



COMUNE DI PORTO MANTOVANO
RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		08.11.2022 ACCORDO ANNUALE RIPARTIZIONE FONDO 2022 29.11.2022 SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
Periodo temporale di vigenza		01/01/2022 - 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: dott.ssa Bianca Meli – Segretario Comune di Porto Mantovano Componente permanente: Sara Badari - Responsabile dell'ufficio personale Comune di Porto Mantovano Componente permanente: Angela Del Boni - Responsabile ufficio ragioneria Comune di Porto Mantovano Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Cgil Funzione Pubblica - Elena Giusti Cisl FP - Rosanna Magnani UIL F.P.L. - Biacca Paola R.S.U. del Comune di Porto Mantovano: - Livio Bosi - Elena Carra - Vittoria Giotto - Piacenza Luca Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): Cgil Funzione Pubblica: Giusti Elena UIL F.P.L.: Biacca Paola CISL FL: Magnani Rosanna R.S.U. del Comune di Porto Mantovano: Bosi Livio – Elena Carra, Piacenza Luca, Giotto Vittoria Organizzazioni sindacali firmatarie del CCDI (elenco sigle): Cgil Funzione Pubblica: UIL F.P.L.: CISL FL: R.S.U. del Comune di Porto Mantovano:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o a tempo determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione delle risorse del fondo produttività 2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? sì
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione della relazione tecnico-finanziaria relativa alla costituzione del fondo 2022 da parte del collegio dei revisori dei conti in data 22 agosto 2022. La certificazione dell'accordo è stata richiesta a seguito della preintesa. La certificazione è stata acquisita con verbale 25 del 21/11/2022 del collegio dei revisori dei conti. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: nessuno

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? Sì, con delibera di G.C.61 del 21/5/2022. Fino ad allora si è fatto riferimento al piano approvato con D.G.C. 60 del 29/5/2021 "Piano esecutivo di gestione 2021-2023 e piano dettagliato degli obiettivi e della performance 2021-2023. Approvazione" dando continuità agli obiettivi pluriennali.
	E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, è stato adottato il programma triennale 2022-2024 per la trasparenza e l'integrità con delibera di G.C.48 del 30/4/2022 ai sensi del D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 parte integrante del piano anticorruzione e con delibera di G.C. 92 del 26/7/2022 è stato approvato il PIAO.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, abrogato e sostituito dal D.lgs. 33/2013 (art. 53, comma 1, lett. i), D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33)? Gli adempimenti di pubblicazione sono previsti dal D.lgs. 33/2013, cui l'Amministrazione Comunale ha dato attuazione con delibera di G.C. 89/2013, delibera 8/2014, delibera 11/2015, delibera 4 del 29.01.2016, delibera 12/2017, delibera 8/2018, delibera 12 del 31/1/2019, delibera 9/2020, delibera 60/2021, delibera 48/2022. Si veda il sito comunale alla sezione "Amministrazione trasparente"
	La Relazione della Performance è stata validata dall'Organismo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì, con delibera di G.C. n. 78 del 28/6/2022 è stata approvata la relazione sulla performance 2021, validata in data 15/7/2022 dall'Organismo di Valutazione. L'Amministrazione ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022 – parte contabile con delibera di G.C. n 33 del 28/3/2022 e con delibera di G.C. 61 del 21/5/2022 il piano esecutivo di gestione e piano dettagliato degli obiettivi e della performance 2022 – 2024. Lo stato di attuazione del PEG-PIANO DELLA PERFORMANCE 2022 sarà approvato nel 2023, così come la relazione della performance 2022.
Eventuali osservazioni	

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	L'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è composta da 16 articoli: Art. 1 – oggetto e applicazione Art. 2 – Risorse disponibili e modalità di utilizzo Art. 3 – Destinazione delle risorse Art. 4 – Compensi relativi alle indennità (art. 9 CCDI triennale) Art. 5 – Riconoscimento indennità condizioni di lavoro per attività comportanti il maneggio valori Art. 6 – Riconoscimento indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 1 CCNL – art. 11 CCDI triennale) Art. 7 - Riconoscimento indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70 quinquies comma 2 CCNL art. 11.1 CCDI triennale) Art. 8 - Indennità di reperibilità Art. 9 – Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL art. 18 CCDI triennale) Art. 10 – Indennità di turno e art. 24 CCNL 14/9/2020 (art. 23 CCNL – art. 19 CCDI triennale) Art. 11 - Progressioni economiche all'interno della categoria (art. 16 CCNL – art. 8 CCDI triennale e allegato A al CCDI triennale) Art. 12 - Premio correlato alla performance organizzativa Art.13 - Premio correlato alla performance individuale (art. 68 c. 3
--	---

	CCNL e 15 CCDI triennale) Art. 14 – Maggiorazione del premio individuale Art. 15 – Clausola finale Art. 16 - Approvazione e ratifica																																			
B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE	Disciplina economica: le risorse del fondo 2022 vengono utilizzate nel seguente modo:																																			
	<table> <tr> <th>descrizione</th><th>Importo</th></tr> <tr> <td>Indennità di comparto</td><td>16.800,00</td></tr> <tr> <td>Progressioni orizzontali STORICHE</td><td>80.913,00</td></tr> <tr> <td>Indennità di turno - attribuzioni stabilite dall'art. art. 22 CCNL 14.9.2000</td><td>9.000,00</td></tr> <tr> <td>Indennità art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1995</td><td>0</td></tr> <tr> <td>Indennità per il personale educativo e scolastico (articolo 6 CCNL 05.10.2001)</td><td>497,23</td></tr> <tr> <td>Maggiorazione art. 24 CCNL 14.9.2000 (lavoro domenicale non in turno)</td><td>540,67</td></tr> <tr> <td>Indennità art. 4 comma 3 CCCNL 16/7/1996 indennità di qualifica al personale di cat. B (ex IV qualifica)</td><td>64,56</td></tr> <tr> <td>Indennità servizio esterno polizia locale</td><td>1.835,63</td></tr> <tr> <td>Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'articolo art. 67 c. 3 lett. c CCNL 2016/2018 (già art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999): D.lgs. 163/2006 ora d.lgs. 50/2016 art. 113 (progettazioni), ufficio legale e censimento permanente popolazione</td><td>3779,00 34.100,00 1.000,00</td></tr> <tr> <td>Nuove progressioni orizzontali</td><td>6.500,00</td></tr> <tr> <td>Indennità di reperibilità - Art. 23 CCNL del 14/9/2000 e art. 11 CCNL del 5/10/2001 – per gli ufficiali di stato civile che sono stati a disposizione per il ricevimento delle denunce di morte da rendersi entro le 24 ore dal decesso per ottenere il permesso di seppellimento</td><td>100,00</td></tr> <tr> <td>Indennità condizioni lavoro art. 70 bis ccnl 21/5/2018 lett c al personale nominato agente contabile adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa</td><td>500,00</td></tr> <tr> <td>Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2018</td><td>6.600,00</td></tr> <tr> <td>indennità per ulteriori specifiche responsabilità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018</td><td>1.200,00</td></tr> <tr> <td>Performance organizzativa</td><td>3.260,48</td></tr> <tr> <td>performance individuale</td><td>2.479,52</td></tr> <tr> <td>Totale</td><td>169.170,09</td></tr> </table>	descrizione	Importo	Indennità di comparto	16.800,00	Progressioni orizzontali STORICHE	80.913,00	Indennità di turno - attribuzioni stabilite dall'art. art. 22 CCNL 14.9.2000	9.000,00	Indennità art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1995	0	Indennità per il personale educativo e scolastico (articolo 6 CCNL 05.10.2001)	497,23	Maggiorazione art. 24 CCNL 14.9.2000 (lavoro domenicale non in turno)	540,67	Indennità art. 4 comma 3 CCCNL 16/7/1996 indennità di qualifica al personale di cat. B (ex IV qualifica)	64,56	Indennità servizio esterno polizia locale	1.835,63	Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'articolo art. 67 c. 3 lett. c CCNL 2016/2018 (già art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999): D.lgs. 163/2006 ora d.lgs. 50/2016 art. 113 (progettazioni), ufficio legale e censimento permanente popolazione	3779,00 34.100,00 1.000,00	Nuove progressioni orizzontali	6.500,00	Indennità di reperibilità - Art. 23 CCNL del 14/9/2000 e art. 11 CCNL del 5/10/2001 – per gli ufficiali di stato civile che sono stati a disposizione per il ricevimento delle denunce di morte da rendersi entro le 24 ore dal decesso per ottenere il permesso di seppellimento	100,00	Indennità condizioni lavoro art. 70 bis ccnl 21/5/2018 lett c al personale nominato agente contabile adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa	500,00	Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2018	6.600,00	indennità per ulteriori specifiche responsabilità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018	1.200,00	Performance organizzativa	3.260,48	performance individuale	2.479,52	Totale
descrizione	Importo																																			
Indennità di comparto	16.800,00																																			
Progressioni orizzontali STORICHE	80.913,00																																			
Indennità di turno - attribuzioni stabilite dall'art. art. 22 CCNL 14.9.2000	9.000,00																																			
Indennità art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1995	0																																			
Indennità per il personale educativo e scolastico (articolo 6 CCNL 05.10.2001)	497,23																																			
Maggiorazione art. 24 CCNL 14.9.2000 (lavoro domenicale non in turno)	540,67																																			
Indennità art. 4 comma 3 CCCNL 16/7/1996 indennità di qualifica al personale di cat. B (ex IV qualifica)	64,56																																			
Indennità servizio esterno polizia locale	1.835,63																																			
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'articolo art. 67 c. 3 lett. c CCNL 2016/2018 (già art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999): D.lgs. 163/2006 ora d.lgs. 50/2016 art. 113 (progettazioni), ufficio legale e censimento permanente popolazione	3779,00 34.100,00 1.000,00																																			
Nuove progressioni orizzontali	6.500,00																																			
Indennità di reperibilità - Art. 23 CCNL del 14/9/2000 e art. 11 CCNL del 5/10/2001 – per gli ufficiali di stato civile che sono stati a disposizione per il ricevimento delle denunce di morte da rendersi entro le 24 ore dal decesso per ottenere il permesso di seppellimento	100,00																																			
Indennità condizioni lavoro art. 70 bis ccnl 21/5/2018 lett c al personale nominato agente contabile adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa	500,00																																			
Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2018	6.600,00																																			
indennità per ulteriori specifiche responsabilità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018	1.200,00																																			
Performance organizzativa	3.260,48																																			
performance individuale	2.479,52																																			
Totale	169.170,09																																			

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI	nessuno
D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'	Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Al personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 214 del 31.12.2010, modificato con deliberazione di G.C. n.28 del 15.03.2019.
E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE	L'accordo rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto: - le risorse economiche stanziare consentono progressione per una quota limitata di dipendenti (non oltre il 50% dei dipendenti che partecipano alla procedura). I dipendenti (n. 18) che partecipano alla procedura costituiscono il 50% dei dipendenti (n. 36) in servizio al 1.1.2022. - i dipendenti che beneficeranno del passaggio sono individuati secondo i criteri definiti dal CCNL 21/5/2018 e dall'art. 3.1. del CCDI 21.12.2018 riportato nell'allegato A al CCDI triennale 2019-2021 del 21.12.2019, che prevede selezione meritocratica dei dipendenti; - la decorrenza delle nuove Peo è nello stesso anno (2022) in cui verranno approvate le graduatorie relative alla valutazione 2019-2021 dei dipendenti. Le risorse destinate alle nuove progressioni orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del fondo.
F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (PIANO DELLA PERFORMANCE)	Il riconoscimento della progressione economica entro il limite massimo del 50% dei dipendenti che partecipano alle selezioni ha come finalità la valorizzazione in modo selettivo dei dipendenti che si distinguono per il grado di professionalità e esperienza acquisito. L'erogazione dei premi di produttività collettiva e individuale sono legati ai risultati attesi e al raggiungimento degli obiettivi indicati nella programmazione gestionale (Piano della Performance), nei progetti approvati con delibere di G.C.
G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPRENSIONE DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO	Nessuna

Il Segretario Generale
Bianca Meli f.to

Il Responsabile sett. amministrativo
Sara Badari f.to

Il Responsabile settore finanziario
Angela Del Bon f.to