

Ordine degli Infermieri di Mantova

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

PERSONALE NON DIRIGENTE

ANNO 2021

Parte I - La relazione tecnico-finanziaria

Come previsto dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012, si riporta la relazione tecnico-finanziaria al contratto collettivo decentrato integrativo 2021, la cui ipotesi è stata sottoscritta il 19/11/2021.

I.1 - Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021 è stato costituito con delibera del Consiglio dell'Ordine n. 98/2021 del 18/11/2021, avente per oggetto: " COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA PER L'ANNO 2021, NOMINA DELLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA E ATTO DI INIRIZZO ALLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA "

I.1.1 - Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

Le risorse stabili del fondo per le risorse decentrate, per gli enti del comparto funzioni centrali sono costituire in applicazione dell'art. 76 del CCNL 12/02/2018. Sulla base delle disposizioni sopra richiamate, le risorse storiche consolidate possono essere così riassunte:

Descrizione	2021
CCNL 12/02/2018 - 2016-2018	
Art. 76, comma 1, CCNL 12/02/2018 consolidamento delle risorse stabili	-
Art. 76, comma 3, lett. b), CCNL 12/02/2018 risorse cessate dal 2018 in poi - dall'anno successivo la cessazione	
Art. 76, comma 3, lett. c), CCNL 12/02/2018 indennità di ente non riutilizzata	
Art. 76, comma 3, lett. d), CCNL 12/02/2018 risorse riassorbite ex art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001	
Risorse prima costituzione del fondo per le risorse decentrate nel 2021	7.000,00
Risorse prima costituzione destinate al fondo straordinario 2021	2.000,00
CCNL 09/05/2022 - 2019-2021	
Art. 49, c. 3 - aumento 0,81% del monte salari 2018 (Tab. D)	
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	9.000,00
CCNL 12/02/2018 - 2016-2018	
Art. 76, c. 3, lett. a) e art. 89, 5, CCNL 12/02/2018 aumento dello 0,49% ms 2015 - decorrenza 01/01/2018	
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-
TOTALE RISORSE STABILI	9.000,00

1.1.2 - Sezione II - Risorse variabili

Non sono previste risorse variabili

1.1.3 - Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Non sono state apportate decurtazioni legate al limite al trattamento accessorio.

1.1.4 - Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

La sintesi del fondo corrisponde alle risorse stabili indicate sopra.

1.1.5 - Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente.

1.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

In sede di contrattazione decentrata sono state destinate le somme di seguito riportate, specificando a fianco di ciascuna il relativo istituto contrattuale a cui fanno riferimento e suddivise fra somme la cui destinazione non è disponibile alla contrattazione integrativa, somme disponibili e somme riportate alle annualità successive.

1.2.1 - Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Istituto economico	Budget
Progressione economica orizzontale	957,19
Indennità di ente	1.821,96
6,91% dell'indennità di ente effettivamente corrisposta (art. 89 CCNL 02/12/2018 e art. 35 CCNL 01/10/2007)	153,98
Straordinario	500,00

1.2.2 - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Istituto economico	Budget
Indennità di responsabilità	3.700,00
Performance	1.866,87

1.2.3 - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Tutte le risorse disponibili sono state destinate nella contrattazione decentrata.

1.2.4 - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Riepilogo	2021
Fondo disponibile al netto delle decurtazioni	9.000,00
utilizzo fondo	
Somme non a disposizione della contrattazione	3.433,13
Somme a disposizione della contrattazione	5.566,87
Totale contratto	9.000,00

1.2.5 - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non pertinente.

1.2.6 - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2021 risulta in equilibrio, in quanto gli stessi fondi si compongono, per la parte che qui rileva, principalmente di risorse aventi carattere di certezza e stabilità, con le quali sono vengono finanziate tutti gli utilizzi, di parte stabile, che sono stati fissati con il contratto collettivo decentrato integrativo.

1.3 - Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Si rimanda allo schema sopra riportato con le sole risorse stabili.

1.4 - Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sia nella fase di programmazione che in quella di consuntivazione l'amministrazione presta particolare attenzione alle poste che possono rappresentare elementi di rischio in relazione al possibile sfioramento in termini di spesa.

1.4.1 - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Al fine di monitorare l'andamento della spesa corrispondente alle risorse stanziato nel fondo per le risorse decentrate il costo del personale è analiticamente registrato nelle scritture contabile in coerenza con le risultanze degli stipendi.

Il costante controllo sia dalla parte dell'elaborazione delle buste paga che da quella contabile permette all'ente di verificare il rispetto del limite di spesa stanziata dall'amministrazione a favore del fondo per le risorse decentrate e i relativi oneri riflessi.

1.4.2 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Non vi sono economie degli anni precedenti da riportare.

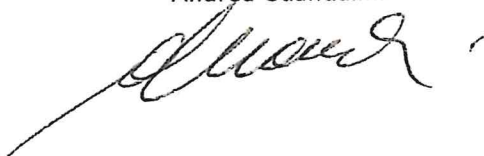
1.4.3 - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

I fondi per le risorse decentrate per l'anno 2021 trovano la loro copertura finanziaria nel bilancio dell'ente.

Mantova, 05/10/2022

Il Presidente OPI Mantova

Andrea Guandalini



Ordine degli Infermieri di Mantova

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

PERSONALE NON DIRIGENTE

ANNO 2021

Parte I - La relazione illustrativa

La *relazione illustrativa* è composta da 2 distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Scheda 1.1*);
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; altre informazioni utili.

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa: 19/11/2021 Contratto: _____	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Datoriale Pubblica: Presidente: Presidente dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche Guandalini Andrea Componenti: nessuno Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL FP, FP CGIL, UIL PA, FED. CONFSA UNSA, FED. NAZ.LE INTESA FP, USB PI, RSU Firmatarie della preintesa: tutti i dipendenti in servizio Firmatarie del contratto: tutti i dipendenti in servizio	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo	Riparto del fondo per le risorse decentrate anno 2021 Applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <p style="text-align: center;">NESSUN RILIEVO</p>

<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato con delibera n. 43/2021 del 10/06/2021.</p>
	<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 42/2015 del 10/12/2015</p>
	<p>Gli obblighi di trasparenza di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sono adempiuti nei limiti previsti per gli ordini professionali</p>
	<p>La Relazione della Performance non è stata validata; gli ordini professionali non sono soggetti a tale obbligo</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Per gli ordini professionali sono previste deroghe rispetto all'applicazione del D.Lgs. 150/2009 dovendone mutuare i soli principi generali</p>	

1.2 - 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

Il contratto collettivo decentrato integrativo è costituito da un verbale di contrattazione che affronta la destinazione delle risorse disponibili e applica il nuovo sistema di classificazione del personale. Regola inoltre la responsabilità di procedimento e la performance.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri illustrati le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	2021
CCNL 12/02/2018 - 2016-2018	
Risorse prima costituzione del fondo per le risorse decentrate nel 2021	8.500,00
Risorse prima costituzione destinate al fondo straordinario 2021	500,00
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE	9.000,00
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-
TOTALE RISORSE STABILI	9.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	-
CCNL 09/05/2022 - 2019-2021	
Art. 49, c. 3 - aumento 0,81% del monte salari 2018 (Tab. D) solo per l'anno 2022 (recupero decorrenza 2021)	
Art. 49, c. 8 - aumento 0,22% del monte salari 2018 dal 2022	
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	-
TOTALE RISORSE VARIABILI	-
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI	9.000,00
Art. 9, c. 2-bis, D.L. 78/2010 Riduzione per blocco del fondo al 2010 (stabili e variabili)	-
Art. 1, c. 236, L. 208/2015 Riduzione per blocco del fondo al 2015 (stabili e variabili)	-
Art. 23, c. 2, D.L. 75/2017 Riduzione per blocco del fondo al 2015 (stabili e variabili)	-
TOTALE FONDO	9.000,00
Recupero art. 40 D.Lgs. 165/2001	
TOTALE FONDO NETTO	9.000,00

Istituto economico	Budget
Progressione economica orizzontale	957,19
Indennità di ente	1.821,96
6,91% dell'indennità di ente effettivamente corrisposta (art. 89 CCNL 02/12/2018 e art. 35 CCNL 01/10/2007)	153,98
Indennità di responsabilità	3.700,00
Straordinario	500,00
Performance	1.866,87
Totale	9.000,00

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto decentrato integrativo non ha comportato effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le indennità previste non vengono riconosciute a tutto il personale, ma solamente a quella parte di dipendenti che, effettivamente, sono esposte alle situazioni che rappresentano i presupposti per la corresponsione degli emolumenti ovvero svolgono le funzioni a cui è possibile riconnettere la voce stipendiale.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

L'ipotesi di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende aggiornare la disciplina del trattamento accessorio del personale dipendente al 2021.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Mantova, 05/10/2022

Il Presidente OPI Mantova

Andrea Guandalini





Protocollo

Data

Rif.:

Oggetto: PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI SULL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO PER L'ANNO 2021 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

Il sottoscritto Facchini Dott. Mattia in qualità di Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Mantova

VISTA la delibera relativa alla costituzione del fondo per l'anno 2021 sulla quale è stato espresso parere positivo

VISTO il bilancio di previsione per l'anno 2021 approvato con delibera del Consiglio Direttivo dell'Ordine delle Professioni Infermieristiche della Provincia di Mantova n. 63/2020 del 15/12/2020

VISTA l'ipotesi di contratto decentrato siglata in data 19/11/2021;

VISTE le correlate relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa redatte secondo lo schema della RGS

VISTO il D.Lgs. 165/2001 che prescrive agli Enti la costituzione del Fondo per le risorse decentrate come presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;

VISTO l'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo"

CONSIDERATE le circolari della RGS sul conto annuale;

CONSIDERATE le norme relative al contenimento del trattamento accessorio alla luce delle peculiarità afferenti agli Ordini Professionali;

ESPRIME

parere favorevole alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato 2021 in quanto coerente sia con la compatibilità economico finanziaria dei relativi costi che con le disposizioni contrattuali e normative vigenti.

Mantova, 07/10/2022

Il Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti OPI Mantova

Facchini/Mattia

**ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE
DELLA PROVINCIA DI MANTOVA**

VERBALE DI INCONTRO CON LE OO.SS. e i dipendenti

Il giorno 20/10/2022 alle 16:00 presso la sede dell'OPI Mantova si sono incontrati

la delegazione trattante di parte datoriale

Guandalini Andrea – Presidente dell'Ordine e componente unico della delegazione trattante di parte pubblica

le OOSS territoriali firmatarie del CCNL

Organizzazione Sindacale Firmatarie del CCNL	Rappresentante sindacale	Presente
CISL FP		
FP CGIL		
UIL PA		
FED. CONFSAL UNSA		
FED. NAZ.LE INTESA FP		
USB PI		

e le RSU/dipendenti dell'ente

Beccari Elisa

Cantamessa Monica

per discutere il seguente ordine del giorno:

a) sottoscrizione del contratto decentrato per l'anno 2021.

Le parti

CONSIDERATO che con delibera del Consiglio dell'Ordine n. 98/2021 del 18/11/2021 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate relativo all'anno 2021, è stata nominata la delegazione di parte pubblica ed è stato conferito l'atto di indirizzo per la contrattazione decentrata;

RICHIAMATO il parere del Collegio dei Revisori dei Conti sulla costituzione del fondo;

RICHIAMATA l'ipotesi di contratto sottoscritta in data 19/11/2021;

VISTE la relazione tecnico finanziaria e illustrativa

VISTO il parere positivo espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti;

VISTA la deliberazione del Consiglio Direttivo dell'Ordine n. 93/2022 del 19/10/2022 che autorizza alla sottoscrizione del contratto decentrato 2021

sottoscrivono il contratto decentrato 2021 riportato in allegato

L'incontro termina alle 17:00.

Letto, confermato e sottoscritto

Mantova, 20/10/2022



Per la parte pubblica

Guandalini Andrea

Presidente dell'Ordine e componente unico della delegazione trattante di parte pubblica



le OOSS territoriali firmatarie del CCNL

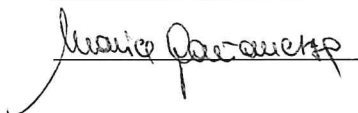
Organizzazione Sindacale Firmatarie del CCNL	Rappresentante sindacale	Firma
CISL FP		
FP CGIL		
UIL PA		
FED. CONFSAL UNSA		
FED. NAZ.LE INTESA FP		
USB PI		

e le RSU

Beccari Elisa



Cantamessa Monica



**ORDINE DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE
DELLA PROVINCIA DI MANTOVA**

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO**

ANNO 2021

Indice

Titolo I - Disposizioni generali	4
Art. 1 - Ambito di applicazione e durata.....	4
Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato	4
Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo	4
Titolo II - Le risorse disponibili.....	5
Art. 4 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili.....	5
Titolo III - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate	5
Art. 5 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate	5
Art. 6 - I premi legati alla performance	5
Art. 7 - Progressioni economiche orizzontali.....	6
Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità	6
Titolo IV - Riepilogo delle risorse utilizzate	6
Art. 9 - Riepilogo delle risorse utilizzate	6
Titolo V - Disposizioni finali	7
Art. 10 - Disposizioni finali	7



Titolo I - Disposizioni generali

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato si applica tutti i dipendenti in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno, ivi compreso il personale comandato e distaccato.
2. Il presente contratto ha validità triennale 2021-2023 per gli effetti giuridici e per l'anno 2021 per l'utilizzo delle risorse del fondo per l'anno 2021.
3. Esso ha validità dal primo giorno successivo alla sottoscrizione definitiva dello stesso e cessa i suoi effetti il 31 dicembre 2021. Per gli effetti economici decorre dal 01/01/2021. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale ovvero intervenga disdetta da una delle parti.
4. Con cadenza annuale, le parti si impegnano a sottoscrivere apposito contratto decentrato per la definizione dei criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo previste dal CCNL 12/02/2018.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto decentrato

1. Le parti convengono che, con cadenza 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 istanza 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 i casi di estrema urgenza.

Art. 3 - Interpretazione autentica del contratto decentrato integrativo

1. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può essere anche 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 base la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla medesima 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 per oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



Titolo II - Le risorse disponibili

Art. 4 - Presa d'atto delle le risorse decentrate disponibili

1. La determinazione annuale del fondo per le risorse decentrate è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La predetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rigoroso rispetto dei vincoli e dei limiti stabiliti dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigente.
3. Le parti prendono atto del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021 adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione che ammontano complessivamente ad euro 9.000,00= comprensivo del finanziamento dello straordinario.

Titolo III - Utilizzo del fondo per le risorse decentrate

Art. 5 - Criteri generali per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Il fondo per le risorse decentrate è ripartito fra gli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro e sulla base delle modalità contenute nel contratto collettivo decentrato integrativo, 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 dei dipendenti e alla 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. Le parti concordano, altresì, sui seguenti principi fondamentali:
 - a) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente o dell'area di appartenenza, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito, in ordine alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - b) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance secondo quanto contenuto nel regolamento approvato dall'ente che qui viene confermato.
3. Conformemente alla normativa vigente, nel periodo di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono state individuate i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi annuali individuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance individuale e collettiva;
 - b) le indennità previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro e dalla presente contrattazione decentrata come di seguito indicato.

Art. 6 - I premi legati alla performance

1. I premi legati alla performance sono riconosciuti ai dipendenti in base al sistema di misurazione e valutazione della performance stessa adottato dall'Ente.
2. Ai premi legati alla performance è destinata la quota che residua del fondo per le risorse decentrate, una volta che sono state corrisposte tutti gli altri emolumenti che gravano sul predetto fondo in pagamento presso l'ente.
3. Stante il limitato numero di dipendenti le parti ritengono non applicabile la differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 78 del CCNL 12/02/2018.



4. Il dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato concorre alla ripartizione del premio legato alla performance individuale quando ha maturato un periodo minimo di 6 mensilità. Per le frazioni di anno il premio è liquidato in proporzione al servizio prestato. Per il personale a tempo determinato il premio verrà ridotto del 50%.

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

6. Le risorse del fondo che non sono destinate agli istituti economici regolamenti negli articoli successivi sono finalizzati al finanziamento della performance individuale.

Art. 7 - Progressioni economiche orizzontali

1. Si prende atto delle progressioni economiche già riconosciute al personale dipendente. Non sono previste progressioni orizzontali.

2. Si rimanda la regolamentazione dei criteri per il riconoscimento della progressione economica.

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'ente istituisce l'indennità di responsabilità ai sensi dell'art. 77, comma 2, lett. d) del CCNL 12/02/2018 per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità anche di natura professionale. E' attribuibile al personale a tempo indeterminato e determinato, in via prioritaria inquadrato nella categoria B, non essendo previsto in dotazione organica personale di categoria C.

2. La situazione lavorativa che implica particolari 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.

3. L'individuazione della posizione a cui è collegata l'indennità per specifiche 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 alla presenza in servizio qualora le assenze siano superiori a 60 giorni, con esclusione delle ferie. L'indennità è liquidata mensilmente.

4. Il venir meno dei compiti o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità è attestata dal Presidente. In tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di effettivo esercizio delle specifiche responsabilità.

6. Con cadenza annuale, il Presidente individua le situazioni lavorative che comportano specifiche responsabilità e, con specifico atto, affidano l'incarico ai dipendenti assegnati al settore stesso.

7. L'indennità di responsabilità è prevista per i procedimenti previsti per la segreteria generale in un importo annuo pari ad euro 3.700,00 euro da non riportare all'eventuale part-time.

Titolo IV - Riepilogo delle risorse utilizzate

Art. 9 - Riepilogo delle risorse utilizzate

1. Si riporta il riepilogo delle risorse destinate a ciascun istituto:

Istituto economico	Budget
Progressione economica orizzontale	957,19
Indennità di ente	1.821,96
6,91% dell'indennità di ente effettivamente corrisposta (art. 89 CCNL 02/12/2018 e art. 35 CCNL 01/10/2007)	153,98
Indennità di responsabilità	3.700,00
Straordinario	500,00
Performance	1.866,87
Totale	9.000,00

2. Le eventuali economie derivanti dall'applicazione dei diversi istituti economici sono destinati alla performance individuale nella stessa annualità in cui si verifica.

Titolo V - Disposizioni finali

Art. 10 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, si rinvia alle disposizioni contenute nel contratto nazionale di lavoro attualmente vigente e alle norme di legge in quanto applicabili.


Letto, confermato e sottoscritto

Mantova, 20/10/2022

Per la parte pubblica

Guandalini Andrea

Presidente dell'Ordine e componente unico della delegazione trattante di parte pubblica




le OOSS territoriali firmatarie del CCNL

Organizzazione Sindacale Firmatarie del CCNL	Rappresentante sindacale	Firma
CISL FP		
FP CGIL		
UIL PA		
FED. CONFSAL UNSA		
FED. NAZ.LE INTESA FP		
USB PI		

e le RSU

Beccari Elisa



Cantamessa Monica



