Amministrazione Provinciale di Mantova

ACCORDO SULLA DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ESERCIZIO 2015

A seguito della verifica effettuata dal Collegio dei Revisori, nonché dell'autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della preintesa dell'accordo decentrato integrativo siglato in data 18/7/2016, espressa dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. 58 del 26/7/2016.

tra

la delegazione trattante di parte pubblica, nelle persone:

del Segretario Generale
Dott. Rosario Indizio

e dei Dirigenti
Dott.ssa Barbara Faroni
Dott. Renzo Bonatti

e

la delegazione di parte sindacale, nelle persone di:

R.S.U.
GADDI MATTEO .....
CATELLANI ANTONIO .....
SEVERI FRANCESCO .....
FRANZINI LUISA .....
MOLINARI ELENA .....
BERRA CHIARA .....
COMMELLINI PAOLA .....
TOSI FRANCO .....
MALINVERNI ENRICO .....
MARIANI KATIA .....
COMPARINI GIUSEPPE .....
GARO' BARBARA .....

Organizzazioni Territoriali

Chiricone Umberto (CGIL)
Chittolini Cesira (CISL)
Biacca Paola (UIL)

Premesso:

a) che l'art. 4, comma 1 del CCNL 22/1/2004 prevede, tra l'altro, che "*...le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale..*";

b) che in data 11/4/2008 è stato sottoscritto il Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2006-2007;

c) che in data 31/7/2009 è stato sottoscritto l'ultimo CCNL per il biennio economico 2008-2009;

d) che con legge 30 luglio 2010, n. 122, di conversione del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78:

all'art. 9, comma 2 bis si è stabilito che a decorrere dal 01/01/2011 e fino al 31/12/2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

all'art. 9, comma 17 si è stabilito che "non si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali, relative al triennio 2010-2012 … E' fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle misure previste a decorrere dall'anno 2010…..";

e) che con il D. Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, in merito alle modifiche ed integrazioni al D.Lgs. Ai sensi dell'art. 1, comma 456 della legge di stabilità 2014 (Legge 27 dicembre 2013, n. 147), il blocco del salario accessorio del sopra richiamato art. 9, comma 2 bis viene prorogato al 31 dicembre 2014 e il fondo delle risorse decentrate continua ad essere ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

f) che l'art. 9, comma 2 bis del D. L. n. 78/2010, convertito con Legge n. 122 del 30/7/2010 e successivamente integrato con la legge n. 147 del 27/12/2013 (legge c.d. di stabilità 2014), prevede che a decorrere dal 1/1/2015 gli effetti del taglio del fondo per le risorse decentrate degli anni precedenti sono da considerarsi consolidati. Pertanto il fondo 2014 costituisce la base di calcolo per gli anni successivi;

g) che l'art. 1, comma 254 della legge di stabilità per l'anno 2015 (Legge 29 dicembre 2014, n. 190) dispone la proroga a tutto il 2015 del blocco della contrattazione del settore pubblico di cui all'art. 9 del D. l. 78/2010;

h) che con il D. Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, in merito alle modifiche ed integrazioni al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 "*in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" ogni intervento sul contratto decentrato integrativo dovrà essere immediatamente rispettoso dei limiti e delle disposizioni delineate nel nuovo quadro legislativo di riferimento;

i) che nel quadro dello sviluppo di una coerente ed organica politica del personale le relazioni sindacali costituiscono un tema di assoluto rilievo pur garantendo l'autonomia e le prerogative della dirigenza nell'ambito della gestione dell'organizzazione e dei processi di gestione e di valutazione delle risorse umane;

j) che le relazioni sindacali sono quindi improntate – in continuità con il passato - sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza;

k) che la presente intesa si focalizza sugli impatti riguardanti "l'attribuzione di trattamenti economici" anche in relazione a quanto stabilito dall'art. 2, comma 3 del d.lgs.n. 165/2001;

l) la legge 7 aprile 2014, n. 56, recante "disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni", nelle more della riforma del Titolo V della Costituzione, ha approvato il nuovo assetto delle istituzioni locali, ridisegnando l'organizzazione, le modalità di riordino delle funzioni di competenza delle province, demandando allo Stato e alle Regioni, secondo le rispettive competenze, l'attribuzione delle funzioni non fondamentali agli enti subentranti, garantendo i rapporti di lavoro a tempo indeterminato;

m) la legge di stabilità 2015, approvata il 23 dicembre 2014, n. 190, in vigore dal 1° gennaio 2015, all'articolo 1, commi 418 e seguenti, ha ridisegnato il percorso di riforma iniziato con la legge 56, stabilendo da un lato, un ingente contributo finanziario a carico delle province e, dall'altro la riduzione nella misura del 50% della dotazione organica cristallizzata alla data dell'8 aprile 2015 (data di entrata in vigore della c.d. "legge Delrio"), tenendo conto delle funzioni attribuite con la medesima legge;

n) Richiamate:

- la circolare n. Circolare n. 1 del 2015 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Articolo 1, commi da 418 a 430, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

- la nota del Dipartimento Funzione Pubblica prot. n. 20506 del 27/03/2015 avente ad oggetto: *Questioni in materia di ricollocazione del personale delle province e delle città metropolitane (art. 1, commi 418-430, della Legge 23/12/2014 n. 190)* , con la quale si chiarisce che "*l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, ovvero al fondo destinato alla contrattazione integrativa, deve essere ridotto in misura proporzionale al trasferimento del personale*"

- il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 14 settembre 2015 recante "*criteri per la mobilità del personale dipendente a tempo indeterminato degli enti di area vasta dichiarato in soprannumero, della Croce rossa italiana, nonché dei corpi e servizi di polizia provinciale per lo svolgimento delle funzioni di polizia municipale".(Pubblicato nella G.U. Serie Generale n. 227 del 30/09/2015* ;

si concorda quanto segue:

Art. 1
Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Provincia di Mantova, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pieno o parziale.

2. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano 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.

Art. 2
Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004

1. 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 dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".

3. 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.

Art. 3
Finalità del contratto. Integrazione delle risorse ai sensi dell'art. 15, comma 2 del CCNL 1/4/99

1. Il presente accordo assicura 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.

2. 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 con conseguente vantaggio per l'utenza.

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

1. Le risorse decentrate stabilite dalla Provincia di Mantova e disponibili per la contrattazione decentrata vengono ripartite e destinate in base ai seguenti criteri in modo da:

- garantire le risorse necessarie per la corresponsione dell'indennità di comparto (importi previsti per gli obblighi del contratto collettivo nazionale);
- garantire 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. Alle progressioni orizzontali non sono destinate ulteriori risorse decentrate, stante l'obbligo di riduzione del fondo per gli effetti del riordino delle province e della necessità di mantenere adeguati livelli di produttività generale.
- mantenere 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.
- erogare le indennità previste dal CCNL per specifiche responsabilità, disagio e indennità accessorie (rischio, maneggio valori, turno, reperibilità, maggiorazioni orarie).

Art. 5
Indennità accessorie varie

1. 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, secondo i criteri già concordati tra le parti con il CCDI sottoscritto il 20/12/2012, verranno erogate al personale le seguenti indennità:

Indennità di rischio (art. 17, comma 2, lettera 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, lettera 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. 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 avvicendata 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 disagevole (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, lettera 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, per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità anche nell'anno 2015 si applicano i seguenti criteri:

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.

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 dal 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.

Art. 6
Sponsorizzazione, Convenzioni e contributi all'utenza

1. 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 (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 di Settore in ragione dell'apporto individuale di ciascun dipendente.
  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 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.

2. Tali risorse integrative potranno essere rese disponibili solo a seguito della possibilità di introitare effettivamente le somme.

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. 92 del D.Lgs.n. 163/2006 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 alla Legge 163/2006 e onorari di avvocatura.

3. Le parti confermano la disciplina, così come definita nell'Accordo Decentrato 2010, applicata alle posizioni organizzative destinatarie degli incentivi di cui all'art. 92 del D.Lgs.n. 163/2006 e delle quote di onorari di avvocato, al fine di consentire una equa correlazione tra le forme di incentivazione di cui all'art. 17, comma 2, lett g) CCNL 1/4/99 e la retribuzione di risultato. Le parti confermano il limite precedentemente fissato in Euro 3.000,00.

Art. 8
Economie di spesa

1. Nel caso di eventuali economie di spesa, si applica l'art. 17, comma 5, del CCNL 1/4/99. Pertanto le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario confluiscono nelle risorse dell'anno successivo.

Art. 9
Deroghe ai limiti individuali di lavoro straordinario

1. Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del CCNL 14/9/2000, le parti concordano di permettere il superamento del limite individuale massimo di lavoro straoridnario previsto dall'art. 14, comma 4, del CCNL 01/04/1999, pari a 180 ore, nelle sole ipotesi in cui ciò si renda imprescindibile in ragione delle specificità dei servizi coinvolti e, in particolare, dell'obiettiva difficoltà di adattare stabilmente l'orario di lavoro agli scostamenti delle fasce di servizio, in quanto dovuti alla necessità di supportare tempestivamente e costantemente gli andamenti degli impegni istituzionali assunti dagli Organi dell'Ammnistrazione.

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. citato art. 38, comma 6.

Art. 10
Norma Finale

1. Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2015. 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 2015.

2. Il presente 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.

Art. 11

Efficacia del presente accordo

1. Il presente accordo ha valore di preintesa tra le parti. 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.

Mantova, 27/07/2016

Per la delegazione trattante di parte sindacale

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Nota Congiunta

Punto (1) L'Amministrazione si impegna a "congelare" la cifra di € 60.000 decurtata nel Fondo 2015 ("Decurtazione per trasferimento funzioni L. 56/2014 e cessazione di personale L 190/2014 riduzione dotazione organica"). in attesa del pronunciamento di MEF e RGS a seguito di nota unitaria delle OO.SS. di categoria;

Punto (2) L'Amministrazione si impegna a riconvocare l'O.I.V. per verificare, stante l'eccezionalità dell'anno 2015, di rivedere in toto o in parte la valutazione sugli obiettivi collegati alla "Produttività";

Punto (3) L'Amministrazione, una volta conclusa la procedura di elezione dei nuovi vertici dell'Ente è disponibile a rivedere - col confronto sindacale l'assetto strutturale dell'Ente con particolare riferimento alle Posizioni Organizzative.

Montorio 18 luglio 2016

Delegazione Parte Pubblica

delegazione sindacale

[signatures]

FPL Paola [illegible]

CISL FP