



MN20140020695

COMUNE
di
MANTOVA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER IL PERSONALE – SOTTOSCRITTO IN DATA 26/05/2014 (articolo 40, comma 3-sexies, 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-sexies, 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. 08/04/2014 Contratto 26/05/2014
Periodo temporale di vigenza	01/01/2013 – 31/12/2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Segretario Generale Componente - Dirigente Settore Polizia Locale Componente - Dirigente Settore Attività Produttive e Sviluppo Economico 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 – D.I.C.C.A.P. – R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie Pre-intesa (elenco sigle): U.I.L. F.P.L. – R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie Contratto (elenco sigle): C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – R.S.U.
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) strumenti di premialità b) criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse c) fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere ai compensi relativi alle tipologie di prestazione e a specifiche/particolari responsabilità d) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e) lavoro straordinario e banca delle ore

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 24/04/2014
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha effettuato rilievi
	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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 In corso di adozione sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.G.C. n. 206 del 20/11/2012
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 In corso di adozione.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Sì, per quanto di competenza
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? In corso di adozione il Regolamento Attuativo del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.G.C. n. 206 del 20/11/2012
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 Quadro normativo e contrattuale

Le parti, facendo riferimento al contesto normativo e contrattuale in cui si inserisce il CCDI, si danno reciproco atto dell'operatività delle disposizioni introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo D.Lgs. 141/2011 in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance e delle disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

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. La clausola trova fondamento nell'art. 7, comma 10 del CCNL 2000 laddove si afferma che il trattamento economico del personale a tempo determinato è equivalente a quello previsto dai CCNL e CCDI vigenti per il personale di ruolo. La validità del contratto è triennale, fatta salva la redazione di un accordo annuale sulle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito e la produttività, e comunque fino alla stipulazione di un contratto decentrato successivo fatto salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 Verifiche

Le parti convengono che con cadenza almeno annuale si procederà ad una verifica sullo stato di attuazione del contratto.

Art. 4 Interpretazione autentica

L'articolo disciplina le procedure da adottare nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto. Le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse e stipulano un accordo di interpretazione che sarà sottoposto alle verifiche previste per la contrattazione decentrata.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 Quantificazione delle risorse

Con questo articolo le parti concordano che la determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività è di competenza dell'Amministrazione, che deve attenersi ai criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, con la

differenziazione tra la parte relativa alle risorse stabili da quella relativa alle risorse variabili nonché ai vincoli imposti dall'art. 9 comma 2-bis del DL 78/2010.

Il punto di riferimento per questo articolo è costituito dalle seguenti disposizioni

CCNL 22/01/2004

Art. 31 *Disciplina delle "risorse decentrate"*

1. *Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito citate come: risorse decentrate) vengono determinate annualmente dagli enti, con effetto dal 31.12.2003 ed a valere per l'anno 2004, secondo le modalità definite dal presente articolo.*
2. *Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi. Le risorse del presente comma sono rappresentate da quelle derivanti dalla applicazione delle seguenti disposizioni: art. 14, comma 4; art. 15, comma 1, lett. a, b, c, f, g, h, i, j, l, comma 5 per gli effetti derivati dall'incremento delle dotazioni organiche, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 1 e 2, del CCNL 5.10.2001. L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro nonché per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.*
3. *Le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dalla applicazione delle seguenti discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni ivi prescritte: art. 15, comma 1, lett. d, e, k, m, n, comma 2, comma 4, comma 5, per gli effetti non correlati all'aumento delle dotazioni organiche ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività, del CCNL dell'1.4.1999; art. 4, commi 3 e 4, del CCNL del 5.10.2001, art. 54 del CCNL del 14.9.2000 art. 32, comma 6, del presente CCNL.*
4. *Le risorse decentrate di cui al comma 3 ricomprendono anche le somme destinate alla incentivazione del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi.*
5. *Resta confermata la disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sulla conservazione e riutilizzazione delle somme non spese nell'esercizio di riferimento.*

Art. 32 *Incrementi delle risorse decentrate*

1. *Le risorse decentrate previste dall'art 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001.*
2. *Gli enti incrementano ulteriormente le risorse decentrate indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo.*
3. **Enti locali:** *l'incremento percentuale dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito agli enti la cui spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti;*
- 4.....
-
7. *La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità).*
8. *Gli incrementi indicati nel presente articolo, commi 2 e 7, non trovano applicazione da parte degli enti locali dissestati o strutturalmente deficitari, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.*
9. *E' confermata per il personale che viene assunto in profili della categoria A o in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto della progressione verticale, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996.*
10. *Dalla data di sottoscrizione del presente contratto collettivo, non trova più applicazione la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 5.10.2001.*

art. 9 comma 2-bis del DL 78/2010

2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.

Art. 6 – Strumenti di premialità

In questo articolo le parti hanno individuato gli strumenti di premialità per il personale dipendente e precisamente:

- a. compensi diretti a incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance
- b. progressioni economiche, istituto per il quale si applica il sistema di misurazione e valutazione della performance nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009
- c. indennità previste dal CCDI e compensi riconducibili all'art. 15 comma 1 lett. d) e k) del CCNL 01/04/1999
- d. eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito con Legge 111/2011) oppure quelle derivanti dall'attuazione dei c.d. "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 e 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.

L'articolo prevede altresì che le predette economie dovranno essere certificate dall'Organo di revisione dei conti e che potranno essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50% per la contrattazione integrativa, di cui due terzi per il personale direttamente e proficuamente coinvolto e un terzo per incrementare le risorse disponibili per la contrattazione decentrata di parte variabile.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Nell'articolo in esame le parti hanno elencato i criteri alla base dei quali vengono destinate le risorse decentrate ai fini dell'applicazione degli istituti di premialità individuati in sede di contrattazione.

I criteri generali individuati sono:

- a. corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b. riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c. necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d. rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi; fino alla stipulazione del prossimo CCNL, non si applica il sistema di valutazione in "fasce di merito".

Le parti, nello stesso articolo, secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati dall'Ente, hanno convenuto sui principi fondamentali che caratterizzano il sistema premiante del personale dipendente ai fini di una ripartizione degli incentivi secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance. I sistemi incentivanti, in una logica di non appiattimento retributivo, sono infatti informati ai principi di selettività, concorsualità ed effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.

La quota di risorse destinata all'incentivazione è costituita dall'importo che residua in seguito all'applicazione degli altri istituti.

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 percepito premi per progetti speciali o altre forme di incentivazione (escluse le indennità) comunque denominate e regolate dal contratto in misura superiore alla media della categoria di inquadramento. Qualora l'importo dei compensi percepiti per tali motivazioni risultasse inferiore alla media della categoria di inquadramento, 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.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 8 – Criteri generali

Le parti hanno definito i criteri generali relativi all'istituto della progressione economica orizzontale che si applica al personale a tempo indeterminato nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e con i criteri definiti dall'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 che, nello specifico recita:

Art. 23 - Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.

ART. 5 - Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.

2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;

b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita;

c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:

o diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

o grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

o iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE TIPOLOGIE DI PRESTAZIONE ED A SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Art. 9 – Principi generali

Le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori denominati "indennità".

In particolare viene stabilito che le indennità possono essere riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

L'identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito dal CCDI, è di competenza esclusiva del dirigente che risconterà anche, con cadenza periodica almeno annuale, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità.

Le parti stabiliscono che non è possibile l'attribuzione di più indennità per la medesima fattispecie.

Art. 10 – Indennità di rischio

Tale indennità è destinata a remunerare le prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000 e dell'art. 41 del CCNL 22/01/2004, l'indennità di rischio è pari a € 30,00 mensili per 26 giorni lavorativi, in proporzione ai giorni di effettiva presenza in servizio del dipendente.

L'articolo individua le specifiche condizioni di rischio riconosciute e stabilisce che l'indennità deve essere riconosciuta con provvedimento motivato del dirigente da comunicare alle OO.SS.

I dipendenti a cui attribuire l'indennità saranno individuati all'inizio di ogni anno e la relativa spesa non dovrà superare l'importo della corrispondente specifica voce di spesa prevista per l'anno di competenza. Qualora non sia ancora stato definito l'importo di competenza si farà riferimento all'anno precedente.

L'erogazione dell'indennità avviene con cadenza mensile.

Art. 37 CCNL 14.9.2000

1. Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di € L. 40.000513 Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999514

3. omissis515.

Art. 41 CCNL 22.1.2004

1. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003

Art. 11 – Indennità di disagio

Per l'applicazione di tale istituto, previsto dall'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01/04/1999 le parti concordano le seguenti specifiche:

- le modalità di prestazione devono essere realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori;
- conseguentemente le prestazioni non possono essere quelle che caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali del profilo professionale, già remunerati con il trattamento stipendiale;
- le prestazioni devono essere riconducibili alle specifiche modalità e alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni vengono concretamente espletate;
- il valore mensile dell'indennità è determinato in € 27,00

L'articolo stabilisce che l'indennità deve essere riconosciuta con provvedimento motivato del dirigente da comunicare alle OO.SS.

I dipendenti a cui attribuire l'indennità saranno individuati all'inizio di ogni anno e la relativa spesa non dovrà superare l'importo della corrispondente specifica voce di spesa prevista per l'anno di competenza. Qualora non sia ancora stato definito l'importo di competenza si farà riferimento all'anno precedente.

L'erogazione dell'indennità avviene con cadenza mensile.

CCNL 1.4.1999

Art. 17, come modificato dall'art. 36 CCNL 22.1.2004 e dall'art. 7 CCNL 9.5.2006

1. Le risorse di cui all'art. 15465 sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15466 sono utilizzate per:

...

e) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

Art. 13 – Criteri per l'erogazione del compenso per istituzione del servizio di reperibilità

Le parti confermano che l'istituzione del servizio di reperibilità è disposta dall'Ente.

Il compenso per il servizio in esame, liquidato con cadenza mensile, è stabilito dall'art. 23 del CCNL 14/09/2000 così come integrato dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001.

Tale indennità compensa la limitazione del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio.

CCNL 14/09/2000

Art.23 - Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di L.20.000 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art.15 del CCNL dell'1.4.1999.Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7 o dell'art.38-bis, con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

Art. 13 – Indennità per particolari responsabilità

In questo articolo vengono stabiliti i criteri per l'individuazione delle posizioni di particolare responsabilità del personale dipendente del Comune di Mantova, in applicazione dell'art. 17 comma 2 lettera f) aggiornato dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09/05/2006 che nello specifico recita:

...f) compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999 in misura non superiore a £. 3.000.000 lordi annui per le Regioni e 2.000.000 per gli altri Enti; sino alla stipulazione del contratto collettivo integrativo resta confermata la disciplina degli artt.35 e 36 del CCNL del 6.7.1995 nonché dell'art. 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.7.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera.

Le parti concordano l'individuazione dei criteri e delle modalità per l'attribuzione delle risorse alle varie categorie di personale.

Per il personale dipendente inquadrato nella categoria D, non titolare di posizione organizzativa, è previsto il riconoscimento di un'indennità annua di € 1.350,00 sino all'applicazione di un sistema di graduazione articolato in fasce.

Le parti stabiliscono che nell'ambito del nuovo sistema di graduazione, che sarà concordato in sede di contrattazione, la definizione delle responsabilità attribuite al dipendente con conseguente collocazione nella specifica fascia sarà effettuata con provvedimento motivato del dirigente comunicato alle OO.SS.

La relativa spesa non dovrà superare l'importo della corrispondente specifica voce di spesa prevista per l'anno di competenza. Qualora non sia ancora stato definito l'importo di competenza si farà riferimento all'anno precedente.

Le parti disciplinano, altresì, il riconoscimento delle indennità per l'esercizio dei compiti di cui all' art. 17, comma 2 lett. i).

La norma contrattuale così recita:

i) Compensare 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 e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

Per il personale dipendente inquadrato nelle categorie B e C che esercita i compiti di cui all'art. 17, comma 2 lett. i) è previsto il riconoscimento di un'indennità annua di € 270,00.

L'indennità in esame viene attribuita ai dipendenti individuati con provvedimento motivato del dirigente da comunicare alle OO.SS.

Come stabilito per le altre indennità, la relativa spesa non dovrà superare l'importo della corrispondente specifica voce di spesa prevista per l'anno di competenza. Qualora non sia ancora stato definito l'importo di competenza si farà riferimento all'anno precedente.

Per il personale dipendente inquadrato nelle categorie B e C quali conduttori di scuolabus, cuoche e coordinatrici asili nido/scuole materne, per l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità, è previsto il riconoscimento di un'indennità annua di € 900,00.

L'erogazione delle indennità disciplinate con questo articolo avviene con cadenza mensile.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 14 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 14.1 – Compensi di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01/04/1999

Le parti confermano quanto previsto dall'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 01/04/1999 che consente di far confluire tra quelle destinate alla contrattazione decentrata integrativa "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale... .." definendo gli incentivi a cui fare riferimento.

L'erogazione degli incentivi in esame sarà effettuata secondo la disciplina degli appositi regolamenti con atto del dirigente del settore competente.

Art. 14.2 – Compensi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011

Le parti, con riferimento all'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011, dettagliato nell'illustrazione del precedente art. 6 in materia di strumenti di premialità, confermano la destinazione alla contrattazione decentrata integrativa di una quota, stabilita in sede di contrattazione stessa entro il limite massimo del 50% dei risparmi ottenuti, riservandosi di definirne successivamente le modalità di utilizzo nell'ambito delle disposizioni normative vigenti.

Art. 14.3 – Compensi di cui all'art. 208 del C.d.S.

Le parti, nell'ambito delle risorse di cui all'art. 208 del Codice della Strada, hanno previsto di destinare per ciascuno degli anni 2014 e 2015 la somma di € 10.000,00 per il parziale finanziamento di un progetto finalizzato alle specifiche attività individuate dalla disposizione normativa stessa.

Le risorse in esame trovano finanziamento nel fondo per le risorse decentrate mediante la destinazione dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al Codice della Strada ex art 208 CdS nell'ambito delle risorse decentrate ex art 15 comma 5 del CCNL del 01.04.1999 per l'attivazione di nuovi servizi nel rispetto dei vincoli di spesa disposti dalla normativa vigente

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPOLOGIE DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI IN CASI PARTICOLARI

Art. 15 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Le parti stabiliscono che il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi disciplinati con il CCDI in misura proporzionale al regime orario adottato.

Art. 16 – Salario accessorio del personale di ruolo in servizio per una parte di anno

Le parti stabiliscono che il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato partecipa alla distribuzione dei compensi per produttività purché presente in servizio per un periodo superiore a sei mesi.

TITOLO IV – POLITICHE DEGLI ORARI, FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA, INNOVAZIONE E FORMAZIONE

CAPO I – DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO E DELLA BANCA ORE

Art. 17 – Lavoro straordinario

Le parti confermano le disposizioni contrattuali (Art. 14 del CCNL 01/04/1999) in materia di lavoro straordinario e stabiliscono che si incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione e per individuare soluzioni che ne permettano la stabile riduzione.

CCNL 01/04/1999 ART. 14 - Lavoro straordinario

1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 15.

2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

3. Le parti si incontrano a livello di ente, almeno tre volte all'anno, per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi. I risparmi accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse indicate nell'art.15, in sede di contrattazione decentrata integrativa, con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

4. A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno al pagamento dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3 % ed il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è rideterminato in 180 ore. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma, confluiscono nelle risorse di cui all'art.15 con prioritaria destinazione al finanziamento del nuovo sistema di classificazione del personale.

5. E' consentita la corresponsione da parte dell'ISTAT e di altri Enti od Organismi pubblici autorizzati per legge o per provvedimento amministrativo, per il tramite degli enti del comparto, di specifici compensi al personale per le prestazioni connesse ad indagini periodiche ed attività di settore rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro.

Art. 18 – Banca delle ore

Le parti si impegnano ad avviare il confronto sull'istituzione della "banca delle ore" disciplinata dall'art. 38 bis del CCNL14/09/2000.

La norma contrattuale richiamata prevede:

CCNL 14/09/2000

Art.38 bis Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. A livello di ente sono realizzati incontri fra le parti finalizzati al monitoraggio dell'andamento della Banca delle ore ed all'assunzione di iniziative tese ad attuarne l'utilizzazione. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.

CAPO II – RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

Art. 19 – Riduzione dell'orario di lavoro (art. 22 CCNL 01/04/1999)

Le parti confermano le disposizioni contenute nell'art. art. 22 CCNL 01/04/1999 il quale prevede una riduzione di orario a 35 ore settimanali per il personale adibito a orari articolati in più turni.

CCNL 01/04/1999

ART. 22 - Riduzione di orario

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. I servizi di controllo interno o i nuclei di valutazione, nell'ambito delle competenze loro attribuite dall'art. 20 del D. Lgs. 29/93, verificano che i comportamenti degli enti siano coerenti con gli impegni assunti ai sensi del comma 1, segnalando eventuali situazioni di scostamento.

3. La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4.

4. Le parti si impegnano a riesaminare la disciplina del presente articolo alla luce di eventuali modifiche legislative riguardanti la materia.

CAPO III – MOBILITA'

Art. 20 – Mobilità interna

Le parti nell'ambito della mobilità interna del personale che concerne l'assegnazione, sia temporanea sia definitiva, del personale a settori diversi da quelli di provenienza prevedono che:

- la stessa possa essere disposta a seguito di domanda dell'interessato oppure da parte dell'Amministrazione;
- i relativi provvedimenti vengano comunicati ai dipendenti interessati e alle RSU almeno 15 giorni prima della data di assegnazione

CAPO IV – FORMAZIONE

Art. 21 – Formazione ed aggiornamento professionale

In un'ottica di promozione della formazione, qualificazione e specializzazione professionale, si conferma la destinazione, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, di congrue risorse a tali finalità.

Nell'articolo vengono descritti:

- le forme di formazione/aggiornamento
- campi in cui privilegiare il conseguimento di obiettivi di operatività

Si conferma che l'attuazione di questa disciplina avviene nell'ambito del piano annuale per la formazione.

Si precisa che per la materia relativa alla formazione, anche con riferimento alla circolare n. 7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, è prevista comunque esclusivamente l'informazione nei confronti dei soggetti sindacali.

CAPO V – INNOVAZIONE ASSETTI ORGANIZZATIVI

Art. 22 – Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

Le parti convengono che l'Amministrazione fornisce una informazione preventiva sulle implicazioni rispetto alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti, mediante la convocazione della delegazione sindacale, nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative, a modificazioni procedurali/utilizzazione e distribuzione del personale, attivazione/ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro.

Si stabilisce inoltre che le parti si incontreranno almeno una volta all'anno per valutare le problematiche inerenti la materia e relativi interventi.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le parti hanno stabilito che l'applicazione del sistema di attribuzione delle indennità individuato nel contratto avviene in forma sperimentale e ne concordano una verifica annuale.

La dichiarazione contiene una norma di salvaguardia in base alla quale:

- viene garantito annualmente un importo da destinare al compenso incentivante la produttività del personale dipendente non inferiore a € 50.000,00;
- si concorda una procedura per la rideterminazione dell'importo delle indennità oggetto di contrattazione in modo tale da consentire il raggiungimento del valore minimo di compenso per la produttività;

Occorre puntualizzare che questa clausola di salvaguardia, già prevista nel CCDI 2010, è di fondamentale importanza anche alla luce delle disposizioni introdotte dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010, il quale prevede che dal 01/01/2011 al 31/12/2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Le parti hanno convenuto sull'importanza di favorire, attraverso un sistema di relazioni condiviso, la partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione del Comune.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 3

Le parti, nell'ambito della conciliazione lavoro-famiglia, hanno condiviso l'obiettivo di realizzare interventi utili a tale finalità.

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

Le risorse del fondo sono impiegate con le seguenti destinazioni:

PROGRESSIONI ORIZZONTALI e ASSEGNI AD PERSONAM - CCNL 31/03/1999

RETR. POSIZIONE E RISULTATO TITOLARI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - art. 10 del CCNL del CCNL 31/03/1999

ALTE PROFESSIONALITA' art. 10 del CCNL 22/01/2004

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

IND. COORDINAMENTO EX VIII q.f.

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

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 all'art. 22 del CCNL 14/09/2000

INDENNITA' DI REPERIBILITA' 23 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

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

INCENTIVI art. 15 lett. k CCNL 01/04/99

(ad esempio progettazione e pianificazione D.Lgs. 163/2006, compensi recupero evasione ICI, compensi professionali avvocati per liquidazione sentenze favorevoli all'Ente, compensi ISTAT)

Progetti speciali

Compenso incentivante la produttività

Ai fini della dimostrazione della destinazione delle risorse della contrattazione integrativa, con riferimento all'art. 31 CCNL 22/01/2004 ed alla circolare Ragioneria generale dello Stato n. 21 del 26/04/2013, è stato utilizzato lo schema messo a disposizione dall'ARAN.

Destinazione risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2014
INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO	227.995
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE	851.451
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	101.198
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	61.300
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	178.000
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-
<i>Totale destinazioni non contrattate dal CI di riferimento</i>	1.419.944
PROGRESSIONI ORIZZONTALI	-
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	-
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ / PROFESSIONALITÀ	166.030
INDENNITÀ TURNO, RISCHIO, DISAGIO E ALTRE.	22.651
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE COLLETTIVA	-
PRODUTTIVITÀ / PERFORMANCE INDIVIDUALE	146.754
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	335.435
RISORSE ANCORA DA CONTRATTARE	-
ACCANTONAMENTO ART. 32 C. 7 CCNL 2002-05 (ALTE PROFESSIONALITÀ)	-
<i>Totale destinazioni ancora da regolare</i>	-
TOTALE RISORSE DESTINATE	1.755.379

Le parti, in ottemperanza alle disposizioni dell'art. 9 del D.L. 78/2010 relative al trattamento accessorio del personale, hanno confermato i valori già previsti dal precedente CCDI per le varie tipologie di indennità, introducendo per quelle di disagio, rischio e alcune specifiche responsabilità, un nuovo sistema di attribuzione delle stesse che, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione, prevede l'adozione di uno specifico provvedimento motivato del dirigente. Per quanto riguarda le indennità riconosciute al personale della categoria D, anche nell'ottica di una valorizzazione e differenziazione del trattamento in relazione alle specifiche funzioni e responsabilità attribuite, è stato convenuto di introdurre un nuovo sistema di graduazione articolato in fasce la cui definizione è stata rinviata ad una negoziazione successiva.

Sostanzialmente nel triennio, a seguito del nuovo CCDI, la distribuzione tra le voci di spesa fisse e variabili non cambia poiché nella destinazione delle risorse, in particolare per le indennità regolate dallo stesso, verrà preso come riferimento il corrispondente valore di spesa riferito all'anno precedente.

L'equilibrio complessivo del fondo è maggiormente tutelato con la previsione della parametrizzazione annuale, in sede di contrattazione, dei valori di ciascun istituto economico alla disponibilità di risorse del fondo e alla garanzia di un importo di € 50.000,00 da destinare alla produttività.

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)

In considerazione del blocco dei trattamenti individuali dell'art. 9 comma 1 del D.L. 78/2010, non è prevista l'effettuazione di progressioni.

Come descritto nell'illustrazione dell'art. 8, le parti hanno solo fatto riferimento in termini generali ai criteri per le progressioni orizzontali.

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

In questo contratto decentrato è stata confermata una disposizione che costituisce una norma di salvaguardia in base alla quale:

- viene garantito annualmente un importo da destinare al compenso incentivante la produttività del personale dipendente non inferiore a € 50.000,00;

- si concorda una procedura per la rideterminazione dell'importo delle indennità oggetto di contrattazione in modo tale da consentire il raggiungimento del valore minimo di compenso per la produttività;

Occorre puntualizzare che questa clausola di salvaguardia, è di fondamentale importanza anche alla luce delle disposizioni introdotte dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010, il quale prevede che dal 01/01/2011 al 31/12/2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio e che, a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.

A fronte, quindi, di una progressiva riduzione delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, nell'ottica del contenimento della dinamica di crescita dei costi della contrattazione decentrata, le parti hanno concordato di garantire annualmente un importo fisso minimo da destinare ai compensi di produttività, riducendo, se necessario, il valore delle altre indennità. L'attenzione ai compensi destinati alla premialità va visto nell'ottica delineata dal D.Lgs. n. 150/2009 che ha voluto porre particolare attenzione ai concetti di valutazione e merito nell'ambito della performance.

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

Le parti hanno concordato che gli effetti economici del CCDI avranno decorrenza dal 01/07/2014.

Mantova, 26 maggio 2014



IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Annibale Vareschi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Vareschi', written over the printed name.