



## PROVINCIA DI MANTOVA

<p style="text-align: center;"><b>ACCORDO SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2024 NELL'AMBITO DEL CCI 2023-2025</b></p>
--

a seguito della verifica effettuata dal collegio dei revisori con parere n. 19/2024 nonché dell'autorizzazione alla delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione della preintesa dell'Accordo sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2024 nell'ambito del cci 2023-2025 siglato in data 03/07/2024, espresso con Decreto Presidenziale n. 87 del 11/07/2024.

In data 18/07/2024 presso la sede della Provincia di Mantova

tra

**F.to la delegazione di parte pubblica**

Presidente \_\_\_\_\_  
Componente \_\_\_\_\_  
Componente \_\_\_\_\_  
Componente \_\_\_\_\_  
Componente \_\_\_\_\_  
Componente \_\_\_\_\_

e

**F.to la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL – FP \_\_\_\_\_  
OO.SS. CGIL – FP \_\_\_\_\_  
OO.SS. UIL - FPL \_\_\_\_\_  
R.S.U. Aziendale – \_\_\_\_\_

## PROVINCIA DI MANTOVA

Le parti, preso atto,

- dei CCNL Funzioni locali 21/5/2018 e 16/11/2022
- del CCI sottoscritto in data 21/12/2023 per il triennio 2023-2025;
- della determinazione dirigenziale n. 227 del 27/3/2024 di costituzione del fondo risorse decentrate parte stabile;
- del decreto presidenziale n. 35 del 9/4/2024 di definizione delle risorse decentrate di parte variabile e di definizione delle direttive presidenziali per la conduzione delle trattative negoziali per l'anno 2024;

stabiliscono quanto segue:

### Art. 1 – Quantificazione delle risorse

1. Per l'anno 2024, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. 227 del 27/3/2024 e con decreto presidenziale n. 35 del 9/4/2024.
2. 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.
3. Come previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, ultimo periodo, le eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1, (parte stabile), non interamente utilizzate, sono comunque rese disponibili nella medesima annualità, per remunerare la performance organizzativa ed individuale.
4. Si allega il riparto delle somme disponibili con le relative destinazioni per il personale dipendente e il personale assunto nell'ambito del Piano di potenziamento CPI.

### Art. 2

#### Stanziamento risorse per progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 8 CCI 2023-2025

1. Per l'annualità 2024 vengono destinati euro **45.028,00** a finanziamento di ulteriori progressioni economiche all'interno delle aree, fermo restando il rispetto del limite di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 8 CCI 2023-2025, con decorrenza giuridica ed economica **1° gennaio 2024**. Detta somma consente al **33%** dei dipendenti aventi titolo di accedere alle progressioni economiche 2024.
2. Con riferimento alla dichiarazione congiunta n. 1 del CCI 2023-2025, le parti concordano di introdurre a partire **dall'annualità 2025**, un punteggio di massimo **5 punti**, con equivalente riduzione del punteggio relativo all'esperienza professionale (**15 punti**), per le competenze acquisite a seguito di percorsi formativi effettuati negli ultimi 3 (tre) anni, antecedenti alla data di approvazione dell'avviso di selezione:
  - A. **certificati ed attinenti al ruolo da ricoprire, esclusi i corsi di sicurezza obbligatori**,
  - B. percorsi formativi svolti **autonomamente** dai dipendenti (pertanto non finanziati dall'ente) che costituiscono un arricchimento della professionalità degli stessi utile all'attività svolta per l'ente, sempre che detta formazione sia previamente approvata

## PROVINCIA DI MANTOVA

dal Dirigente e dal Segretario generale, sia certificata in ordine alla frequenza e si concluda con un attestato di profitto.

- punti 0,5 per ogni corso della durata di un giorno (min. 4 ore);
- punti 1 per ogni corso della durata di più giornate (min. 2 giornate);
- punti 1,5 per ogni corso professionale che si è concluso con il rilascio di un attestato di profitto.

Per i dipendenti che hanno ottenuto la progressione economica (differenziale stipendiale) e partecipano successivamente ad ulteriori procedure di progressione orizzontale, la formazione già valorizzata nella prima progressione non sarà più utile per quelle successive.

3. Con riferimento alla dichiarazione congiunta n. 2 del CCI 2023-2025, le parti concordano di non introdurre sistemi di normalizzazione delle valutazioni e di mantenere i criteri esistenti.

### **Art. 3 – Integrazioni art. 21 CCI 2023-2025 - Lavoro straordinario**

1. Ad integrazione dell'art. 21 del CCI 2023-2025, le parti concordano di aggiungere alle casistiche in relazione alle quali è possibile derogare al limite massimo individuale annuo di 180 ore di lavoro straordinario, la seguente attività:

- **garantire la continuità del servizio manutenzione stradale;**

ferme restando il limite complessivo di dipendenti dell'Ente non superiore al 2% dell'organico, e per esigenze eccezionali debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile.

### **Art. 4 Buono pasto per il personale turnista**

1. Le parti concordano di aggiungere al Titolo III – Capo I – del CCDI 2023-2025 il seguente Art. 24-ter che così dispone:

1. Il riconoscimento del buono pasto al personale con articolazione oraria in turni addetto al Servizio di polizia provinciale ed al servizio di vigilanza del Ponte su barche di Torre d'Oglio, è ammesso al verificarsi delle seguenti condizioni:

- svolgimento della prestazione in turno di **sei ore consecutive**, con prosecuzione e effettuazione di lavoro straordinario **di almeno due ore**, collocando la pausa di **30 minuti** a fine turno qualora non sia possibile interrompere il servizio per la consumazione del pasto, e sempreché il servizio sia compreso nelle fasce previste dal Regolamento sull'orario per il riconoscimento del buono pasto.

2. Le parti sono consapevoli che l'attività di vigilanza del Ponte su barche di Torre d'Oglio non rientra in nessuna di quelle elencate all'art. 37 del CCNL del 6.7.1995 e che, pertanto, la stessa non dà diritto ad alcuna indennità.

### **Art. 5 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza**

1. Il presente accordo avrà vigenza per la parte economica per l'annualità 2024, fatto salvo deroghe esplicite per singoli istituti contenute nel presente accordo.

2. Per la parte normativa sono confermati i criteri definiti nel CCI 2023-2025, così come integrati dal presente accordo.



## PROVINCIA DI MANTOVA

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

Mantova, 18/07/2024

**F.to Per la delegazione di parte pubblica:** Presidente \_\_\_\_\_  
Componente \_\_\_\_\_  
Componente \_\_\_\_\_  
Componente \_\_\_\_\_  
Componente \_\_\_\_\_  
Componente \_\_\_\_\_

**F.to Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL – FP \_\_\_\_\_

OO.SS. CGIL – FP \_\_\_\_\_

OO.SS. UIL - FPL \_\_\_\_\_

R.S.U. Aziendale – \_\_\_\_\_



## PROVINCIA DI MANTOVA

### **DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1**

Le parti concordano di ritrovarsi a settembre per rivedere le modalità di valutazione dell'esperienza professionale, anche a seguito di simulazioni, e condividere criteri che consentano di diminuire il divario tra dipendenti con esperienza professionale diversa. I criteri così elaborati saranno utilizzati a decorrere dall'anno 2025.