detratta la quota pari al 5% ai sensi del comma 2 del presente articolo, da destinare al premio individuale di cui al successivo art. 11.
9. Ogni dipendente percepisce un premio finale collegato alla fascia di punteggio in cui è collocato:

- ✓ Punteggio inferiore al 50%: nessuna retribuzione
- ✓ Punteggio compreso tra il 50% - 59,999 %: premio individuale pari al 59% dell'importo massimo previsto per categoria;
- ✓ Punteggio compreso tra il 60% - 69,999 %: premio individuale pari al 69% dell'importo massimo previsto per categoria;
- ✓ Punteggio compreso tra il 70% - 79,999 %: premio individuale pari al 79 % dell'importo massimo previsto per categoria;
- ✓ Punteggio compreso tra il 80% - 89,999 %: premio individuale pari al 89% dell'importo massimo previsto per categoria;
- ✓ Punteggio compreso tra il 90% - 95,999 %: premio individuale pari al 95% dell'importo massimo previsto per categoria;
- ✓ Punteggio compreso tra il 96% - 100%: premio individuale pari al 100% dell'importo massimo previsto per categoria;

10. La valutazione del personale dipendente per tutte le categorie, in misura differenziato a seconda dell'area di inquadramento di appartenenza, sarà basata oltre che sulla valutazione dei fattori comportamentali, anche sull'area dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati nel PIAO, e in base alla performance organizzativa del Servizio di appartenenza, secondo le misure definite nel sistema di valutazione, tenuto conto che l'incidenza della parte obiettivi aumenta con l'aumentare della categoria.

Art. 11 - Disciplina del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022

1. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16/11/2022 per la quantificazione e la distribuzione della **maggiorazione del premio individuale**, vengono definite le seguenti disposizioni:

a. alle risorse stanziate per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale viene detratta una quota percentuale del 5% da destinare all'incentivo di cui l'articolo 81 CCNL 16/11/2022 (**importo A**).
b. ultimata la valutazione del personale e definito il premio per la performance individuale si individua il valore medio pro-capite dei premi attribuiti a tutto il personale a seconda dell'area di inquadramento.
c. ottenuto detto valore medio pro-capite (**importo B**) si quantifica il valore della maggiorazione del premio individuale per ogni area di inquadramento, nella misura del 30% dell'importo B (**importo C**).
d. la quota accantonata per la differenziazione del premio individuale (importo A) viene divisa tra le Aree organizzative in proporzione al numero dei dipendenti in servizio in ciascuna di esse all'inizio dell'anno, determinando distinti budget.
e. ciascun dirigente, tenuto conto della misura della maggiorazione prevista per ciascuna categoria giuridica (importo C) assegna la maggiorazione del 30%, nei limiti del budget assegnato, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate nell'anno di riferimento (indipendentemente dall' area di inquadramento).
f. Qualora si generino resti derivanti da quanto previsto ai sensi del precedente punto gli stessi verranno interamente distribuiti all'interno di ciascuna area in cui gli stessi sono stati generati.
g. In caso di parità di punteggio, la maggiorazione del premio individuale viene corrisposta 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.
h. L'Ufficio personale renderà nota tramite la Intranet aziendale le quote di maggiorazione erogate in ciascuna Area organizzativa.

CAPO V – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 12 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/5/2018 e art.84 bis CCNL 16/11/2022)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
    1. espletamento di attività esposta a rischio: euro 2,00 al giorno;
    2. espletamento di attività disagiata: euro 2,00 al giorno;
    3. espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 4,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
4. Si stabilisce che le presenti indennità sono erogate in base ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. Il dirigente/responsabile dovrà certificare i giorni di effettivo svolgimento della prestazione disagiata, sottoposta a rischio o che comporta maneggio di valori;
5. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Servizio;
6. La presente disciplina si applica dal primo giorno del mese successivo a quello della data di sottoscrizione del presente CCDI.

A. RISCHIO:
Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Il rischio non può essere correlato al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad un'area professionale, e rappresenta una condizione oggettiva connessa alle modalità specifiche, al luogo o all'ambiente nel quale la prestazione viene resa.
Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

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 e trasporto di persone.
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 rischio chimico e biologico.
g) 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.

B. DISAGIO:
Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.
L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:
a) massima flessibilità di orario nell'interesse esclusivo del servizio, a seguito di disposizione dirigenziale, previa valutazione dell'ufficio personale;
b) esposizione prevalente a fattori climatico e/o ambientali;

c) esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagevole (a titolo esemplificativo ma non esaustivo 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).

C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa 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.
L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei Dirigenti, sulla base delle presenti disposizioni.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità - individuate dal competente Dirigente con atto scritto - in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione e l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Le proposte per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità dovranno essere validate dal Comitato di direzione dell'Ente.
b) possono essere destinatari dell'incarico i dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
c) il compenso, erogato nell'anno successivo a quello di competenza, è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano funzioni che effettivamente implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo, a livello di ente, destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

2. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento, tenuto anche conto delle esemplificazioni indicate nell'art. 84 CCNL [1], sono le seguenti:

[1] Art. 84 Esemplificazioni: specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;

a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**
a.1 = autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
a.2 = responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
a.3 = responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti al servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
a.4 = specifiche responsabilità affidate agli addetti agli uffici relazioni con il pubblico

b) Responsabilità gestionale, che comprende:
b.1 = responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
b.2 = responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) Responsabilità professionale, che comprende:
c.1 = responsabilità di processo;
c.2 = responsabilità di sistemi relazionali complessi;
c. 3 = responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile/ Dirigente.

3. I responsabili dei centri per l'impiego e il Responsabile del Collocamento Mirato, come definiti dalle disposizioni regionali in materia di lavoro esercitano, per legge, tutte le fattispecie di responsabilità sopra descritte e pertanto l'indennità è definita nella misura di 3.000,00 euro.
4.L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 300,00 ad un massimo di €. 1.500,00, è determinato dal competente Dirigente applicando i criteri di cui all'unita scheda "*Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità*" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.
Nel caso in cui l'importo destinato nel contratto decentrato a tale indennità sia inferiore all'importo necessario sulla base delle individuazioni dei Dirigenti, anche in considerazione dell'aumento di altre voci di spesa (es. indennità condizioni lavoro), tale misura viene proporzionalmente ridotta.
5. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc…): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016;

PROVINCIA DI MANTOVA

SCHEDA
Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL 16/11/2022)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	**Max punti n. 15**
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5
4) Livello responsabilità addetti agli uffici relazioni con il pubblico	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	**Max punti n. 10**
1) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	**Max punti n. 15**
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Dal 2023

Da 36 a 40 Punti	€ 1.500,00
Da 31 a 35 Punti	€ 1.312,50
Da 26 a 30 Punti	€ 1.125,00
Da 21 a 25 Punti	€ 937,50
Da 16 a 20 Punti	€ 750,00
Da 11 a 15 Punti	€ 562,50
Fino a 10 punti (indennità prot.civile/urp/archivisti informatici ex art. 70-quinquies, c.2)	€ 300,00

GRIGLIA VALUTAZIONE

La scala di valutazione è fissata da 1 a 5 punti, con cui si definisce il grado di responsabilità secondo i seguenti parametri:
1 punto = bassa
Da 2 a 3 punti = media
Da 4 a 5 punti = alta

Art. 14 - Incentivi economici formazione

1. Ogni anno viene destinata una quota pari al 3% della produttività generale a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8, per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.
2. Il personale dovrà essere specificamente individuato con provvedimento del Dirigente dell'Area di appartenenza, e l'attività di docenza, approvata dal Segretario Generale, dovrà coinvolgere un numero minimo di partecipanti pari, di norma, a 15 unità, da svolgersi in non meno di due edizioni del corso medesimo, con predisposizione del materiale didattico e test di apprendimento finale e un questionario di gradimento sul contenuto dell'attività formativa, sul materiale didattico e sulle competenze del formatore.
3. Fermo restando i criteri di cui sopra, l'incentivo da erogarsi per singola giornata formativa è pari a euro 200,00 e l'importo massimo individuale annuo non può superare i 1.000,00 euro.
4. Le parti si impegnano a rivalutare i criteri di attribuzione dell'incentivo dopo il primo anno di applicazione dell'istituto.

CAPO VI POLIZIA LOCALE

Art. 15 - Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale di cui alla presente Sezione inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. Il riconoscimento dell'indennità di funzione è formalmente disposto mediante disposizione del Comandante del Corpo di Polizia Provinciale.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, nelle misure e secondo i criteri già definiti per l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 13, e non è cumulabile con la predetta indennità.

Art. 16 - Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: **euro 4,00.**
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni; pertanto, non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
3. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, purché venga prestata almeno metà dell'orario giornaliero previsto. Il dirigente/responsabile dovrà certificare i giorni di effettivo svolgimento della prestazione di servizio esterno ai fini dell'inserimento delle somme dovute nello stipendio del mese successivo al periodo di svolgimento.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Servizio.
5. La presente disciplina si applica dal primo giorno del mese successivo a quello della data di sottoscrizione del presente CCDI.

Art. 17 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:
a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82;
c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposito decreto del Presidente, provvede alla destinazione delle risorse ex art. 208 c.d.s., indicando altresì per quali delle finalità previste dal comma precedente le somme sono destinate.

3. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'Ente, ad eccezione della lettera a).

CAPO VII – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 18 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 18.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

1. Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:
- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

2. 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, verranno utilizzati con priorità per remunerare i premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale.
3. Il 50% dei ricavi netti (corrispondenti al 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 dal Dirigente dell'Area in ragione dell'apporto individuale di ciascun dipendente.
4. Al fine, altresì, di consentire un'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 il 150% del premio individuale più elevato per categoria. Le risorse residuali vengono distribuite per remunerare i compensi di cui all'art. 80, comma 2, lett a) e b), CCNL 16/11/2022 del restante personale.
5. Tali risorse integrative potranno essere rese disponibili solo a seguito della verificata possibilità di introitare effettivamente le somme, come risultante da dichiarazione in tale senso resa da parte del dirigente competente.

Art. 18.2 – Compensi di cui all'art. 80, comma 2, lettera g), CCNL 16/11/2022

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
- incentivi progettazione ex art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 e incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016, art. 45 D.Lgs.n. 36/2023);
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti, con atto del Dirigente competente.

Art. 18.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

1. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), 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, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dal competente organo dell'Ente, in sede di liquidazione della performance individuale.
Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21/5/2018.
3. Il meccanismo di perequazione previsto dall'art. 10, comma 7, del contratto integrativo si applica anche ai risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011.

CAPO VIII – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione

Art. 19

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione

1.Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (da ora solo E.Q.):

a) per l'anno 2023, viene destinata per la retribuzione di risultato una quota fissa pari al 15% del fondo E.Q. Viene, inoltre, aggiunta alla quota di risorse complessive stanziate annualmente in Bilancio per la retribuzione di posizione e di risultato 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 E.Q. Ciascun dirigente dovrà, sulla base degli obiettivi strategici individuati nel PIAO annuale di riferimento o in base a particolari condizioni che hanno caratterizzato le attività di un Servizio, eventualmente diversificare tra le E.Q. assegnate la percentuale di risorse destinate per la retribuzione di risultato.

b) ogni incaricato di E.Q 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;
   - 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;

2.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 E.Q. in servizio nell'anno, potranno essere utilizzati per incrementare il risultato delle E.Q. 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, purché non venga superato il 50% delle E.Q. dell'Area aventi titolo, e sempreché il punteggio sia superiore al 91/100.

Gli incaricati di E.Q. 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.

3.Al fine di consentire, altresì, una equa correlazione tra le forme di incentivazione di cui all'art. 80, 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 150% dell'importo medio pro-capite del fondo destinato al risultato (importo fondo/nr. EQ) 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.

4.Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022, alla E.Q. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo, che può variare al 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, in misura proporzionale alla pesatura della posizione di E.Q., ed in proporzione alla durata dell'interim.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 20 – Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente.
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza mensile, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/5/2018;
3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di dieci volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

Art. 21 – Lavoro straordinario

1. In applicazione degli artt. 32, comma 3, del CCNL 16/11/2022 e art. 7, comma 4, lett. s) del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che per esigenze eccezionali, riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile in relazione alle seguenti casistiche:

- all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali
- attività legate all'attuazione dei progetti PNRR

il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato fino a 250 ore, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

2. I Dirigenti, nel limite del budget annuo loro assegnato per la remunerazione del lavoro straordinario, autorizzano, con provvedimento motivato, il superamento del limite individuale, sotto la loro diretta responsabilità.

3. Le deroghe al limite individuale non possono comportare, comunque e di norma, il superamento dell'arco giornaliero convenzionale d'impegno previsto dall'art. 32, comma 6, CCNL 16/11/2022.

Art. 22 – Orario massimo di lavoro settimanale

1.In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL 16/11/2022, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, nelle seguenti casistiche:

- garantire la continuità del Servizio Manutenzione stradale e di pronta reperibilità stradale
- emergenze che richiedano l'intervento del Servizio Protezione Civile

- emergenze che richiedano l'intervento della Polizia provinciale;
- emergenze che richiedano l'intervento del Servizio Navigazione Porti;
- garantire la continuità del servizio anche in altri uffici dell'Ente, quando vi siano situazioni contingenti motivate dal Dirigente competente.

Art. 23 – Flessibilità dell'orario di lavoro

1.L'orario di lavoro attualmente vigente prevede fasce temporali di flessibilità oraria in entrata, dalle ore 7,30 alle ore 8.30, e in uscita nel rispetto della fascia di copresenza.
2.In applicazione degli artt. 36 del CCNL 16/11/2022 e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'estensione delle attuali fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, per un massimo di un'ulteriore mezz'ora rispetto alle fasce esistenti *(es. ingresso fino alle 9.00)*, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.
3.La richiesta di ulteriore estensione della fascia di flessibilità, nei termini sopra indicati, dovrà essere motivata e documentata dal dipendente in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, e sarà favorita, compatibilmente con le esigenze di servizio, per i dipendenti che si trovino nelle seguenti condizioni:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti
- situazioni previste dall'art. 2, comma 1, lett.d) del D.M. 278/2000.

4.Il Dirigente del Servizio Personale, previo parere del Dirigente/Responsabile del Servizio di appartenenza, anche sulla base delle condizioni sopra indicate, autorizzerà con apposito provvedimento l'estensione della fascia di flessibilità per un periodo di tempo limitato, connesso alle particolari esigenze del dipendente.
5.L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità oraria, deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso (da intendersi nel mese successivo a quello di riferimento), secondo le modalità e i tempi concordati con il Dirigente/Responsabile del Servizio.
6. Quanto stabilito nel presente articolo non si applica agli agenti di Polizia Locale organizzati su turni, agli addetti ai servizi di portineria ed al personale che lavora in squadre.

Art. 24 – Orario multiperiodale

1.Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 16/11/2022 la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata dal Dirigente di anno in anno.
2.In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 31, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

3.In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, viene elevato dal 13 a 26 settimane il periodo di riferimento.

Art. 24-bis – Giornata festiva infrasettimanale per lavoratori turnisti

1.Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett.ac) è prevista la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno.

CAPO II – Discipline Particolari

Art. 25 – Personale comandato o distaccato

1.Il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle progressioni economiche, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione.

Art. 26 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

1.Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

1.Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.
2.Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28 - Clausola finale

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio, ad eccezione di quanto diversamente disposto nel presente contratto con riferimento a singoli istituti.

Mantova, 21/12/2023

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Con riferimento ai criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, le parti condividono di valutare per l'annualità 2024, ed eventualmente per quelle successive, la possibilità di ampliarli inserendo altresì quelli correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Al fine di superare l'attuale sistema di attribuzione delle progressioni economiche per aree organizzative (mediante l'assegnazione di budget alle aree organizzative), le parti condividono di valutare, a decorrere dall'annualità 2024, l'introduzione di sistemi di normalizzazione delle valutazioni utili a consentire l'elaborazione di un'unica graduatoria di ente suddivisa per aree contrattuali.

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente _____
Componente _____
Componente _____
Componente _____
Componente _____
Componente _____

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP _____

OO.SS. CGIL – FP _____

OO.SS. UIL - FPL _____

R.S.U. Aziendale – _____

PROVINCIA DI MANTOVA

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 – _____

R.S.U. Aziendale – _____

R.S.U. Aziendale – _____

R.S.U. Aziendale – _____

R.S.U. Aziendale – _____