

RELAZIONE ILLUSTRATIVA CCDI 2024

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 siglata in data 03/07/2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica • Segretario Generale, Franceschina Bonanata - Presidente • Dirigente Camilla Arduini - Componente • Dirigente Sandro Bellini - Componente • Dirigente Cristiano Colli - Componente • Dirigente Antonio Covino - Componente • Dirigente Alessandro Gatti - Componente • Dirigente Cristina Paparella - Componente OO.SS. ammesse alla contrattazione: CIGL CISL UIL RSU
	Personale Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Sono oggetto del presente contratto integrativo le seguenti materie ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL 2019-2021 del 16/11/2022: a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo; b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche; d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione; f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1; g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva; i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista

Prot.int. n.

		dall'art. 24, comma 1; j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2; r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2; s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000; v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data sia in ordine alla Relazione tecnico-finanziaria che alla presente Relazione illustrativa (All. n. 1), dando atto, altresì del rispetto dei vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.
		Nessun rilievo dell'Organo di controllo.
	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 con decreto presidenziale n. 28 del 07/03/2024 il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 che assorbe il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009
		È stato adottato con decreto presidenziale n. 28 del 07/03/2024 il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) che assorbe il Piano Anticorruzione e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al Piano triennale anticorruzione e trasparenza, assorbito nel PIAO approvato con decreto presidenziale n. 28 del 07/03/2024, secondo le delibere CIVIT ora ANAC attuative del D.Lgs. 33/2013.
		È stata adottata la relazione sulla performance 2023 di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza Valutazione e merito" con Decreto presidenziale n. 71 del 5/7/2023
		La Relazione della Performance 2023 è stata attestata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs.n. 150/2009, con nota del 24/04/2024

Prot.int. n.

		E 'stata acquisita la certificazione dell'organismo di controllo sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica: - rispetto dei saldi finanziari 2023; - per il rispetto dei saldi finanziari 2024 si veda la certificazione allegata al Bilancio di previsione 2024-2026 approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 48 del 20/12/2023; - rispetto del principio di riduzione della spesa di personale - Parere dell'Organo di Revisione sul bilancio di previsione 2024.
Eventuali osservazioni		

II.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)

PUNTO A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

Si riportano di seguito i singoli articoli dell'accordo proposto alla certificazione:

Art. 1 – Quantificazione delle risorse

1. Per l'anno 2024, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. 227 del 27/3/2024 e con decreto presidenziale n. 35 del 9/4/2024.
2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di verifiche a consuntivo delle effettive risorse disponibili (es. economie a/p, risparmi da sponsorizzazioni/convenzioni) o nel caso di sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
3. Come previsto dall'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, ultimo periodo, le eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1, (parte stabile), non interamente utilizzate, sono comunque rese disponibili nella medesima annualità, per remunerare la performance organizzativa ed individuale.
4. Si allega il riparto delle somme disponibili con le relative destinazioni per il personale dipendente e il personale assunto nell'ambito del Piano di potenziamento CPI.

Art. 2

Stanziamento risorse per progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 8 CCI 2023-2025

1. Per l'annualità 2024 vengono destinati euro **45.028,00** a finanziamento di ulteriori progressioni economiche all'interno delle aree, fermo restando il rispetto del limite di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 8 CCI 2023-2025, con decorrenza giuridica ed economica **1° gennaio**

Prot.int. n.

- 2024.** Detta somma consente al **33%** dei dipendenti aventi titolo di accedere alle progressioni economiche 2024.
2. Con riferimento alla dichiarazione congiunta n. 1 del CCI 2023-2025, le parti concordano di introdurre a partire **dall'annualità 2025**, un punteggio di massimo **5 punti**, con equivalente riduzione del punteggio relativo all'esperienza professionale (**15 punti**), per le competenze acquisite a seguito di percorsi formativi effettuati negli ultimi 3 (tre) anni, antecedenti alla data di approvazione dell'avviso di selezione:
- A. **certificati ed attinenti al ruolo da ricoprire, esclusi i corsi di sicurezza obbligatori,**
 - B. percorsi formativi svolti **autonomamente** dai dipendenti (pertanto non finanziati dall'ente) che costituiscono un arricchimento della professionalità degli stessi utile all'attività svolta per l'ente, sempre che detta formazione sia previamente approvata dal Dirigente e dal Segretario generale, sia certificata in ordine alla frequenza e si concluda con un attestato di profitto.
 - punti 0,5 per ogni corso della durata di un giorno (min. 4 ore);
 - punti 1 per ogni corso della durata di più giornate (min. 2 giornate);
 - punti 1,5 per ogni corso professionale che si è concluso con il rilascio di un attestato di profitto.

Per i dipendenti che hanno ottenuto la progressione economica (differenziale stipendiale) e partecipano successivamente ad ulteriori procedure di progressione orizzontale, la formazione già valorizzata nella prima progressione non sarà più utile per quelle successive.
3. Con riferimento alla dichiarazione congiunta n. 2 del CCI 2023-2025, le parti concordano di non introdurre sistemi di normalizzazione delle valutazioni e di mantenere i criteri esistenti.

Art. 3 – Integrazioni art. 21 CCI 2023-2025 - Lavoro straordinario

1. Ad integrazione dell'art. 21 del CCI 2023-2025, le parti concordano di aggiungere alle casistiche in relazione alle quali è possibile derogare al limite massimo individuale annuo di 180 ore di lavoro straordinario, la seguente attività:

- garantire la continuità del servizio manutenzione stradale;

ferme restando il limite complessivo di dipendenti dell'Ente non superiore al 2% dell'organico, e per esigenze eccezionali debitamente motivate dal competente Dirigente/Responsabile.

Art. 4 Buono pasto per il personale turnista

1. Le parti concordano di aggiungere al Titolo III – Capo I – del CCDI 2023-2025 il seguente Art. 24-ter che così dispone:

1. Il riconoscimento del buono pasto al personale con articolazione oraria in turni addetto al Servizio di polizia provinciale ed al servizio di vigilanza del Ponte su barche di Torre d'Oglio, è ammesso al verificarsi delle seguenti condizioni:

- svolgimento della prestazione in turno di **sei ore consecutive**, con prosecuzione e effettuazione di lavoro straordinario **di almeno due ore**, collocando la pausa di **30 minuti** a fine turno qualora non sia possibile interrompere il servizio per la consumazione del pasto, e sempreché il servizio sia compreso nelle fasce previste dal Regolamento sull'orario per il riconoscimento del buono pasto.

2. Le parti sono consapevoli che l'attività di vigilanza del Ponte su barche di Torre d'Oglio non rientra in nessuna di quelle elencate all'art. 37 del CCNL del 6.7.1995 e che, pertanto, la stessa non dà diritto ad alcuna indennità.

Prot.int. n.

Art. 5 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente accordo avrà vigenza per la parte economica per l'annualità 2024, fatto salvo deroghe esplicitate per singoli istituti contenute nel presente accordo.
2. Per la parte normativa sono confermati i criteri definiti nel CCI 2023-2025, così come integrati dal presente accordo.
3. 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. 6 – Efficacia del presente accordo

1. Il presente accordo ha valore di preintesa tra le parti. La definitiva sottoscrizione potrà intervenire esclusivamente dopo il perfezionamento dell'iter previsto dal CCNL.

Le disposizioni contrattuali rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro

PUNTO B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO

Le risorse costituenti il fondo per l'anno **2024** sono ripartite secondo l'Allegato n. 2.

PUNTO C) GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

L'ipotesi di accordo sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2024 si inserisce nel CCI triennale normativo 2023-2025 e per gli articoli modificati sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2024, ad eccezione di quanto diversamente disposto nel contratto integrativo con riferimento a singoli istituti.

PUNTO D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'.

La corresponsione della performance individuale avviene sulla base del Sistema della Performance della Provincia di Mantova, approvato con decreto presidenziale n. 46 del 4/6/2020 e oggetto di successive modifiche e integrazioni, da ultimo con decreto presidenziale n. 120 del 30/9/2021.

Il sistema definisce la seguente procedura per l'erogazione dei premi collegati alla performance.

Prot.int. n.

L'erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti dal PIAO - Parte performance, approvati ad inizio anno, sulla base dei parametri e criteri individuati nel vigente sistema di valutazione.

Si attesta che l'erogazione del premio collegato alla performance individuale avviene in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al D.Lgs.n. 150/2009 e alle norme del contratto nazionale.

PUNTO E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

Si attesta che i criteri definiti nel CCDI 2023-2025 all'art. 8, in conformità all'art. 14 del CCNL 2019-2022 del 16/11/2022, sono coerenti con il principio di selettività, in quanto le progressioni economiche orizzontali sono destinate ad una quota limitata dei dipendenti, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale.

PUNTO F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE.

Per quanto concerne i risultati attesi strettamente correlati ai bisogni della collettività e dell'utenza e ai relativi indicatori, si rinvia a quanto previsto dal PIAO 2024-2026, approvato con Decreto presidenziale n. 28 del 7/3/2024 e a quanto individuato nelle schede di valutazione consegnate ai singoli dipendenti e incaricati E.Q. Si precisa inoltre che il PIAO 2024-2026 è regolarmente pubblicato sul sito istituzionale della Provincia di Mantova nella Sezione "Trasparenza Valutazione e merito".

PUNTO G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPrensione DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO.

Nessuna.

Mantova, 5 luglio 2024

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Franceschina Bonanata

"Documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n.82/2005 e successive modifiche e integrazioni".