

RELAZIONE ILLUSTRATIVA CCI 2025

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 27/03/2025
Periodo temporale di vigenza	Anno 2025
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>OO.SS. ammesse alla contrattazione: CIGL CISL UIL RSU</p>
	Personale Comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Sono oggetto del presente contratto integrativo le seguenti evidenziate materie ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL 2019-2021 del 16/11/2022:</p> <p>a) i criteri di ripartizione, espressi in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;</p> <p>b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</p> <p>c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;</p> <p>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;</p> <p>f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;</p> <p>g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</p> <p>i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista</p>

	<p>dall'art. 24, comma 1;</p> <p>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> <p>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;</p> <p>q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;</p> <p>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;</p> <p>s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;</p> <p>v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.</p>	
<p>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>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.</p>
	<p>Nessun rilievo dell'Organo di controllo.</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>È stato adottato con decreto presidenziale n. 21 del 27/02/2025 il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 che assorbe il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009</p> <p>È stato adottato con decreto presidenziale n. 21 del 27/02/2025 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</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al Piano triennale anticorruzione e trasparenza, assorbito nel PIAO approvato con decreto presidenziale n. . 21 del 27/02/2025, secondo le delibere CIVIT ora ANAC attuative del D.Lgs. 33/2013.</p> <p>È stato adottato il decreto presidenziale n. 24 del 27/02/2024 di presa d'atto della rendicontazione dei risultati sullo stato di attuazione degli obiettivi e sulla misurazione e valutazione della performance organizzativa, di area e di servizio. Report dell'anno 2024.</p> <p>La relazione sulla performance 2024 di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 è di prossima approvazione nel mese di aprile.</p>
		<p>La Relazione della Performance 2024 sarà attestata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs.n. 150/2009, a seguito della validazione della Relazione.</p>

		<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rispetto dei saldi finanziari 2024; - per il rispetto dei saldi finanziari 2025 si veda la certificazione allegata al Bilancio di previsione 2025-2027 approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 37 del 12/12/2024; - rispetto del principio di riduzione della spesa di personale - Parere dell'Organo di Revisione sul bilancio di previsione 2025
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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 2025, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. 165 del 05/03/2025 e con decreto presidenziale n. 28 del 11/03/2025.
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

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

1. Per l'annualità 2025 vengono destinati euro **43.305,00** a finanziamento di ulteriori progressioni economiche all'interno delle aree ed euro **3.555,00** per il personale relativo al

potenziamento CPI, 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 2025**.

2. Con riferimento all'art. 2, comma 2, del CCI annuale 2024, sottoscritto in data 18/7/2024, e all'esito dell'incontro in data 9/10/2024 di cui alla dichiarazione congiunta n. 1 del predetto CCI, le parti concordano di rinviare l'applicazione dei suddetti criteri secondo le modalità che saranno definite nel prossimo triennale 2026-2028. Restano quindi confermati per il 2025 i criteri di cui all'art. 8 CCI 2023-2025.

Art. 3

Indennità per specifiche responsabilità CPI

1. Con riferimento all'art. 13, comma 3, del CCI 2023-2025, tenuto conto delle responsabilità connesse alla gestione del Piano di potenziamento CPI, le indennità previste per i soli Responsabili dei centri per l'impiego, è incrementata nella misura annua di **4.000,00 euro**.

Art. 4 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente accordo avrà vigenza per la parte economica per l'annualità 2025, fatto salvo deroghe esplicite 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. 5 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente accordo avrà vigenza per la parte economica per l'annualità 2024, fatto salvo deroghe esplicite 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.

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 **2025** 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 2025 si inserisce nel CCI triennale normativo 2023-2025 e per gli articoli modificati sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2025, 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, con il decreto presidenziale n. 120 del 30/9/2021 e successivamente aggiornato con decreto presidenziale n. 176 del 12/12/2024.

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

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 CCI 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 2025-2027, approvato con Decreto presidenziale n. 21 del 27/02/2025 e a quanto individuato nelle schede di valutazione consegnate ai singoli dipendenti e incaricati E.Q. Si precisa inoltre che il PIAO 2025-2027 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, 01/04/2025

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”.