



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
del personale dipendente del Comune di Mantova  
2010-2012

sottoscritto in data 14 settembre 2010



## **Art. 1**

### **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Mantova.

## **Art. 2**

### **Ambito, validità e durata**

1. Il presente CCDI ha validità **triennale** e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del CCDI successivo, fatte salve le diverse disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.

2. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel suddetto periodo di validità, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), le parti si riuniscono per verificare la validità delle clausole contrattuali qui concordate.

## **Art. 3**

### **Applicazione dell'art.54 D.Lgs 150/2009 in materia di relazioni sindacali**

1. Le parti prendono atto che sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421.

2. Le parti prendono atto che la contrattazione collettiva è consentita, negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative a:

- sanzioni disciplinari,
- valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio,
- mobilità interna,
- progressioni economiche.

3. Le parti prendono atto che il d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, prescrive che: "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali.

## **Art. 4**

### **Informazione**

Negli ambiti descritti all'art. 3 la partecipazione sindacale si realizza con l'istituto dell'informazione. Ogni accordo precedente o disposizione regolamentare che prevede procedure diverse sono o devono essere corrispondentemente adeguati.

## **Art. 5**

### **Contrattazione**

1. Le parti prendono atto che la contrattazione collettiva integrativa destina al trattamento economico accessorio, collegato alla performance individuale, una quota del trattamento accessorio complessivo.

2. Le parti, coerentemente alle indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica, concordano sull'opportunità di rinviare la definizione e la modalità applicativa del principio di "una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato", così da potere recepire le prescrizioni del prossimo CCNL.

## **Art. 6**

### **Criteri di ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale**

1. La quantificazione delle risorse per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigenziale, parte stabile e parte variabile, viene determinata annualmente dall'amministrazione, prescindendo da qualsiasi contrattazione con le organizzazioni sindacali e la RSU. All'esito della

quantificazione delle risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale il Dirigente del Settore Risorse Umane, Organizzazione e Informatizzazione provvede ad informare successivamente le OOSS e la RSU delle risorse disponibili per la destinazione alle finalità di cui al comma successivo.

2. Le risorse decentrate, come quantificate ai sensi del comma 1, sono destinate alle diverse finalità del trattamento economico accessorio di cui ai CCNL vigenti secondo gli importi indicati nell'allegato a) al presente contratto decentrato.

3. Nell'ambito dei criteri di cui al comma 2 le parti si danno reciprocamente atto che, nel rispetto delle disposizioni legislative volte a valorizzare la performance individuale del personale del comparto secondo i diversi livelli delle responsabilità di ciascuno, la negoziazione annuale sulle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti del trattamento economico accessorio comunque denominato dovrà garantire un corretto equilibrio tra le risorse destinate ad istituti che consolidano il trattamento economico accessorio in capo ai dipendenti e le risorse destinate ai compensi di natura variabile siano essi di natura incidentale o collegati all'organizzazione del lavoro, in entrambi i casi finalizzati all'efficienza e al miglioramento del livello quali/quantitativo dei servizi.

## **Art. 7**

### **Valorizzazione della performance individuale**

1. La valorizzazione della performance individuale avviene sulla base della vigente metodologia permanente di valutazione, che dovrà essere validata dall'incaricato Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nell'anno 2010, la quale soddisfa:

- il principio della selettività laddove si prevede che il compenso incentivante la produttività ai dipendenti sia riconosciuto a quei dipendenti che conseguono una valutazione minima di 160 punti su 400;
- il principio del merito laddove la valutazione tiene conto da un lato delle modalità di raggiungimento degli obiettivi affidati (tecnica di lavoro e affidabilità), e dall'altro della qualità del lavoro svolto (Flessibilità e impegno relazionale).

2. Le parti si danno reciprocamente atto che, secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art.31 del d.lgs. 150/2009 la quota del fondo destinata alla remunerazione della produttività è distribuita nei seguenti termini:

il **51%** è destinato a premiare il **35%** del personale collocato nella fascia alta della graduatoria di merito del singolo settore di appartenenza, secondo il sistema di valutazione;

il **39%** è destinato a premiare il **50%** del personale collocato nella fascia intermedia della graduatoria di merito del singolo settore di appartenenza, secondo il sistema di valutazione;

il **10%** è destinato a premiare il **15%** del personale collocato nella fascia sub-intermedia della graduatoria di merito del singolo settore di appartenenza, secondo il sistema di valutazione;

**la quarta fascia** di merito è costituita dal personale che consegue un punteggio di valutazione **inferiore a 160 punti** in ogni graduatoria di singolo settore. Al personale collocato nell'ultima fascia di merito **non è corrisposto alcun trattamento accessorio** collegato alla performance individuale.

## **Art. 8**

### **Indennità di rischio**

1. A decorrere dal 01/01/2010 l'indennità viene riconosciuta, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, ai dipendenti inquadrati nei seguenti profili professionali per le mansioni svolte presso i servizi in cui prestano la propria attività lavorativa:

- a) Collaboratore esperto delle attività tecniche
- b) Collaboratore delle attività tecniche
- c) Conduttore

## **Art. 9**

### **Indennità di disagio**

1. A decorrere dal 01/01/2010 l'indennità viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nei seguenti profili professionali per le mansioni svolte presso i servizi in cui prestano la propria attività lavorativa:

- a) Collaboratore delle attività amministrative
  - b) Operatore delle attività ausiliarie
3. L'importo mensile dell'indennità è rideterminato in € 27,00 a decorrere dal 01/01/2010.

#### **Art. 10**

##### **Indennità per specifiche responsabilità**

1. A decorrere dal 01/01/2010 il valore annuo dell'indennità riconosciuta al personale dipendente inquadrato nella categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, è rideterminato in € 1.350,00 (€ 112,50 mensili).
2. A decorrere dal 01/01/2010 il valore annuo dell'indennità riconosciuta come compenso per l'esercizio dei compiti di cui all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 01/04/1999 al personale dipendente inquadrato nelle categorie B e C è rideterminato in € 270,00 (€ 22,5 mensili).
3. A decorrere dal 01/01/2010 il valore annuo dell'indennità riconosciuta al personale dipendente inquadrato nelle categorie B e C come compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (conduttori scuolabus e coordinatrici asili nido/scuole materne) è rideterminato in € 900,00 (€ 75,00 mensili).

#### **Art. 11**

##### **Indennità di posizione e retribuzione di risultato incarichi P.O.**

1. L'ammontare della retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa è rideterminato nell'ammontare complessivo esposto nella tabella allegata.

#### **Art. 12**

##### **Progressioni orizzontali**

1. Destinare un importo pari a € 25.000,00, in ragione d'anno, a nuove progressioni economiche.
2. Per l'anno 2010 riconoscere una quota parte del fondo di cui al comma 1, pari a € 4.000,00, per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali con decorrenza 01/12/2010.
3. Dare atto che le nuove progressioni orizzontali derivano da precedenti accordi (CC.CC.DD.II. 04/05/2009 e 17/09/2009) con la modalità definita nel citato CCDI 04/05/2009 basata sul sistema permanente di valutazione del Comune di Mantova.

#### **Art. 13**

##### **Clausola di salvaguardia**

1. Per l'anno 2011 è garantito un importo, da destinare al compenso incentivante la produttività del personale dipendente, non inferiore a € 50.000,00.
2. Al fine di garantire l'equilibrio dei conti relativi al fondo delle risorse decentrate 2011e nel rispetto di quanto definito dal comma 1, le parti concordano che i nuovi valori economici delle indennità verranno applicati nell'anno 2011 a condizione che, a seguito di verifiche contabili sulle risorse disponibili, sia di parte stabile che variabile, venga garantita la manovra economica concordata in questa sede nei suoi valori complessivi. Qualora questo equilibrio non possa essere rispettato, le tariffe delle indennità sopra concordate sono rideterminate, in fase di contrattazione, in un valore economico tale da consentire il raggiungimento dell'obiettivo, garantendone comunque la liquidazione proporzionale nell'ambito della compatibilità economica nel caso in cui non si raggiungesse l'accordo entro il 31/07/2011.
3. L'eventuale rideterminazione verrà definita nel mese di luglio e applicata con decorrenza 01/01/2011 operando, conseguentemente, un appropriato conguaglio sulla tredicesima mensilità spettante per l'anno 2011.

<b>SALARIO ACCESSORIO 2010</b>			
<b>riferimenti</b>	<b>PREVISIONALE di categoria</b>	<b>PREVISIONALE di professionalità</b>	<b>PREVISIONALE incentivazioni</b>
<b>PROGRESSIONI ORIZZONTALI e ass pers.</b>	€ 910.629,76		
<b>RETR. POSIZIONE E RISULTATO</b>	€ 213.721,16		
<b>ALTE PROFESSIONALITA'</b>	€ 18.698,00		
<b>INDENNITA' DI COMPARTO</b>	€ 240.686,16		
<b>IND. COORD. EX VIII</b>	€ 4.923,35		
<b>INDENNITA' MAESTRE EDUCATRICI</b>	€ 56.920,42		
<b>INDENNITA' DI RISCHIO/DISAGIO</b>		€ 25.004,70	
<b>INDENNITA' DI TURNO</b>		€ 133.000,00	
<b>REPERIBILITA'</b>		€ 24.213,52	
<b>CASSA</b>		€ 4.000,00	
<b>SPECIFICHE RESPONSABILITA'</b>		€ 143.971,00	
<b>SPECIFICHE RESPONSABILITA' attribuite con atti formali art. 17 c. 2 lettera i)/99, aggiunta dall'art.36 c. 2/2004</b>		€ 5.984,10	
<b>c. 5 art 15 (cred 2010)</b>			€ 40.000,00
<b>k (merloni, ici, avvoc.)</b>			€ -
<b>sponsorizzazioni</b>			€ -
<b>progetto speciale Partite Stadio</b>			€ 21.500,00
<b>Produttività</b>			€ 49.156,45
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.445.578,85</b>	<b>€ 336.173,32</b>	<b>€ 110.656,45</b>
<b>TOTALE ACCESSORIO</b>	<b>€ 1.892.408,62</b>		

**IPOTESI** decurtazioni per assenze per malattia da destinare ad economia di bilancio

€ 10.000,00

**TOTALE COMPLESSIVO RISORSE DECENTRATE**

**€ 1.902.408,62**

#### **COSTITUZIONE**

<b>RISORSE FISSE DISPONIBILI</b>	€ 1.498.369,15
<b>RISORSE VARIABILI DISPONIBILI</b>	€ 389.134,72
<b>Avanzo 2009</b>	€ 14.904,75
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE 2010</b>	<b>€ 1.902.408,62</b>