



**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*

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa 12.12.2023 Contratto GIURIDICO 2023-2025 Contratto ECONOMICO 2023	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2023-2025	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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 OO.SS. CSA RAL (assente a livello provinciale) R.S.U. del Comune di Porto Mantovano: - Elena Carra - Vittoria Giotto - Menestò Giuseppe  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 Elena Carra, Giotto Vittoria, Menestò Giuseppe  Organizzazioni sindacali firmatarie del CCDI (elenco sigle): Cgil Funzione Pubblica: UIL F.P.L.: CISL FL: R.S.U. del Comune di Porto Mantovano:	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) fattispecie, criteri, valori e procedure per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022 b) utilizzo risorse decentrate anno 2023	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori</b> <b>È stata acquisita la certificazione della relazione tecnico-finanziaria relativa alla costituzione del fondo 2023 da parte del collegio dei revisori dei conti</b> <b>La certificazione dell'accordo viene richiesta a seguito della preintesa.</b> <b>Di seguito sarà riportata la data e il numero del verbale del collegio dei revisori dei revisori una volta ottenuta la certificazione: verbale 21 del 18/12/2023..</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <b>Nel caso il Collegio dei revisori dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva</b> <b>Nessun rilievo</b>

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Si, con delibera di G.C.66 del 27/6/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di cui la performance costituisce la sezione 2. Fino ad allora si è fatto riferimento al PIAO approvato con DGC92 del 26/7/2022 dando continuità agli obiettivi pluriennali già previsti nel Piano della performance 2022 – 2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 21/5/2022</b></p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Si, è stato adottato il programma triennale 2023-2025 con delibera n. 66/2023 di approvazione del PIAO, di cui il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituisce la SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE. Fino ad allora si è fatto riferimento al PIAO approvato con delibera di G.C. 92 del 26/7/2022, dando continuità al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta comunale 30/04/2022, n. 48.</b></p> <p>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)? <b>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, delibera 92/2022 e delibera 66 del 27/6/2023. Si veda il sito comunale alla sezione "Amministrazione trasparente"</b></p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'Organismo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Si, con delibera di G.C. n. 75 del 30/6/2023 è stata approvata la relazione sulla performance 2022, validata in data 24/7/2023 dall'Organismo di Valutazione. Lo stato di attuazione del Piano della Performance 2023 (PIAO sez.2 e piano degli obiettivi allegato) sarà approvato nel 2024, così come la relazione della performance 2023.</b></p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

## **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)**

<p><b>A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO</b></p>	<p>L'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo è composta da 31 articoli:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale</li> <li>Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria</li> <li>Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto</li> <li>Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati</li> <li>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</li> <li>CAPO I – Risorse e Premialità</li> <li>Art. 5 – Quantificazione delle risorse</li> <li>Art. 6 – Istituti contrattuali</li> <li>CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse</li> <li>Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</li> <li>Art. 8 – Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa</li> <li>Capo III – Progressione economica all'interno delle aree</li> <li>Art. 9 – Criteri generali</li> <li>CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità</li> <li>Art. 10 – Principi generali</li> </ul>
---	---

	<p>Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro  Art. 12 – Indennità per specifiche responsabilità  CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge  Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge  Art. 14 - Incentivi economici per personale utilizzato in attività di docenza  CAPO VI – Performance e Premio individuale  Art. 15 - Disciplina della performance organizzativa e individuale e differenziazione del premio individuale  Capo VII – Sezioni speciali  Art. 16 –indennità servizio esterno  Art. 17 –indennità di funzione  Art. 18 –proventi delle violazioni al codice della strada  CAPO VIII - Incarichi di elevata qualificazione  Art. 19 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Q  Art. 20 – Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato  TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO  CAPO I – ISTITUTI CORRELATI ALL’ORARIO DI LAVORO  Art. 21 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente  Art. 22 – Reperibilità  Art. 23 – Turnazioni  Art. 24 – Riduzione di orario  Art. 26 – Orario massimo di lavoro settimanale  Art. 27 - Flessibilità dell'orario di lavoro  Art. 28 Personale che può fruire di una pausa pasto di durata determinata  Art. 29 – Salute e sicurezza sul lavoro  Art. 30 – Innovazioni tecnologiche  Art. 31 – Disposizioni Finali</p> <p>Allegato A Definizione delle procedure per le progressioni all’interno delle aree  Allegato B Ripartizione fondo 2023</p>
--	---

<b>B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DA PARTE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DELLE RISORSE DEL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE</b>	Disciplina economica: le risorse del fondo 2023 vengono utilizzate nel seguente modo (cifre presunte da verificare a fine anno e a consuntivo):																																		
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>descrizione</th> <th>Importo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Indennità di comparto</td> <td>17.164,04</td> </tr> <tr> <td>Progressioni orizzontali STORICHE</td> <td>99.214,85</td> </tr> <tr> <td>Indennità di turno - attribuzioni stabilite dall'art. art. 30 CCNL 16/11/2022</td> <td>11.000,00</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>397,80</td> </tr> <tr> <td>Maggiorazione art. 24 CCNL 14.9.2000 (lavoro domenicale non in turno)</td> <td>1.000,00</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 art. 100 CCNL 16/11/2022</td> <td>2.193,00</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, censimento permanente popolazione, subentro in ANPR</td> <td>18.138,00 3.779,00 2.569,00</td> </tr> <tr> <td>Nuove progressioni orizzontali art. 14 CCNL 16/11/2022</td> <td>3.000,00</td> </tr> <tr> <td>Indennità di reperibilità - Art. 24 CCNL 2018</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Indennità condizioni lavoro art. 70 bis ccnl 21/5/2018 lett c e art. 84 bis CCNL 16/11/2022 al personale nominato agente contabile adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa</td> <td>600,00</td> </tr> <tr> <td>Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2018  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>8.100,00</td> </tr> <tr> <td>Performance organizzativa art. 80 CCNL 16/11/2022</td> <td>10.604,08</td> </tr> <tr> <td>performance individuale art. 80 e 81 CCNL 16/11/2022</td> <td>6.776,46</td> </tr> <tr> <td><b>Totale</b></td> <td><b>184.600,79</b></td> </tr> </tbody> </table>	descrizione	Importo	Indennità di comparto	17.164,04	Progressioni orizzontali STORICHE	99.214,85	Indennità di turno - attribuzioni stabilite dall'art. art. 30 CCNL 16/11/2022	11.000,00	Indennità art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1995	0	Indennità per il personale educativo e scolastico (articolo 6 CCNL 05.10.2001)	397,80	Maggiorazione art. 24 CCNL 14.9.2000 (lavoro domenicale non in turno)	1.000,00	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 art. 100 CCNL 16/11/2022	2.193,00	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, censimento permanente popolazione, subentro in ANPR	18.138,00 3.779,00 2.569,00	Nuove progressioni orizzontali art. 14 CCNL 16/11/2022	3.000,00	Indennità di reperibilità - Art. 24 CCNL 2018	0	Indennità condizioni lavoro art. 70 bis ccnl 21/5/2018 lett c e art. 84 bis CCNL 16/11/2022 al personale nominato agente contabile adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa	600,00	Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2018  indennità per ulteriori specifiche responsabilità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018	8.100,00	Performance organizzativa art. 80 CCNL 16/11/2022	10.604,08	performance individuale art. 80 e 81 CCNL 16/11/2022	6.776,46	<b>Totale</b>	<b>184.600,79</b>
	descrizione	Importo																																	
	Indennità di comparto	17.164,04																																	
	Progressioni orizzontali STORICHE	99.214,85																																	
	Indennità di turno - attribuzioni stabilite dall'art. art. 30 CCNL 16/11/2022	11.000,00																																	
	Indennità art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1995	0																																	
	Indennità per il personale educativo e scolastico (articolo 6 CCNL 05.10.2001)	397,80																																	
	Maggiorazione art. 24 CCNL 14.9.2000 (lavoro domenicale non in turno)	1.000,00																																	
	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 art. 100 CCNL 16/11/2022	2.193,00																																	
	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, censimento permanente popolazione, subentro in ANPR	18.138,00 3.779,00 2.569,00																																	
	Nuove progressioni orizzontali art. 14 CCNL 16/11/2022	3.000,00																																	
	Indennità di reperibilità - Art. 24 CCNL 2018	0																																	
	Indennità condizioni lavoro art. 70 bis ccnl 21/5/2018 lett c e art. 84 bis CCNL 16/11/2022 al personale nominato agente contabile adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa	600,00																																	
	Indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 2018  indennità per ulteriori specifiche responsabilità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 2018	8.100,00																																	
	Performance organizzativa art. 80 CCNL 16/11/2022	10.604,08																																	
performance individuale art. 80 e 81 CCNL 16/11/2022	6.776,46																																		
<b>Totale</b>	<b>184.600,79</b>																																		
<b>C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI</b>	Il presente accordo determina l'abrogazione implicita dei precedenti accordi non richiamati in esso.																																		
<b>D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE</b>	Le risorse decentrate sono erogate sulla base dei criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di																																		

<p><b>PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'</b></p>	<p>specifiche responsabilità.</p> <p>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.</p>
<p><b>E) ILLUSTRAZIONE SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE</b></p>	<p>L'accordo rispetta il principio di selettività delle progressioni economiche in quanto:  l'istituto delle progressioni orizzontali per il 2023 è attivato nel rispetto dell'art. 14 ccnl 16/11/2022. Le risorse economiche stanziare consentono la progressione per una quota limitata di dipendenti (non oltre il 50% dei dipendenti che partecipano alla procedura). I dipendenti (n. 20) che partecipano alla procedura costituiscono il 54,05 % dei dipendenti (n. 37) in servizio al 1.1.2023.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i dipendenti che beneficeranno del passaggio saranno individuati secondo i criteri definiti dall'art. 14 CCNL 16/11/2022 e dall'art.9 e allegato A al CCDI TRIENNALE 2023-2025 (IPOTESI DEL 14.12.2023) che prevede procedura selettiva di area in base ai criteri di valutazione triennale, esperienza professionale, competenze culturali e professionali;</li> <li>- la decorrenza delle nuove Peo è nello stesso anno (2023) in cui viene approvato il contratto decentrato per la ripartizione del fondo 2023. La spesa destinata a nuove Peo 2023 è di presunti € 3.000,00 ed è interamente coperta da risorse fisse avanzate a seguito dei pagamenti aventi natura certa e continuativa in corso d'anno (€ 11.492,34-3.000,00 = 8.492,34 avanzi di risorse fisse dopo l'attribuzione di nuove PEO 2023). Lo stanziamento di € 3.000,00 per le progressioni economiche è destinato per il 65% all'area degli operatori esperti, per il 25% all'area degli Istruttori e per il 10% per l'area delle Elevate Qualificazioni.</li> </ul>
<p><b>F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (PIANO DELLA PERFORMANCE)</b></p>	<p>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 acquisiti.</p> <p>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.</p>
<p><b>G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPrensIONE DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO</b></p>	<p>Nessuna</p>

Il Segretario Generale  
Bianca Meli f.to

Il Responsabile sett. amministrativo  
Sara Badari f.to

Il Responsabile settore finanziario  
Angela Del Bon f.to

Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005 smi