

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente non dirigente del

Comune di Mantova

2016-2018

sottoscritto in data 22/12/2016



Considerato che il Collegio dei Revisori dei Conti, vista l'ipotesi di C.C.D.I. del personale dipendente non dirigente del Comune di Mantova 2016-2018 del 02/12/2016, in data 14 dicembre 2016 ha espresso, ai sensi dell'art. 4 comma 3 del C.C.N.L. del 22/01/2004, parere favorevole in merito agli accordi sottoscritti ed ha accertato, ai sensi del comma 3 sexies dell'art. 40 D.Lgs. 165/2001, che la relazione tecnico finanziaria e la relazione illustrativa dimostrano il rispetto dei vincoli di bilancio ed il rispetto delle norme in materia di trattamento accessorio e che la Giunta Comunale con propria deliberazione n. 301 del 22 dicembre 2016, immediatamente eseguibile, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Dott. Gabriele Avanzini, a sottoscrivere in via definitiva il C.C.D.I. del personale dipendente non dirigente del Comune di Mantova 2016-2018 – ipotesi 02/12/2016.

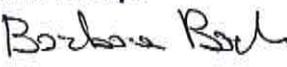
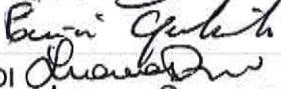
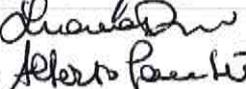
Il giorno 22 dicembre 2016, presso la sede legale del Comune di Mantova, ha avuto luogo l'incontro tra il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica dell'Amministrazione e le seguenti rappresentanze sindacali: RSU del Comune di Mantova, CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM e CSA Regioni Autonomie Locali.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigente del Comune di Mantova 2016-2018.

per l'Amministrazione:

- dott. Gabriele Avanzini, Segretario Generale  Presidente

per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- sig.ra Barbara BORGHI  Componente
- sig. Vincenzo CANTARELLI Componente
- sig.ra Marinella MARCHINI Componente
- sig. Mauro PALMIERI Componente
- sig. Andrea TORELLI  Componente
- sig. Furio CORNIANI Componente
- sig. Stefano GRANDIS Componente
- sig. Nicolò PORTIOLI  Componente
- sig.ra Patrizia BASSO  Componente
- sig. Gabriele PANISI  Componente
- sig.ra Luciana PICCARDI  Componente
- sig. Alberto SACCHETTO  Componente

per le Organizzazioni Sindacali di Categoria:

- sig. Umberto CHIRICONE Segretario Territoriale
C.G.I.L. F.P.
- sig.ra Paola BIACCA Segretario Territoriale
U.I.L. F.P.L.
- sig.ra Cesira CHITTOLINI Segretario Territoriale
C.I.S.L. F.P.
- sig. Giuseppe SCHIOCCHETTO Segretario Territoriale
DICCAP – SULPM
- sig. Aldo TRITTO Segretario Territoriale
CSA Regioni Autonomie Locali

Si conviene e si stipula quanto segue:

Titolo I – DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni dalle norme di legge, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

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

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato - o utilizzato a tempo parziale con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato (si veda successivo Titolo III).

2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal 1° giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione.

3. E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

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

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione, di norma, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta, salvo casi di estrema urgenza.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, in tal caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 10 giorni dalla richiesta avanzata.

3

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

2. La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla legge e dai CCNL vigenti.

3. Nel triennio di riferimento 2016- 2018 la suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente e tenuto conto delle eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2 del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Se in corso di esercizio, per ragioni indipendenti dalla volontà e dall'attività dei dipendenti, a seguito di revisione organizzativa o di rimodulazione/verifica degli obiettivi già assegnati, dovessero rendersi disponibili risorse incentivanti derivanti dall'applicazione dell'art. 15 – comma 2 del CCNL 01.04.1999, tali risorse potranno essere utilizzate per il finanziamento, a fini incentivanti, di altri progetti speciali di produttività da realizzarsi comunque entro l'anno.

4. Il finanziamento di tali Risorse Variabili avviene a seguito di certificazione positiva da parte del Nucleo di Valutazione.

5. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 01.04.1999 riferite alla attivazione di nuovi servizi o per implementare processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

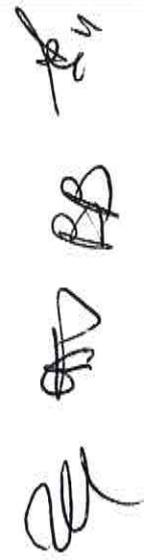
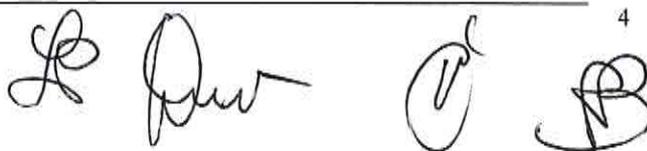
a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità, verificabilità e raggiungibilità;

b) incentivazione della prestazione del personale direttamente interessato e coinvolto;

c) stanziamento garantito in bilancio ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi;

d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati;

4



e) garanzia che le risorse siano rese disponibili in fase programmatoria ed erogate a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di prestazione realizzato.

Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della prestazione individuale e/o collettiva;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali vigenti, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri del sistema di misurazione e valutazione della performance di seguito indicate;
- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente;
- d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo IV) e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999 (si veda successivo Capo V);
- e) le 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" (si veda successivo Capo V);

2. In ogni caso l'Amministrazione, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), individua gli strumenti di premialità conformemente alla normativa vigente ed ai CC.CC.NN.LL. in vigore.

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

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

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate, come da CCNL e norme vigenti per la costituzione del "Fondo Risorse Decentrate", sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- 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;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

2. Secondo quanto previsto dalle norme, dal ccnl e dal presente ccid, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- b) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente e dell'intera area, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione e pianificazione strategica da parte della Amministrazione; programmazione operativa e gestionale;

definizione dei piani di lavoro individuali e collettivi e/o progetti specifici e/o strategici, in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva; esame dei giudizi in contraddittorio così come di seguito specificato;

d) il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato partecipa alla distribuzione dei compensi incentivanti la produttività individuale purché presente per un periodo superiore a sei mesi nell'anno ovvero 182 giorni (ridotta presenza per inizio a cessazione del rapporto di lavoro o per assenze definite tali dal CCNL vigente). La presenza in servizio viene determinata in ragione annua da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Il riferimento a 182 giorni viene rapportato in caso di prestazione di lavoro a part-time verticale;

e) la quota di produttività individuale dovrà inoltre essere rapportata in caso di prestazioni ad orario ridotto (alla percentuale di part-time);

f) per applicazione di una forma equitativa di corresponsione dei compensi al personale, i dipendenti che già partecipano all'erogazione di compensi per progetti speciali specificatamente individuati o ad altre forme di incentivazione comunque denominate e regolate dal presente contratto, potranno partecipare alla produttività in forma differenziata. 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 presente 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.

Il sistema di valutazione delle performance e la relativa regolamentazione sono oggetto di informazione alle OO.SS.

Art. 8 – Premialità secondo le fasce di merito (artt. 19 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009)

In applicazione degli artt. 16 del D. L. 98/2011, 6 del D. Lgs. 141/2011 e 19 e 31 del D.Lgs. 150/2009, una quota delle economie derivante dal Piano Triennale di Razionalizzazione - così come si saranno effettivamente realizzate e saranno accertate e certificate dai competenti organi di controllo, potrà essere destinata alla contrattazione integrativa.

Le predette somme saranno così destinate:

- Per il 50% a compensi di produttività da erogarsi, secondo la generale metodologia permanente di valutazione individuale in vigore presso il Comune di Mantova, al personale in servizio direttamente e proficuamente coinvolto nelle specifiche iniziative individuate dal citato Piano di Razionalizzazione;
- Per il restante 50% a compensi di produttività da erogarsi con il sistema "a fasce di merito", di cui agli artt. 19 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009, così come definito nel Sistema di valutazione dei dipendenti del Comune di Mantova e secondo la seguente disciplina di dettaglio:
 - a) Istituzione di 3 fasce di merito:
 - Fascia A nella quale sarà inserito il 35% del personale ed alla quale è assegnata quota pari al 50% delle risorse
 - Fascia B nella quale sarà inserito il 45% del personale ed alla quale è assegnata quota pari al 40% delle risorse
 - Fascia C nella quale sarà inserito il restante 20% del personale ed alla quale è assegnata quota pari al 10% delle risorse

Handwritten initials: *JK*, *BB*, *PP*, *RR*

Handwritten signatures: *L. J. P. B.*

L'inserimento del personale in una delle fasce sopra individuate è subordinato al raggiungimento nella valutazione individuale, sempre con riferimento alle prestazioni suppletive nelle specifiche iniziative previste dal Piano, di un punteggio almeno pari al 50% del massimo punteggio ottenibile.

CAPO III – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9 - Criteri generali

Le parti si impegnano a definire al più presto i criteri generali per l'attribuzione delle progressioni orizzontali al personale dipendente, nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni normative e dal CCNL vigenti.

CAPO IV – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Art. 10 – Principi generali

1. Con il presente Contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "Indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni a orario ridotto, fatto salvo quanto disciplinato per le specifiche responsabilità per le quali si rimanda alle relative indicazioni di dettaglio contenute nel presente contratto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o causale diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato, con cadenza almeno annuale, a cura del Responsabile di Settore competente.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo IV sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un anno intero di servizio, di conseguenza saranno opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e ai giorni di effettivo servizio, secondo la specifica disciplina di cui al presente CCDI, prevista per ciascuna di esse.

Art. 11 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile prevista dall' art. 37 CCNL 14.09.2000 e dall'art. 41 CCNL 22.01.2004, pari a € 30,00= mensili.
2. La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato ed è corrisposta mensilmente, nel secondo mese successivo alla resa della prestazione.

BB
F
ed

BB

7

Fu B [Signature] [Signature]

3. Tale indennità viene attribuita al personale dipendente che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

4. Le prestazioni che danno diritto all'indennità di rischio sono quelle che comportano esposizione diretta e continua a:

- rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- prodotti tossici e a sostanze nocive, anche se non contemporaneamente;
- rischi derivanti dall'uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, anche se non permanenti, all'interno delle scuole materne e degli asili nido

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti di settore e dovrà essere comunicata alle RSU e alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

5. La stessa cesserà di essere corrisposta nel momento in cui verrà a cessare la particolare condizione che ne ha determinato la corresponsione.

Art. 12 – Indennità di disagio

1. Tale indennità è disciplinata dall'art.17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999.

2. Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale iscritto alle categorie B e C, è istituita l'indennità di disagio che viene determinata in €. 27,00 mensili lordi, per il periodo di effettiva presenza in servizio ed è corrisposta mensilmente, nel secondo mese successivo alla resa della prestazione.

3. L'indennità di disagio è riconosciuta al personale che opera, con carattere di prevalenza ed in via continuativa, in presenza di condizioni particolarmente disagiate. L'indennità sarà riconosciuta previa ponderata valutazione delle specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa dei dipendenti. Deve trattarsi di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali del profilo professionale, già remunerati con il trattamento economico stipendiale, ma devono essere riconducibili alle specifiche modalità e alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni vengono concretamente espletate.

4. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti di settore e dovrà essere comunicata alle RSU e alle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

5. La stessa cesserà di essere corrisposta nel momento in cui verrà a cessare la particolare condizione che ne ha determinato la corresponsione.

Art. 13 – Indennità di maneggio valori

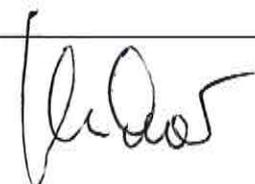
1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

2. I dirigenti dei settori interessati, individuano con proprio provvedimento adottato sulla base delle esigenze organizzative del servizio i dipendenti da adibire al maneggio di valori di cassa.

3. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza dal lavoro, per qualsiasi causa.

4. L'indennità è commisurata all'effettiva movimentazione di denaro, desumibile a consuntivo, fermo restando che, nel caso di una pluralità di dipendenti che concorrono al raggiungimento dell'ammontare movimentato, l'erogazione è proporzionata all'effettivo svolgimento individuale del servizio di cassa.

5. Si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:








Importo annuo maneggiato	Indennità giornaliera
Sino a € 155.000,00 (valore medio mensile sino a € 12.916,67)	0,52/g
Sino a € 310.000,00 (valore medio mensile sino a € 25.833,33)	€ 0,77/g
Sino a € 516.500,00 (valore medio mensile sino a € 43.041,67)	€ 1,03/g
Sino a € 775.000,00 (valore medio mensile sino a € 64.583,33)	€ 1,29/g
Oltre € 775.000,00	€ 1,55/g

L'importo dei valori maneggiati è desunta dai rendiconti mensili resi dagli Agenti Contabili.

6. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, l'anno successivo alla maturazione.

Art. 14 Indennità di cui art. 36, comma 2, lett. a) d) CCNL 22.01.2004

1. L'indennità prevista dall'art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004 - che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo € 270,00= annui lordi non cumulabile con altre indennità per specifiche responsabilità) compete al personale così come previsto dal CCNL, per 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.
- I compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici
- Addetti agli URP
- Funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- Specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai Servizi di Protezione Civile.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto da parte del Responsabile del Settore competente. Non compete comunque ai Responsabili di servizio che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

Art. 15 Indennità per particolari responsabilità

a) Principi Generali

1. L'indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità è riconducibile al personale a tempo indeterminato di categoria B, C e D presso il Comune di Mantova.
2. La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello dei dipendenti inquadrati nel medesimo profilo professionale ed operanti nel medesimo settore.

BB
F
AA

B

9

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

3. L'indennità di particolare responsabilità è attribuita entro i limiti delle risorse destinate a tale istituto nei contratti decentrati di ripartizione del fondo ex articolo 31 del CCNL 22 gennaio 2004.
4. L'individuazione della posizione cui è collegata l'indennità di particolare responsabilità ha effetto limitato ad un anno; l'indennità spetta per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione e viene rapportata alle assenze dal servizio qualora le stesse siano superiori a 60 giorni (escluse le ferie).
5. Sono esclusi, ai sensi dell'articolo 10 comma 1 CCNL 31 marzo 1999, i dipendenti titolari di posizioni organizzative e di alta professionalità.
6. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità è attestata dal dirigente del settore cui il dipendente appartiene; in tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.
7. La mobilità interna tra settori comporta la decadenza automatica dalla posizione di specifica responsabilità dal settore di provenienza e sarà obbligo del dirigente del settore di nuova assegnazione provvedere a nuova valutazione; l'indennità sarà pertanto attribuita in proporzione ai giorni di esercizio effettivo.
8. Ai fini del presente contratto si definisce "unità organizzativa" quella declinata agli articoli 9, 10, 11, 12 del "Regolamento di Organizzazione" del Comune di Mantova.
9. L'individuazione delle posizioni di particolare responsabilità, tenuto comunque conto dell'assetto organizzativo del servizio, sarà rivolta preferibilmente al personale ascritto alla categoria professionale D rispetto al personale inquadrato nelle categorie B e C.
10. L'indennità per specifiche responsabilità è liquidata mensilmente.

b) Procedura per l'attribuzione dell'indennità

1. Con cadenza annuale, i Dirigenti dei settori procedono all'individuazione delle situazioni lavorative che comportano particolare responsabilità.
2. I dirigenti dei singoli settori, una volta definite le posizioni di particolare responsabilità, con specifico atto, motivato con apposita griglia, affidano l'incarico ai dipendenti assegnati al settore stesso.
3. Le specifiche responsabilità e le relative prestazioni, che siano già riconosciute e remunerare secondo i criteri e le modalità previste da altri istituti contrattuali o da leggi specifiche, come a titolo di esempio L. 109/94 in materia di lavori pubblici e programmazione urbanistica, il D.Lgs. 446/1997 in materia di ICI, l'art. 27 del CCNL 14/09/2000 per la liquidazione dei compensi per sentenze favorevoli all'ente, tutti gli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15 c. 1 lett. k) del CCNL 01/04/99, non possono costituire l'unica motivazione per la definizione della posizione di responsabilità; fanno eccezione i casi in cui la posizione di particolare responsabilità non sia collegabile a quelle già retribuite attraverso altri istituti contrattuali/legislativi. Per questa tipologia di specifiche responsabilità saranno valutabili, ai fini della relativa pesatura, solo gli elementi di cui ai punti a. b. e. del successivo art. 4 comma 3).

c) Criteri per l'individuazione degli incarichi di responsabilità

1. Le fattispecie cui si collegano incarichi di responsabilità sono di seguito riportate:










- 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.

d) Criteri per la quantificazione dei compensi

1. La determinazione dell'indennità avviene attraverso un metodo di graduazione secondo i seguenti specifici parametri di pesatura.

2. Pesatura:

- a. Numero di unità organizzative dirette o coordinate
 - i. Inferiore a 2 1 punto
 - ii. Da 2 a 4 2 punti
 - iii. Superiore a 4 5 punti
- b. Numero di persone coordinate
 - i. Fino a 2 1 punto
 - ii. Da 3 a 6 2 punti
 - iii. Superiore a 6 5 punti
- c. Numero di procedimenti complessi di cui il dipendente si assume responsabilità diretta (un procedimento è complesso quando le attività collegate ai processi sono ampiamente diversificate e richiedono conoscenze e capacità multi-specialistiche; quando le attività collegate ai processi coinvolgono necessariamente una pluralità di unità organizzative interne od esterne al settore; responsabilità di procedimenti amministrativi di cui alla legge 241/1990).
 - i. Inferiore a 3 1 punto
 - ii. Da 3 a 5 2 punti
 - iii. Oltre 5 5 punti
- d. Frequenza dei rapporti diretti e continuativi con soggetti esterni che implicano assunzione di responsabilità
 - i. Inferiore a 2 giorni nell'arco della settimana 1 punto
 - ii. Almeno 3 giorni nell'arco della settimana 2 punti
 - iii. Giornaliera 5 punti
- e. Autonomia decisionale (assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente)
 - i. Inferiore a due soli processi gestiti 1 punto

BB
 FF
 Zell

11
 BB
 @
 B

- ii. Oltre due ma non su tutti i processi gestiti 2 punti
- iii. Su tutti i processi gestiti 5 punti
- f. Ambiti disciplinari su cui il dipendente è chiamato a rilasciare pareri (punteggi cumulabili)
 - i. Giuridico 1 punto
 - ii. Tecnico 1 punto
 - iii. Contabile 1 punto
 - iv. Organizzativo 1 punto
- g. Complessità organizzativa/relazionale sulle attività affidate (punteggi cumulabili)
 - i. Organizzazione 1 punto
 - ii. Controllo 1 punto
 - iii. Supervisione 1 punto

3. Modalità di calcolo dell'indennità

- a. L'ammontare delle risorse destinate al finanziamento delle indennità viene diviso per il totale complessivo dei punteggi attribuiti alle posizioni.
- b. Il risultato ottenuto rappresenta il valore economico di un punto, che viene poi moltiplicato per il punteggio finale ottenuto da ciascuna posizione.
- c. Nel caso in cui all'esito del calcolo dovesse risultare che una o più posizioni fossero compensate con un'indennità superiore al limite massimo previsto dal contratto collettivo nazionale, i valori di dette indennità sono riportati al limite massimo e i resti così ottenuti saranno destinati a istituti da definire in sede di contrattazione decentrata.

CAPO V – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 16 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Compensi di cui all'art.15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999

1. Nell'ambito delle risorse destinate a sostenere le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi vi sono, ai sensi dell' art. 15, comma 1, lettera k) CCNL 01.04.1999, quelle che "specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale".
2. Le relative somme saranno destinate ai dipendenti, secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile del Settore competente.

Piani di razionalizzazione - art.16, comma 5 del D. L. n. 98/11

1. Si tratta di somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi di acui all'art. 16, comma 5 del D.L.n. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei Piani di Razionalizzazione - conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs. 141/2011.
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente con specifico atto, previa trattativa con la delegazione di parte sindacale.
3. I risparmi conseguiti saranno utilizzabili solo se, a consuntivo, sarà accertato dal Collegio dei Revisori del conto, il raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuna delle singole voci di spesa previste nei piani e verranno realizzati i conseguenti risparmi.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

4. La percentuale dei risparmi accertati dal Collegio dei Revisori dei Conti, da destinare al Fondo di produttività, è stabilita in sede di contrattazione annuale fino alla misura massima del 50%.
5. I piani adottati dall'Amministrazione sono oggetto di informazione alla parte sindacale.

Art. 17 Orari di lavoro plurisettemanali ed annuali

art. 17 comma 4 lettere (b e c) d) del CCNL 6/7/1995 e art. 22 CCNL 1/4/99.

1. Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni o secondo una programmazione settimanale, ai sensi dell'art. 22 CCNL 1/4/1999 s.m.i. finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, può essere applicata una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario nei medesimi servizi.
3. L'orario plurisettemanale si applica in relazione alle esigenze di servizio individuate, in modo che il carico medio orario sia quello fissato dall'art. 22 del CCNL sopra indicato (35 ore medie settimanali).
4. In ogni caso l'istituto in oggetto sarà autorizzato oltre che nel rispetto del monte ore annuale e di quanto previsto dal d.lgs. n. 66/2003, anche nel rispetto della funzionalità del servizio.
5. Per il personale adibito a orari articolati in più turni così come previsto dall'art. 13 del DPR n. 268/87, ai sensi dell'art. 17, comma 4 lett. b) e c) del CCNL del 06/07/1995, l'orario di lavoro è ridotto a 35 ore settimanali.

Art. 18 Pari opportunità

1. Ai sensi dell'art. 19 del CCNL 14/9/2000 (Code contrattuali) e dell'art. 57 D.Lgs 165/2001 come modificato dall'art. 21 della legge 183/2010, vengono individuate, tenendo comunque conto delle proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni su base territoriale esistente, le seguenti azioni positive, con particolare riferimento alle necessità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed alle seguenti misure:
 - analisi e proposte sugli interventi di sostegno ai genitori che rientrano al lavoro dopo il periodo di astensione obbligatoria o facoltativa per maternità;
 - flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali;
 - perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali;
 - miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni collegate alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica verso i lavoratori;
 - promozione di interventi volti a dare attuazione a indicazioni, Risoluzioni e Direttive dell'Unione Europea per rimuovere comportamenti lesivi della parità e delle pari opportunità di genere, ivi compresi quelli relativi alle molestie sessuali;
 - accesso ai corsi di formazione professionale e modalità di svolgimento degli stessi.
2. Si dà atto che questo Comune ha approvato la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni e la definizione del Piano Triennale delle Azioni Positive.

TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

Art. 19 Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato

1. Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, concorre agli incentivi ed ai compensi accessori disciplinati nel presente accordo, se non con riferimento ai compensi e alle indennità ordinariamente previsti dai CCNL vigenti per il profilo e la categoria di inquadramento, fatto salvo l'inserimento e la disponibilità delle risorse in fase programmatoria.

Art. 20 Salario accessorio del personale a tempo parziale

1. Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi accessori disciplinati nel presente accordo in misura proporzionale al tempo di lavoro, fatte salve le condizioni tutte specificate nel presente contratto decentrato integrativo.

Art. 21 Personale distaccato

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL 22.01.2004, il personale dell'Ente distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre agli incentivi ed ai compensi di cui precedente art. 6, alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante e fondante le diverse forme di salario accessorio.

Art. 22 Personale parzialmente utilizzato per i Servizi in Convenzione

1. E' qui richiamata la disciplina dell'art.14 del CCNL 22.01.2004.
2. Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

Art. 23 Disposizione finale

1. Gli istituti disciplinati dal presente contratto integrativo decentrato giuridico resteranno in vigore fino alla sottoscrizione di un accordo successivo, salvo:
 - modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti collettivi nazionali di lavoro che ne impongano la revisione
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni
2. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo decentrato in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Dato atto che *“le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale di ciascuna Amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate”* (art. 40, comma 3, D.Lgs. n. 165/01), le clausole relative alla









applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori, in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti, sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

4. Le parti concordano che l'applicazione dei nuovi sistemi di attribuzione delle indennità, così come definiti nel presente contratto, sarà effettuata a partire dal 01/05/2017.

Letto, confermato e sottoscritto.

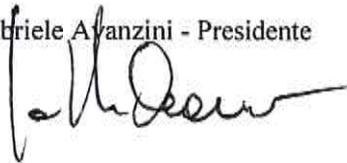
Mantova, 22/12/2016

Per la delegazione trattante di parte pubblica

Per la Delegazione trattante di parte pubblica

Per le OO.SS. Territoriali

Dott. Gabriele Avanzini - Presidente



Per la R.S.U.



Forcellini Paolo
[Signature]
[Signature]
Pavani Gabriele
Roberto Roberto
[Signature]
Alessandro [Signature]

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016

IPOTESI RISORSE FISSE	€	1.535.276,00	RISORSE FISSE	€	1.528.776,00
RIDUZIONE ai sensi art. 9 C. 2bis D.L. 78/2010 convertito L. 122/2010	-€	166.394,00	RIDUZIONE ai sensi art. 9 C. 2bis D.L. 78/2010 convertito L. 122/2010	-€	166.394,00
IPOTESI RIDUZIONE ai sensi Legge 208/2015	-€	37.426,07	quantificata a CONSUNTIVO		
IPOTESI RISORSE FISSE DISPONIBILI	€	1.331.455,93	RISORSE FISSE DISPONIBILI	€	1.362.382,00
IPOTESI RISORSE VARIABILI	€	409.135,00	RISORSE VARIABILI	€	389.135,00
RIDUZIONE ai sensi art. 9 C. 2bis D.L. 78/2010 convertito L. 122/2010	-€	8.833,36			
IPOTESI RIDUZIONE ai sensi Legge 208/2015	€	400.301,64	RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	€	389.135,00
IPOTESI RISORSE VARIABILI DISPONIBILI	€	400.301,64			
IPOTESI TOTALE RISORSE DECENTRATE 2016	€	1.731.757,56	TOTALE RISORSE DECENTRATE 2015	€	1.751.517,00
			(€ 1.362.382 + € 389.135)		

**in assenza di risorse aggiuntive da piani di razionalizzazione e applicando la riduzione prevista dalla Legge 208/2015 sulla somma di € 389.135, l'importo delle risorse variabili disponibili sarebbe pari a € 380.340,55

VOCI	PAGATO GEN-NOV 2016	PREVISIONE PAGAMENTI 2016	PREVISIONE SPESA
PROGRESSIONI ORIZZONTALI e ASSEGNI AD PERSONAM	€ 676.270,39	€ 122.958,25	€ 799.228,64
RETR. POSIZIONE E RISULTATO	€ 68.153,46	€ 15.171,93	€ 91.657,93
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 198.801,05	€ 18.072,82	€ 216.873,87
IND. COORD. EX VIII	€ 6.079,29	€ 552,66	€ 6.631,95
INDENNITA' MAESTRE EDUCATRICI	€ 41.850,23	€ 4.179,91	€ 46.030,14
INDENNITA' DI RISCHIO/DISAGIO	€ 11.981,69	€ 1.089,24	€ 13.070,93
INDENNITA' DI TURNO	€ 103.961,34	€ 20.792,27	€ 124.753,61
REPERIBILITA'	€ 24.435,25	€ 4.887,05	€ 29.322,30
MANEGGIO VALORI	€ 144.300,99	€ 2.000,00	€ 2.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 27.970,43	€ 13.118,27	€ 157.419,26
c. 5 art. 15 (cred 2016)	€ 1.303.804,12	€ 202.822,41	€ 27.970,43
TOTALE	€ 1.514.959,07	€ 202.822,41	€ 1.514.959,07
IPOTESI RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI	€	216.798,49	
IPOTESI decurtazioni per assenze per malattia da destinare ad economia di bilancio	€	4.000,00	
Alte Professionalità a destinazione vincolata	€	18.698,00	
Progetto Sicurezza Polizia Locale	€	7.502,00	
Progetto Mantova Capitale Cultura 2016	€	10.000,00	
IPOTESI RESIDUO DA DESTINARE A COMPENSI PRODUTTIVITA' 2016	€	176.598,49	
RISPARMI LAVORO STRAORDINARIO		da quantificare a consuntivo	
IPOTESI Totale COMPENSI INCENTIVANTI PRODUTTIVITA' 2016	€	176.598,49	

* comprese ind. risultato max 10% ind. posizione

RISORSE DECENTRATE ANNO 2016

RISORSE DECENTRATE 2016 - PARTE STABILE	€ 1.331.455,93
---	----------------

VOCI	PAGATO GEN-NOV 2016	PREVISIONE PAGAMENTI 2016	finanziamento parte stabile	PREVISIONE SPESA
PROGRESSIONI ORIZZONTALI e ASSEGNI AD PERSONAM	€ 676.270,39	€ 122.958,25	x	€ 799.228,64
RETR. POSIZIONE E RISULTATO	€ 68.153,46	€ 15.171,93	x	€ 91.657,93
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 198.801,05	€ 18.072,82	x	€ 216.873,87
IND. COORD. EX VIII	€ 6.079,29	€ 552,66	x	€ 6.631,95
INDENNITA' MAESTRE EDUCATRICI	€ 41.850,23	€ 4.179,91	x	€ 46.030,14
INDENNITA' DI RISCHIO	€ 5.165,81	€ 469,62	x	€ 5.635,43
INDENNITA' DI TURNO	€ 103.961,34	€ 11.792,27	x	€ 115.753,61
ALTE PROFESSIONALITA'			x	€ 18.698,00
TOTALE	€ 1.100.281,57	€ 173.197,47		€ 1.300.509,57
IPOTESI SPESA TOTALE 2016	€ 1.300.509,57			

* compresa incl. risultato

RISORSE DECENTRATE - IMPIEGO PARTE STABILE

€ 30.946,35

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

1-Nota a verbale al CCDI 2016-2018 del Comune di Mantova

La RSU del Comune di Mantova ritiene che le somme indicate nell'atto di giunta n° 382 del 22/09/2016, da destinarsi all'istituto delle progressioni orizzontali per gli anni 2017-2018 per una somma totale non inferiore ai 70.000 euro, debbano essere comunque garantite. Qualora alla data del 01/06/2017, a seguito di monitoraggio congiunto, le risorse non risultassero in linea con le previsioni suddette, la RSU si riserva di adottare iniziative necessarie a completare il budget previsto a partire dal blocco degli straordinari.



Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature at the top, a circular stamp or mark, and several smaller signatures and initials below.

2-Nota a Verbale al CCDI 2016-2018 del Comune di Mantova

I sottoscritti Piccardi Luciana, Sacchetto Alberto e Basso Patrizia, componenti della RSU, in riferimento al quarto paragrafo dell'atto di giunta n° 382 del 22/09/2016, con la presente nota dichiarano di non concordare all'opportunità di procedere ad una verifica circa l'attuale assetto dei servizi per i quali si applica l'istituto della turnazione. Sottolineano inoltre che tale istituto debba essere retribuito esclusivamente nelle modalità e nei termini previsti dal CCNL, stigmatizzando eventuali articolazioni dell'orario di lavoro e delle retribuzioni non conformi.



Handwritten signatures of Luciana Piccardi and Alberto Sacchetto.



Nota a Verbale della Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Vista la nota a verbale da allegare al CCDI formulata dalla RSU relativamente alle risorse da destinarsi all'istituto delle progressioni orizzontali per gli anni 2017 e 2018, come già detto nell'incontro del 22 novembre u.s., si ricorda che la definitiva quantificazione economica delle risorse, sia stabili che variabili, destinabili alla contrattazione per gli esercizi 2017 e 2018, stante l'attuale sistema di calcolo legato anche all'andamento occupazionale, oltre che a possibili evoluzioni normative, interpretative e/o contrattuali nazionali, sarà possibile solo a seguito di puntuale verifica nel corso di ciascuno degli esercizi interessati.

Le previsioni illustrate nel corso dell'incontro del 20 settembre 2016, costituiscono proiezioni di possibili costituzione dei fondi 2017 e 2018 secondo la disciplina oggi vigente in materia e tenuto conto degli utilizzi di risorse per i diversi istituti contrattuali come in essere alla suddetta data.

Si conferma l'impegno assunto dall'Amministrazione Comunale con atto di indirizzo della Giunta con decisione n.382 del 22/09/2016 a dare priorità all'utilizzo delle risorse stabili, che risulteranno disponibili negli esercizi 2017 e 2018, per il finanziamento dell'istituto della progressione orizzontale.

