



MN20180080745



RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE – SOTTOSCRITTO IN DATA 20/12/2018 (articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. n. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexties, D.Lgs. n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; eventuali altre informazioni utili (Scheda I.2);

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi C.C.D.I. 04/12/2018 Contratto 20/12/2018
Periodo temporale di vigenza	01/01/2018 – 31/12/2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Segretario Generale Componente – Dirigente con funzione di Vicesegretario Generale Componente – Dirigente Settore Servizi Finanziari, Tributi e Demanio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – C.S.A. Regioni e Autonomie Locali – C.I.S.A.L. – R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie Pre-intesa (elenco sigle): R.S.U. - C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. Organizzazioni sindacali firmatarie Contratto (elenco sigle): R.S.U. - C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse b) strumenti di premialità c) fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi e le indennità relativi alle tipologie di prestazione/condizione lavoro e specifiche responsabilità/funzione d) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e) destinazione del Fondo anno 2018

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.	<p>È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 12/12/2018</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <i>(da compilare in caso di rilievi)</i></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Con l'approvazione del PEG (cfr D.G.C. n. 10/2018) vengono assolti gli obblighi in tema di "Piano delle Performance" previsti dal D.Lgs 150/2009 secondo le disposizioni fornite dalla CIVIT.</p>
		<p>È stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza previsto dalla Legge n. 190/2012 come modificata dal D.Lgs. n. 97/2016</p> <p>Sì, il Piano è stato adottato con D.G.C. n. 15 del 31/01/2018.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sì, per quanto di competenza</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Come previsto dal Regolamento sul ciclo della Performance nel Comune di Mantova, approvato con D.G.C. n. 32/2018, il Piano della Performance è costituito dal DUP triennale, integrato dal Piano Esecutivo di Gestione annuale. La relazione alla performance, redatta sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi, è validata annualmente dal Nucleo di Valutazione e approvata dalla Giunta Comunale</p>
Eventuali osservazioni nessuna		

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa. La relazione è volta ad illustrare l'articolato del contratto con indicazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali ed eventuali altre informazioni ritenute utili.

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)

A. Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Esame in dettaglio degli articoli:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Oggetto e obiettivi

Le parti, facendo riferimento al contesto normativo e contrattuale in cui si inserisce il CCDI, si danno reciproco atto che lo stesso va interpretato in modo coordinato con riferimento alle disposizioni delle norme di legge e alle clausole contenute nei contratti nazionali vigenti.

Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

Art. 2 - Ambito di applicazione

L'articolo chiarisce che l'accordo trova applicazione sia nei confronti dei dipendenti con qualifica non dirigenziale assunti a tempo indeterminato che a quelli assunti a tempo determinato, a tempo pieno o parziale ivi compreso il personale comandato/distaccato. La clausola trova fondamento nell'art. 51, comma 1 del CCNL 2018 laddove si afferma che il trattamento economico del personale a tempo determinato è equivalente a quello previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato.

Art. 3 - Durata - Revisione

La durata del contratto è triennale, con rinegoziazione a cadenza annuale dei criteri di ripartizione fra le diverse possibilità di utilizzo, salvo modifiche di istituti da parte di contratti nazionali che ne impongano la revisione o la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

Art. 4 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

Con questo articolo le parti confermano che la parte stabile del fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dal CCNL il cui valore complessivo costituisce un importo unico consolidato al netto delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative.

L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL individua, tra le materie oggetto di contrattazione, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile.

Art. 5 – Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

Le parti concordano di definire annualmente la quota del fondo da destinare all'incentivazione della performance individuale e organizzativa e definiscono i criteri per il riconoscimento del premio.

Le parti, ai fini dell'applicazione di una forma equitativa di corresponsione dei compensi al personale, hanno individuato criteri di partecipazione alla distribuzione della produttività in forma differenziata per i dipendenti che già partecipano all'erogazione di progetti speciali o ad altre forme di incentivazione comunque denominate e regolate dal contratto. In sede di distribuzione dei compensi di produttività saranno esclusi i dipendenti che hanno già percepito premi per progetti speciali specificatamente individuati o altre forme di incentivazione (escluse le indennità) comunque denominate e regolate dal contratto in misura superiore a quanto ipoteticamente quantificato in base alla valutazione ricevuta. Qualora l'importo dei compensi percepiti per tali motivazioni risultasse inferiore, il compenso incentivante la produttività viene erogato nell'importo pari alla differenza tra quanto già percepito e quanto spettante in base alla valutazione espressa dal dirigente nella relativa scheda di valutazione.

Tra gli strumenti di premialità si prevede anche l'utilizzo delle eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione".

Nel dettaglio, il comma 5 dell'art. 16 sopraccitato recita:

Art. 16 comma 5

In relazione ai processi di cui al comma 4, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente, dall'articolo 12 e dal presente articolo ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La restante quota è versata annualmente dagli enti e dalle amministrazioni dotati di autonomia finanziaria ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato. La disposizione di cui al precedente periodo non si applica agli enti territoriali e agli enti, di competenza regionale o delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, del SSN. Le risorse di cui al primo periodo sono utilizzabili solo se a consuntivo è accertato, con riferimento a ciascun esercizio, dalle amministrazioni interessate, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani di cui al comma 4 e i conseguenti risparmi. I risparmi sono certificati, ai sensi della normativa vigente, dai competenti organi di controllo. Per la Presidenza del Consiglio dei Ministri e i Ministeri la verifica viene effettuata dal Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato per il tramite, rispettivamente, dell'UBRRAC e degli uffici centrali di bilancio e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento della funzione pubblica.

Art. 6 – Differenziazione del premio individuale

Le parti individuano la percentuale delle risorse da destinare alla maggiorazione per la performance individuale e da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali, importo che, a sua volta, viene destinato, in aggiunta al premio spettante in relazione alla valutazione ottenuta, ad una quota limitata di dipendenti utilmente collocati nelle graduatorie di merito.

Alla valutazione complessiva di ciascun dipendente viene applicato, ai fini della predisposizione della predetta graduatoria, un coefficiente di omogeneizzazione, tenuto conto della mediana dei punteggi assegnati nei singoli settori, secondo specifiche indicazioni di calcolo.

Nell'articolo in esame sono definiti, altresì, i fattori di valutazione della performance e il peso attribuito a ciascuno di essi.

Art. 69

Differenziazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 7 – Progressioni economiche

L'articolo individua i criteri per la definizione delle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

Secondo le previsioni dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018, vengono individuati i criteri per i passaggi nelle posizioni economiche all'interno delle categorie, a ciascuno dei quali viene assegnato un peso rispetto al valore complessivo della valutazione.

La valutazione ai fini delle progressioni orizzontali viene effettuata con una specifica scheda che rispetta i criteri individuati, con la precisazione che la voce "valutazione" è quella rilevata dalla medesima scheda utilizzata ai fini della distribuzione del premio legato alla performance. Alla valutazione complessiva di ciascun dipendente viene applicato un coefficiente di omogeneizzazione, tenuto conto della mediana dei punteggi assegnati nei singoli settori, secondo specifiche indicazioni di calcolo.

Vengono dettagliate ulteriori indicazioni riferite sia ai requisiti per la partecipazione alla selezioni per le nuove progressioni economiche sia alla formazione della graduatoria, che è unica per ciascuna categoria di appartenenza ed alla quale accedono solo i dipendenti che hanno ottenuto una valutazione non inferiore a 70 punti su 100.

Viene, altresì, stabilito che a ciascuna categoria viene assegnato un budget, quantificato in misura ponderata in base al costo medio di una progressione economica all'interno della categoria con ulteriori specifiche per l'utilizzo di eventuali residui.

Art. 16

Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro

Le parti definiscono i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o impicanti il maneggio di valori e, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 70-bis del CCNL 2018, individuano gli importi del compenso giornaliero.

Per ciascuna delle fattispecie vengono individuate le tipologie di attività di riferimento, a ciascuna delle quali viene assegnato un peso causale. In relazione al valore del peso causale complessivo, determinato rispetto alla valutazione delle prestazioni svolte, viene stabilito l'importo del compenso giornaliero da liquidare mensilmente per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 9 – Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In questo articolo vengono stabiliti i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, in applicazione dell'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018.

Le parti concordano l'individuazione dei principi generali, dei criteri e della procedura per l'attribuzione delle indennità al personale dipendente.

Con cadenza annuale i dirigenti procedono all'individuazione delle situazioni lavorative che comportano particolare responsabilità e, una volta definite le posizioni, con specifico atto affidano l'incarico ai dipendenti assegnati al settore.

Le parti definiscono le fattispecie cui si collegano incarichi di responsabilità e precisamente:

- a. Responsabile di unità organizzativa: personale, non già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, cui sia stata affidata la responsabilità dal dirigente, con atto formale.
- b. Responsabile di coordinamento di unità organizzativa: personale, non già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, cui sia stata affidata dal dirigente con atto formale la responsabilità di coordinamento.
- c. Responsabile di procedimento amministrativo: personale, non già titolare di posizione organizzativa o di alta professionalità, cui sia stata affidata dal dirigente con atto formale la responsabilità di un procedimento amministrativo (di cui alla legge 241/1990).
- d. Responsabile su esiti di attività complessa, derivante da competenze specifiche in termini di utilizzo di logiche, conoscenze normative, tecniche e scientifiche applicate, utilizzo di strumentazioni tecnologiche non fungibili all'interno dell'Ente, cui sia stata affidata la responsabilità dal dirigente, con atto formale.
- e. Responsabile della supervisione e/o coordinamento di attività e/o funzioni.

La determinazione dell'indennità avviene con un metodo di graduazione secondo specifici parametri di pesatura.

Il valore economico delle indennità è determinato dividendo l'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle indennità per il totale complessivo dei punteggi attribuiti alle posizioni. Il valore economico di un punto, così ottenuto, viene poi moltiplicato per il punteggio finale ottenuto da ciascuna posizione. Se l'esito di questo calcolo dovesse determinare un valore dell'indennità superiore al limite massimo previsto dal CCNL, gli importi sono riportati al limite e i resti saranno destinati a istituti da definire in sede di contrattazione decentrata.

La liquidazione delle indennità disciplinate con questo articolo avviene con cadenza mensile.

Per il personale dipendente inquadrato nelle categorie B, C e D che esercita i compiti di cui all'art. 70-quinquies, comma 2 è previsto il riconoscimento di un'indennità annua di € 300.

L'indennità in esame viene attribuita ai dipendenti cui viene formalmente conferito l'incarico con apposito atto scritto da parte del dirigente.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. Nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Art. 70-quinquies

Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art. 10 Indennità di reperibilità - incremento

Le parti, come previsto dall'art. 7, comma 4, lett. i) del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018, definiscono l'elevazione della misura dell'indennità prevista dall'art. 24 del medesimo CCNL a € 12,00 per 12 ore al giorno.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;

Art. 24

Indennità reperibilità

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il ... *omissis*...nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

Art. 11 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi

Come previsto dall'art. 7, comma 4, lett. j) del CCNL 21/05/2018, le parti individuano le tipologie di compensi che assumono rilievo ai fini della correlazione degli stessi con la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di posizione organizzativa.

Stabiliscono, quindi, in ragione dell'importo percepito per particolari compensi la corrispondente percentuale di riduzione dell'indennità di risultato e precisamente:

per compensi sino a € 7.500,00 lordi percepiti nell'anno, nessuna riduzione;

per compensi oltre € 7.500,00 lordi e fino a € 15.000,00 lordi percepiti nell'anno, l'indennità di risultato si riduce del 25%;

per compensi oltre € 15.000 lordi percepiti nell'anno, l'indennità di risultato si riduce del 50%.

Art. 18

Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

...*omissis*...

h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59,comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art. 12 – Misure per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

In riferimento all'art. 7, comma 4, lett. m) del CCNL 21/05/2018, le parti definiscono le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Nell'ambito di queste misure si prevede la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e il Medico Competente, affinché vengano individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici.

L'Amministrazione si impegna a:

- adottare le misure necessarie per la tutela della salute nei luoghi di lavoro anche con riferimento al benessere mentale e sociale oltre a quello fisico;
- realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza, salute e rischi.

Art. 13 – Contingente di lavoratori a tempo parziale

L'art. 7, comma 4, lett. n) del CCNL 21/05/2018, prevede la possibilità di elevare il contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del medesimo CCNL.

Le parti confermano, per il numero dei rapporti a tempo parziale, il limite massimo del 25% della dotazione organica di ciascuna categoria, escluse le posizioni organizzative.

Art. 53

Rapporto di lavoro a tempo parziale

... *omissis* ...

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

Art. 14 – Flessibilità dell'orario di lavoro

Come previsto dall'art. 7, comma 4, lett. p), le parti, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, individuano le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.

Per gli orari di lavoro diversi da quello ordinario è prevista una flessibilità di 30 minuti prima e dopo l'orario di ingresso e di uscita; per i dipendenti a tempo parziale la flessibilità è di 15 minuti.

Art. 27

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.

3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Art. 15 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

Le parti, in riferimento all'art. 7, comma 4, lett. t) del CCNL 21/05/2018, prendono atto che l'innovazione tecnologica è un fattore che assume rilievo organizzativo anche nell'ambito della definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione. Sono individuati, per la predetta finalità, specifici interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 16 – Posizioni Organizzative

In questo articolo le parti individuano la disciplina delle Posizioni Organizzative, con la conferma degli incarichi in essere alla data di stipula del CCDI fino al 31/12/2018. Il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative sarà definito secondo le procedure e i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di eventuale successivo confronto con i soggetti sindacali.

Le parti definiscono l'ammontare complessivo delle risorse destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative nel valore di € 165.765,00 che per la quota dell'85% è finalizzato alla retribuzione di posizione.

Vengono, altresì individuati i criteri per la valutazione della performance in relazione agli obiettivi attribuiti; la stessa viene effettuata sulla base di due parametri: "risultato" e "comportamento organizzativo" a ciascuno dei quali è assegnato un peso del 50% rispetto al punteggio da attribuire. Sono indicati, infine, ulteriori elementi per la liquidazione della retribuzione di risultato in relazione alla presenza in servizio.

Art. 17 – Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato

Le parti danno atto che il fondo per le risorse decentrate viene decurtato di € 146.298,00, pari a quanto destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative.

Viene, altresì, stabilito di incrementare la predetta somma di € 19.467,00 con la conseguente riduzione di pari importo del citato fondo di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni Locali 2018.

Le parti danno atto che il valore complessivo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 con le eccezioni previste dal CCNL stesso, sommato a quello del fondo per le posizioni organizzative rispetta il limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n.75/2017.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

...omissis...

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67;

Art. 15

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

...omissis...

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

Art. 67

Fondo risorse decentrate: costituzione

... omissis...

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

... omissis...

7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017.

Art. 18 – Indennità di servizio esterno

Le parti individuano, come previsto dall'art. 7, comma 4 lett. e), le misure e i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 56-quinquies del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.

L'indennità in esame spetta esclusivamente al personale assegnato al Settore Polizia Locale e adibito in via continuativa a servizi esterni di vigilanza per le giornate di effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza. Per servizio esterno di vigilanza svolto in via continuativa si intende l'attività lavorativa a carattere di vigilanza effettuata dal dipendente sul territorio e comunque al di fuori delle sedi istituzionali del Comune di Mantova per almeno:

- a) il 90% delle ore di servizio prestate in una data giornata lavorativa e
- b) il 90% delle giornate di lavoro che soddisfano il criterio della lettera a) in rapporto al complesso delle giornate effettivamente lavorate nel mese

L'importo su base giornaliera dell'indennità è fissato in € 2,00.

Art. 56-quinquies

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 - d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 19 – Indennità di funzione

Le parti individuano, come previsto dall'art. 7, comma 4 lett. w) il valore e i criteri per l'erogazione dell'indennità di funzione prevista dall'art. 56-sexies del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.

L'indennità in esame spetta al dipendente assegnato al Settore Polizia Locale:

- a) inquadrato nella categoria C o D e, al loro interno, nel profilo di Agente di Polizia Locale, Specialista di Vigilanza o Funzionario di Polizia Locale e
- b) non titolare di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità;
- c) cui siano attribuite, mediante espresso atto dirigenziale, responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del Settore.

Con cadenza annuale il Dirigente del Settore Polizia Locale procede alla nuova individuazione o alla revisione delle posizioni di lavoro che comportano il riconoscimento dell'indennità in esame. L'attribuzione dell'indennità è rivolta preferibilmente, tenuto conto dell'assetto organizzativo del settore, al personale ascritto alla categoria D e in via residuale al personale inquadrato nella categoria C.

Le parti definiscono le fattispecie cui si collegano incarichi di responsabilità e precisamente:

-ad ogni dipendente rientrante, nell'anno di riferimento, nei parametri indicati viene assegnato un punteggio determinato dalla somma di due fattori:

- Grado rivestito;
- Pesatura degli specifici compiti e responsabilità attribuiti

Per ciascuno dei due fattori vengono definiti i relativi range di riferimento.

La determinazione dell'indennità avviene con un metodo di graduazione secondo specifici parametri di pesatura.

Il valore economico delle indennità è determinato dividendo l'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento delle indennità per il totale complessivo dei punteggi attribuiti alle posizioni. Il valore economico di un punto, così ottenuto, viene poi moltiplicato per il punteggio finale ottenuto da ciascuna posizione. Se l'esito di questo calcolo dovesse determinare un valore dell'indennità superiore al limite massimo previsto dal CCNL, gli importi sono riportati al limite e i resti saranno destinati a istituti da definire in sede di contrattazione decentrata.

La liquidazione delle indennità disciplinate con questo articolo avviene con cadenza mensile.

Art. 56-sexies

Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 20 – Organismo paritetico per l'innovazione

Le parti riprendono il contenuto del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, in particolare l'art. 6, con riferimento alle caratteristiche dell'Organismo relativamente a: ruolo, composizione e attività di competenza.

Art. 21 – Formazione ed aggiornamento professionali

Le parti delineano le peculiarità dell'attività formativa svolta a favore del personale dipendente, con riferimento in particolare al piano della formazione annuale, alle modalità di partecipazione alle attività formative nonché alla raccolta delle informazioni in merito alla presenza a iniziative di aggiornamento e riqualificazione professionale.

Art. 22 – Previdenza complementare

Viene confermata l'attività di informazione al personale dipendente in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio.

Art. 23 – Disposizione finale

Le parti fanno rinvio per quanto non espressamente previsto per gli istituti disciplinati dal CCDI alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le parti stabiliscono, inoltre che gli effetti del CCDI decorrono dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti:

- rinviando la disciplina delle materie non regolate nel CCDI in esame a successiva sessione negoziale;

- concordano di effettuare una verifica degli effetti economici dell'applicazione del CCDI con l'impegno a rivederne i contenuti anche in funzione delle disponibilità economiche annuali e nell'ambito della disciplina normativa triennale del contratto stesso.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.

Le risorse del fondo sono impiegate, con effetto a partire dall'anno 2019, con le seguenti destinazioni:

PROGRESSIONI ORIZZONTALI e ASSEGNI AD PERSONAM – riconosciute negli anni precedenti e art. 16 del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' DI COMPARTO art 33 del CCNL 22/01/2004

IND. COORDINAMENTO EX VIII q.f. personale non titolare di posizione organizzativa – art. 37, comma 4 del CCNL 06/07/1995

INDENNITA' MAESTRE ED EDUCATRICI art. 37 del CCNL 06/07/1995 - art. 31 c.7 CCNL 14/09/2000

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO art. 70-bis del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' DI TURNO - art. 23 del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' DI REPERIBILITA' - art.24 del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' DI FUNZIONE art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO – art. 56-quater del CCNL 21/05/2018

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' - art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018

Servizi estivi (CRED) - art. 32 del CCNL 14/09/2000

TRATTAMENTI ECONOMICI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE – art. 68 comma 2 lett. g) del CCNL 21/05/2018

(ad esempio incentivi funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. n. 50/2016, compensi recupero evasione ICI, compensi professionali avvocati per liquidazione sentenze favorevoli all'Ente, compensi ISTAT)

Progetti speciali

Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

Premialità derivanti dalla destinazione di una quota delle economie da Piani di Razionalizzazione della spesa – art. 16 comma 5 del D.L. n. 98/2011

Per l'utilizzo riferito all'anno 2018 si fa riferimento anche alle seguenti destinazioni:

INDENNITA' DI RISCHIO/DISAGIO all'art. 41 del CCNL 14/09/2000 - 17 comma 2 lett e) del CCNL 01/04/1999

INDENNITA' DI TURNO art. 22 del CCNL 14/09/2000

INDENNITA' DI REPERIBILITA' art. 23 del CCNL 14/09/2000

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI art. 36 del CCNL 14/09/2000

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' art. 7 del CCNL 09/05/2006

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' attribuite con atti formali art. 17 c. 2 lettera i)/99, aggiunta dall'art.36 c. 2/2004

Si riporta, di seguito, il riepilogo della destinazione delle risorse della contrattazione integrativa con riferimento all'anno 2018:

Destinazioni non contrattate specificamente dal CI di rif.to	2018
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	215.858
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	804.733
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	198.135
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO ECC.	166.629
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	62.703
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	
Totale Destinazioni non contrattate dal CI di rif.to	1.448.058
Destinazioni contrattate specificamente dal CI di rif.to	2018
PROGRESSIONI ORIZZONTALI - CONTR	40.000
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ - CONTR	
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO ECC. - CONTR	
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA - CONTR	113.348
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE - CONTR	13.500
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI - CONTR	
Totale Destinazioni contrattate dal CI di rif.to	166.848
Totale complessivo Destinazioni anno 2018	1.614.906

Nel dettaglio non sono indicati i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71 comma 1, del Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008 convertito nella Legge n. 133 del 06/08/2008, che concorreranno, così come disposto dalla medesima norma legislativa, al miglioramento dei saldi di bilancio.

c) Effetti abrogativi impliciti

Il presente CCDI, per tutto quanto in esso disciplinato, implicitamente abroga i medesimi istituti previsti dai Contratti Collettivi Decentrati Integrativi precedenti.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

I contenuti del CCDI rispondono al principio di premialità selettiva richiesto dalla Legge n. 150/2009.

Le progressioni economiche orizzontali previste nel CCDI in esame potranno interessare, in considerazione del budget limitato, solo una percentuale minima di dipendenti. A tutti i dipendenti in servizio si applica il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa e illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Con questo contratto decentrato è stata confermata la previsione del riconoscimento dei compensi incentivanti la produttività in base all'esito della valutazione delle prestazioni individuali effettuata dai dirigenti con le apposite schede di valutazione previste dal sistema di valutazione della performance del personale dipendente adottato dall'Ente.


E' stata introdotta la disciplina relativa al riconoscimento della maggiorazione del premio individuale con la destinazione, a tale scopo, del 30% delle risorse per la performance individuale alla quota del 30% del personale dipendente utilmente collocato nelle specifiche graduatorie.

Dopo il blocco sancito dall'art. 9 comma 21 del D.L. n. 78/2010 è di nuovo prevista la possibilità per le amministrazioni pubbliche di attivare i percorsi per le progressioni economiche infracategoriali. I risultati attesi rispondono all'esigenze di utilizzare tale istituto come strumento di premialità per la valorizzazione e il riconoscimento del merito del personale dipendente.

f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna.

Mantova, 24 dicembre 2018

 IL DIRIGENTE
Dott.ssa Annamaria Sposito

