

RELAZIONE ILLUSTRATIVA CCDI 2019

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

Data di sottoscrizione	Preintesa siglata in data 14 novembre 2019
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica - Segretario Generale, Maurizio Sacchi - Presidente - Dirigente Barbara Faroni - Componente - Dirigente Gloria Vanz - Componente - Dirigente Camilla Arduini - Componente - Dirigente Giovanni Urbani - Componente OO.SS. ammesse alla contrattazione: CIGL CISL UIL RSU
	Personale Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Sono oggetto del presente contratto integrativo le seguenti materie ai sensi dell'art. 7, comma 2, del CCNL 21/5/2018: a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo; b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche; d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1; g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva; i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1; j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la

		retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2; r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2; s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000; v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. E' stata prevista l'integrazione delle risorse ai sensi dell'art. all'art. 67, comma 4, CCNL 21 maggio 2018 nella misura massima dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sia in ordine alla Relazione tecnico-finanziaria che alla presente Relazione illustrativa (All. n. 1), dando atto, altresì del rispetto dei vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.
		Nessun rilievo dell'Organo di controllo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della Performance 2019-2021 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con decreto presidenziale n. 8 del 07 febbraio 2019.
		È stato aggiornato il Piano triennale anticorruzione e trasparenza con decreto presidenziale n. 4 del 31/01/2019 secondo le deliberazioni CIVIT ora ANAC attuative del D.Lgs. 33/2013.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al Piano triennale anticorruzione e trasparenza, approvato con decreto presidenziale n. n. 4 del 31/01/2019 secondo le deliberazioni CIVIT ora ANAC attuative del D.Lgs. 33/2013. È stata adottata la relazione sulla performance 2018 di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza Valutazione e merito".
		La Relazione della Performance anno 2018 è stata validata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs.n. 150/2009, con nota prot.n. 1 del 29 aprile 2019.

		E' stata acquisita la certificazione dell'organismo di controllo sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica: - rispetto dei saldi finanziari 2018, come risulta dal certificato al rendiconto 2018; - per il rispetto dei saldi finanziari 2019 si veda la certificazione allegata al Bilancio di previsione 2019 approvato con delibera di Consiglio provinciale n. 3 del 26/02/2019 - rispetto del principio di riduzione della spesa di personale - Parere dell'Organo di Revisione sul bilancio di previsione 2019.
Eventuali osservazioni		

II.2-Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

PUNTO A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

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

Art. 1

Quantificazione delle risorse

1. Per l'anno 2019, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. 664 del 04/09/2019 e con decreto presidenziale n. 95 del 13/9/2019.
2. Preso atto degli atti di programmazione e degli obiettivi assegnati alla struttura, le parti concordano sull'integrazione delle risorse variabili ai sensi del disposto di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21/5/2018 nella misura massima dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, pari a Euro 78.235,03, sussistendo nel bilancio dell'ente, la relativa capacità di spesa.
3. A tale fine, per l'esercizio 2019, prendono atto, altresì, delle risorse variabili stanziare con il decreto presidenziale sopra citato, ai sensi dell'art. 67, comma 5, del CCNL 21/5/2018.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di verifiche a consuntivo delle effettive risorse disponibili (es. economie a/p, risparmi da sponsorizzazioni/convenzioni) o nel caso di sopraggiunte modifiche legislative o

diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Art. 2

Modifiche ai criteri di cui all'art. 8 CCDI 2018-2020

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL 21/5/2018;
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 2018 la selezione sarà effettuata annualmente previa determinazione dell'importo massimo destinabile a tale istituto e con attribuzione della progressione con decorrenza 1^a gennaio dell'anno di riferimento.
4. Per il triennio 2018-2020 alle progressioni orizzontali saranno destinate le seguenti somme:
Anno 2018:
Euro 30.000,00 annui, da rapportare alla data di decorrenza di cui al successivo comma 13, lettera a);
Anno 2019: Euro 30.000,00,
Anno 2020: Euro 30.000,00,
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% (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO).
6. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche - annualmente - una quantità non superiore al 30% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.
7. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni orizzontali, in sede di contrattazione annuale per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/5/2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL.
8. In sede di Conferenza Dirigenti, dette somme aggiuntive vengono suddivise tra le Aree - 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 categoria in misura uguale.

Tenuto conto del costo medio delle progressioni economiche per ogni categoria, verrà determinato il budget di ciascuna Area in base al numero di dipendenti per categoria in servizio nell'Area stessa.

A decorrere dal 2020 il budget di ciascuna Area 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 17.

9. Di norma, entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto decentrato in cui sono previste progressioni economiche orizzontali, viene pubblicato un avviso pubblico destinato a tutti i dipendenti, comprese le posizioni organizzative e il personale distaccato o comandato, nel quale viene indicato l'importo destinato alle progressioni orizzontali, distinto per categoria e per Area. L'avviso contiene anche i termini entro cui presentare la relativa istanza, il modello di richiesta e gli eventuali allegati da presentare.
10. 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 trentasei mesi. Per i dipendenti assunti mediante mobilità l'ammissione è condizionata alla presenza in servizio alla data di decorrenza della progressione economica ed all'aver almeno 12 mesi di servizio nella Provincia di Mantova alla data di decorrenza della PEO;
 - non aver riportato alcuna sanzione disciplinare, superiore al rimprovero verbale, nell'arco del biennio antecedente alla data di decorrenza della PEO.
11. Scaduto il termine previsto nell'avviso di cui al comma 9, il Responsabile del Servizio Personale – con riferimento a tutte le Aree - provvede alla redazione delle relative graduatorie, sulla base dei seguenti criteri:
 - a. **Punti 95** - Somma aritmetica ponderata dei punteggi attribuiti nella valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:
 - primo anno del triennio: peso 25 punti;
 - secondo anno del triennio: peso 30 punti;
 - terzo anno del triennio: peso 40 punti¹.

Nel caso in cui si utilizzino le ultime tre valutazioni del quinquennio per assenza del dipendente (in almeno un esercizio del triennio di riferimento), le pesature sopra indicate vengono ridotte di un punto per ogni anno di distacco dal triennio di riferimento (es. peo 2019, mancando la valutazione 2018, la pesatura viene così determinata: valutazioni del 2017 peso 39, valutazione 2016 peso 29, valutazione del 2015, peso 24)

¹ Esempio: valutazioni triennio 2015/2017: pesatura 2015 = 25 punti; 2016 = 30; 2017 = 40 punti.

Nel caso in cui all'interno di una annualità il dipendente riceva due valutazioni diverse (es. in caso di assunzione/revoca incarico p.o., 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 5:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene assegnato un punteggio pari a 1,00 punti per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

11.bis A titolo sperimentale, solo per l'anno 2019, a seguito della richiesta specifica delle rappresentanze sindacali, volta a rivedere il rapporto tra punteggio di valutazione ed esperienza maturata, mediante incremento del peso di quest'ultimo criterio, le parti stabiliscono di applicare i seguenti criteri:

a. **Punti 85**– Somma **aritmetica ponderata** dei punteggi attribuiti nella valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure, con la seguente pesatura annuale:

- primo anno del triennio: peso **22,37** punti;
- secondo anno del triennio: peso **26,84** punti;
- terzo anno del triennio: peso **35,79** punti.

Nel caso in cui si utilizzino le ultime tre valutazioni del quinquennio per assenza del dipendente (in almeno un esercizio del triennio di riferimento), le pesature sopra indicate vengono ridotte di un punto per ogni anno di distacco dal triennio di riferimento (es. peso 2019, mancando la valutazione 2018, la pesatura viene così determinata: valutazioni del 2017 peso 34,79, valutazione 2016 peso 25,84, valutazione del 2015, peso 21,37).

Nel caso in cui all'interno di una annualità il dipendente riceva due valutazioni diverse (es. in caso di assunzione/revoca incarico p.o., 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.

- c. **Punti 15:** esperienza maturata negli ambiti di riferimento. Viene assegnato un punteggio pari a **1,5** punti per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;

La parte datoriale, per senso di responsabilità e al fine di non pregiudicare l'applicazione degli istituti del presente CCDI, accoglie la proposta come sopra riportata.

- 11-ter. Le parti s'impegnano a rivedere da subito nel 2020 i criteri per definire come valorizzare la formazione ai fini della p.e.o. con i criteri di cui sopra.
12. Le parti s'impegnano a rivedere annualmente, i criteri di cui al punto precedente, una volta verificata la concreta applicazione dell'istituto di cui al presente articolo
13. Le progressioni economiche per triennio di riferimento 2018/2020 avrà le seguenti decorrenze:
- a. 1 giugno 2018;
 - b. 1 gennaio 2019;
 - c. 1 gennaio 2020.

14. Le graduatorie provvisorie, distinte per Aree, 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.
15. 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.
16. In caso di parità di punteggio, la progressione economica verrà riconosciuta secondo il seguente ordine di priorità:
 - a. 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,
 - b. al personale che sarà collocato a riposo entro il biennio successivo alla decorrenza della progressione economica;
 - c. al candidato che è da più tempo nella posizione economica in godimento.
 - d. a chi non è titolare di posizione organizzativa.
- 16bis. 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.
17. 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 11 e 16 con il fine di perseguire un'equa distribuzione delle progressioni tra le diverse aree e categorie in cui è strutturato l'ente.

18. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
19. Per ogni area non sarà possibile assegnare progressioni economiche in misura superiore al 30% dei dipendenti che ne hanno titolo, fermo restando che dovrà comunque essere garantita almeno una progressione economica all'interno di ciascuna Area, anche oltre tale misura percentuale, con l'assegnazione delle necessarie risorse.
- 19bis. 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.
20. 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 17. La Provincia, tramite il servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, 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.
21. 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 al precedente comma 5, per l'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria.
- 22. Le presenti modifiche si applicano a partire dalle progressioni economiche con decorrenza 1 gennaio 2019, salvo per i commi in cui è diversamente stabilito.**

Art. 3

Ridefinizione soglia di perequazione

1. Relativamente al meccanismo di perequazione previsto dall'art. 10, comma 7, del contratto integrativo, viene ridefinita la soglia di incentivo/compenso liquidato nella misura del 150% del premio individuale più elevato per categoria.
2. Il meccanismo di perequazione previsto dall'art. 10, comma 7, del contratto integrativo, così come modificato, si applica anche ai risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011, nonché ai risparmi derivanti da convenzioni/sponsorizzazioni si applica quanto previsto al punto 4 dell'art. 15.1 del CCDI 2018-2020. Dalla distribuzione dei risparmi di cui all'art. 16, comma 5, sono escluse le posizioni organizzative.
3. Relativamente al meccanismo di perequazione previsto dall'art. 16, comma 1, lett.e), per le posizioni organizzative, viene ridefinita la soglia di incentivo/compenso liquidato nella misura del 150% dell'importo medio pro-capite del fondo destinato al risultato.

Art. 4 **Premi collegati a progetti-obiettivo**

1. I premi collegati alle risorse stanziare ai sensi dell'art. 67, comma 5, lette b), del CCNL 21/5/2018 per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance, vengono erogati secondo i seguenti criteri.
2. I Dirigenti/Responsabili di Servizio dovranno individuare il gruppo di lavoro definendo altresì i compiti e le responsabilità di ciascuno e le risorse a questi assegnate.
3. La liquidazione dei premi è subordinata alla verifica a consuntivo della realizzazione del progetto nella misura minima del 51% e alla certificazione del Dirigente/Responsabile di Servizio degli effettivi dipendenti che hanno lavorato sul progetto e dell'apporto dato alla realizzazione dello stesso. Oltre il 51% la liquidazione avviene nelle seguenti misure:
 - dal 51% al 70%, si liquida il 70% delle risorse stanziare;
 - dal 71 al 85%, si liquida l'85% delle risorse stanziare;
 - dal 86% al 100%, si liquida il 100% delle risorse stanziare;
4. Le risorse residue non erogate per parziale o non raggiungimento degli obiettivi di cui al presente articolo, o per l'eventuale interruzione per qualsiasi causa del progetto stesso, saranno acquisite al bilancio dell'Ente.

Art.5 **Integrazione disciplina della performance individuale**

1. All'art. 10 CCDI 2018-2020 è aggiunto il comma 9 così definito:
"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;
2. La valutazione del personale dipendente per tutte le categorie, in misura differenziato a seconda della categoria di appartenenza, sarà basata oltre che sulla valutazione dei fattori comportamentali, anche sull'area dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati nel P.D.O., 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. 6

Liquidazione specifiche responsabilità

1. Le indennità previste dall'art. 70-quinquies, commi 1 e 2, vengono erogate annualmente, in occasione della liquidazione della performance individuale del medesimo anno.

Art. 7

Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente accordo avrà vigenza, per le modifiche alla **parte normativa** di cui al CCDI 2018-2020, dalla data di stipula, fatto salvo deroghe esplicitate per singoli istituti contenute nel presente accordo, e per **la parte economica** per l'annualità 2019.
2. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
3. Il presente accordo ha valore di preintesa tra le parti; la definitiva sottoscrizione potrà intervenire esclusivamente dopo il perfezionamento dell'iter previsto dall'art. 8, comma 6, del CCNL del 21/5/2018.

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

PUNTO B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO

Le risorse costituenti il fondo per l'anno **2019** sono ripartite secondo l'Allegato n. 2.

PUNTO C) GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Il CCDI 2018-2020 Ipotesi di accordo Accordo sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2019 sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2019, ad eccezione di quanto diversamente disposto nel contratto integrativo con riferimento a singoli istituti.

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

La corresponsione della performance individuale avviene sulla base del Sistema della Performance della Provincia di Mantova, approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 50 del 29 marzo 2011, in adeguamento al D.Lgs n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro

pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successivamente modificato con deliberazione n. 143 del 23/12/2011 in attuazione del decreto correttivo D. Lgs n. 141/2011.

Il sistema definisce la seguente procedura per l'erogazione dei premi collegati alla performance.

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

Si richiamano gli art. 9 e 10 e 11 del presente CCDI.

Art. 9

Disciplina della performance organizzativa

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa – in misura non superiore al 15% della quota destinata alla cd. produttività - vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente dall'ente, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative (Servizi), nell'anno di riferimento.
2. 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 PEG/piano dettagliato degli obiettivi – 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. Come previsto nell'art. 5, comma 7 del presente contratto integrativo 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 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.

La maggiorazione del premio individuale prevista dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018 è regolamentata dall'art. 11 del CCDI.

Art. 11 - Disciplina del premio individuale di cui all'art. 69 CCNL 21/5/2018

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 2016/2018 per la quantificazione e la distribuzione della **maggiorazione del premio individuale**, vengono definite le seguenti disposizioni:

- a. alle risorse stanziare per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale viene detratta una quota percentuale del 5% da destinare all'incentivo di cui l'articolo 69 CCNL 2016 2018 (**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 della categoria giuridica di appartenenza A, B, C e D.
- c. ottenuto detto valore medio pro-capite (**importo B**) si quantifica il valore della maggiorazione del premio individuale per ogni categoria giuridica, 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 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 dalla categoria giuridica).
- 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.

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

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

Si attesta che i criteri definiti nel presente CCDI all'art. 8, in conformità all'art. 16 del CCNL 21/5/2018, sono coerenti con il principio di selettività, in quanto le progressioni economiche orizzontali sono destinate ad una quota limitata dei dipendenti, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale.

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

Per quanto concerne i risultati attesi strettamente correlati ai bisogni della collettività e dell'utenza e ai relativi indicatori, si rinvia a quanto previsto dal PEG - Piano della performance 2019, approvato con Decreto presidenziale n. 4 del 31 gennaio 2019 e a quanto individuato come obiettivi annuali nel Piano dettagliato degli obiettivi e nelle schede di valutazione consegnate ai singoli dipendenti e posizioni organizzative. Si precisa inoltre che il PEG - PDO - Piano della performance 2019 è regolarmente pubblicato sul sito istituzionale della Provincia di Mantova nella Sezione "Trasparenza Valutazione e merito".

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

Nessuna.

Mantova, 25 novembre 2019

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Maurizio Sacchi

"Documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n.82/2005 e successive modifiche e integrazioni".

