Prot.int. n. 107

RELAZIONE ILLUSTRATIVA CCDI 2021

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 23/08/2021
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica - Segretario Generale, Maurizio Sacchi - Presidente - Dirigente Barbara Faroni - Componente - Dirigente Gloria Vanz - Componente - Dirigente Camilla Arduini – Componente - Dirigente Antonio Covino - 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 in data ..... 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 2021- 2023 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con decreto presidenziale n. 38 del 23/03/2021
		È stato aggiornato il Piano triennale anticorruzione e trasparenza con decreto presidenziale n. 42 del 25/03/2021 secondo le delibere 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 42 del 25/03/2021 secondo le delibere CIVIT ora ANAC attuative del D.Lgs. 33/2013.
		È stata adottata la relazione sulla performance 2020 di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza Valutazione e merito".
		La Relazione della Performance anno 2020 è stata validata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs.n. 150/2009, con nota prot.n. 2/2021

		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 2020, come risulta dal certificato al rendiconto 2020 - per il rispetto dei saldi finanziari 2021 si veda la certificazione allegata al Bilancio di previsione 2021-2023 approvato con delibera di Consiglio provinciale n. 46 del 30/11/2020 - rispetto del principio di riduzione della spesa di personale – Parere dell'Organo di Revisione sul bilancio di previsione 2021.
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 2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. . 308 del 09/04/2021 e con decreto presidenziale n. 64 del 27/05/2021.*
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. *Per l'esercizio 2021, prendono atto, altresì, delle risorse variabili stanziate con il decreto presidenziale sopra ciato, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett.b) del CCNL 21/5/2018, nella misura di **Euro 30.000,00** per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance 2021-2023, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale.*
4. *Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di verifiche a consuntivo delle effettive risorse disponibili (es. economie a/p, risparmi da sponsorizzazioni/convenzioni) o nel caso di sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.*

5. *Come previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL 21/5/2018, le eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, (parte stabile) vengono destinate ad incremento della performance individuale nel medesimo anno.*

Art. 2 - Stanziamento risorse per progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 8 CCDI 2018-2020

*1.Per l'annualità 2021 vengono destinati euro **35.000,00** a finanziamento di ulteriori progressioni economiche orizzontali, fermo restando il rispetto del limite di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 8 CCDI 2018-2020, con decorrenza giuridica ed economica 1 gennaio 2021, con disponibilità alla revisione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, nel rispetto dei criteri sin qui adottati e della lettera e della ratio delle norme vigenti in materia.*

Art. 3 - Utilizzo risparmio lavoro straordinario e buoni pasto (art. 1, comma 870, della legge di bilancio 30 dicembre 2020, n. 178)

1. Le parti concordano di destinare i risparmi derivanti dagli straordinari e dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020, come previsto dall'articolo 1, comma 870, della legge di bilancio 30 dicembre 2020, n. 178, in deroga all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a finanziamento degli obiettivi di performance previsti nel PEG 2021-2023.

Art. 4 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente accordo avrà vigenza per la parte economica per l'annualità 2021, fatto salvo deroghe esplicite per singoli istituti contenute nel presente accordo.
2. Per la parte normativa sono confermati i criteri definiti nel CCDI 2018-2020, come modificato e integrato dai successivi accordi annuali 2019 e 2020.
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.

Art. 5 – 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 dal CCNL.

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 **2021** sono ripartite secondo l'Allegato n. 2.

****

PUNTO C) GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

L'ipotesi di accordo sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2021 si inserisce nel CCDI triennale normativo 2018-2020, e per gli articoli modificati sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2021, 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 decreto presidenziale n. 46 del 4/6/2020 e succ.mod.int..

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 CCDI 2018-2020, non modificati dall'accordo annuale 2021.

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 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 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 CCDI 2018-2020 all'art. 8, in conformità all'art. 16 del CCNL 21/5/2018, così come modificati dall'art. 2 dell'accordo annuale 2019 sottoscritto in data 3/12/2019, 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 2021-2023, approvato con Decreto presidenziale n. 28 del 23/03/2021 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 2021-2023 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, 24 agosto 2021

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".