

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA – ANNO 2017

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

II.1 - Modulo 1 - *Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge*

Data di sottoscrizione	18 dicembre 2017 – IPOTESI DI CCDI 2017
Periodo temporale di vigenza	anno 2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: - Direttore Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni - Direttore Generale Assemblea Legislativa Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni/Autonomie Locali, RSU Organizzazioni Sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL FP, RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	a) finalità risorse decentrate 2017 b) produttività c) utilizzo residui di cui all'art. 2 CCDI 2016 d) compensi per specifiche responsabilità di cat. B, C e D e) progressioni economiche orizzontali 2017 f) disagio g) indennità di turno, maggiorazione notturna e festiva, reperibilità, maneggio valori h) estensione flessibilità a recupero (AR31) i) permessi per particolari motivi personali – AC01 l) anticipo produttività

Rispetto dell'iter – adempimenti procedurali 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

- La relazione tecnica è stata trasmessa al Servizio Gestione della Spesa Regionale D.G. Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni che ha attestato la copertura finanziaria in data 13 ottobre u.s. prot. n. NP/2017/22173;
- La relazione illustrativa è trasmessa al Collegio dei Revisori in quanto propedeutica all'acquisizione della certificazione che verrà espressa nel provvedimento della Giunta Regionale di approvazione dell'accordo ai sensi dell'art. 4 comma 1 lettera f) LR 18/2012;
- Nel caso il Collegio dei Revisori dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

- E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/09 **Vedi Osservazioni in calce**. *La Regione ha predisposto i Piani di Attività per ogni struttura, che definiscono gli obiettivi annuali il cui raggiungimento permette l'erogazione di una quota di incentivazione mentre l'altra è correlata alla valutazione individuale.*

- E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009. Vedi osservazioni in calce. Con delibera n. 121/2017 è stato nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019 è stato adottato con delibera 89/2017.

- E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009. **Vedi Osservazioni in calce**.

A seguito dell'approvazione del D.Lgs. n. 33/2013 la sezione del sito istituzionale è stata riorganizzata in coerenza con quanto ivi previsto. Sono pubblicati nelle relative sezioni i dati relativi a:

- il Piano della performance – anno 2017;
- la Relazione sulla performance – anno 2016 e il relativo documento di validazione dell'OIV
- l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance
- l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa;
- i curricula e le retribuzioni di coloro che investono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
- gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

La pubblicazione delle retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato, è sospesa a seguito della deliberazione ANAC 382 del 12/4/2017

La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009. **Vedi osservazioni in calce**.

Osservazioni

Con Legge regionale 26 del 20/12/2013 la Regione ha definito le norme per l'adeguamento della normativa regionale ai principi del D. Lgs. n. 150/2009. Si fa riferimento alla Delibera n. 6 CIVIT del 3 febbraio 2011 che prevede che, in caso di mancato adeguamento entro il 31/12/2010 degli ordinamenti degli Enti territoriali ai principi contenuti nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2009, debbano trovare applicazione diretta soltanto gli articoli e i commi ivi richiamati, salva la facoltà degli enti di operare più ampia applicazione. Tra le voci analiticamente indicate nei suddetti commi non sono incluse l'adozione formale dei documenti denominati Piano della performance, Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, Relazione della Performance. Si precisa comunque che, come sopra indicato, la maggior parte delle informazioni richiamate dal D. Lgs. n. 150/2009 e dal D. Lgs. n. 33/2013 sono già pubblicate nelle pagine Amministrazione trasparente del sito istituzionale, secondo lo schema riportato nell'Allegato al D. Lgs. n. 33/2013.

Il sistema di definizione degli obiettivi delle Direzioni generali, correlato con gli obiettivi definiti dal Documento triennale di Politica economica e finanziaria (documento volontario dell'Ente) e, a partire dal 2016, con il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) è stato attivato a partire dal 2008, ed è pubblicato su Internet, così come la sua consuntivazione. I sistemi di valutazione del comparto e della dirigenza sono stati definiti, nella forma attuale, a partire dal 2007, e sono a regime dal 2008, sulla base di principi compatibili con quelli normati dal D. Lgs. n. 150/2009, e in stretta correlazione col sistema di definizione e consuntivazione degli obiettivi.

Il DEFER per il 2017 è stato approvato con Delibera 1016/2017 e la Nota di aggiornamento è stata approvata con Delibera 1747/2017.

Il piano della performance delle strutture della Giunta è stato adottato (relativamente all'anno 2017) , con Delibera n. 1968/2017; il Piano della performance delle strutture dell'assemblea è stato adottato con Delibera di U.P. n. 8/2017.

La relazione della Performance per l'anno 2016 è stata approvata con delibera 1025/2017

II.2- Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato della ipotesi di 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)

Precede l'articolato l'esposizione delle tabelle di Costituzione dei Fondi per le risorse decentrate approvate con Delibera di Giunta regionale n. 1824/2017.

Art. 1, Finalità risorse decentrate 2017, nell'articolo si espone la tabella di ripartizione delle risorse decentrate distinte tra quelle destinate a finalità aventi carattere di certezza, stabilità e continuità e le risorse destinate a finalità aventi carattere di eventualità.

La ripartizione avverrà in modo complessivo per i dipendenti in servizio non interessati dal trasferimento ex L.R. 13/2015, e per i trasferiti ai sensi della L.R. 13/2015.

L'incentivazione della produttività del personale dipendente è da correlarsi al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dei servizi interni ed esterni definiti nei Programmi di attività, con particolare riferimento agli obiettivi strategici delle Direzioni e ai Programmi dei Responsabili di Servizio dell'Ente, per l'anno 2017.

Per quanto previsto dall'art. 31 comma 1) del D.Lgs. 150/2009, vale a dire l'adeguamento della normativa ai principi di selettività per la erogazione degli incentivi (art. 17 "Oggetto e finalità" comma 2 e art. 18 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e incentivazione della performance"), la Regione Emilia-Romagna utilizza per la corresponsione della produttività il proprio sistema premiante legato al Piano delle Attività che riporta gli obiettivi di collaboratori, dirigenti e strutture organizzative.

La materia rientra nella contrattazione integrativa secondo quanto previsto dal CCNL 1/04/99 art. 4 "Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente" comma 2) lettera a): criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15 ("Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" con cui viene costituito il fondo), per le finalità previste dall'art. 17 ("Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività"), nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17.

La contrattazione integrativa (CCDI 2006-2009 – ART. 5 Sistemi di valutazione) prevede la corresponsione della produttività – costituita da due quote: produttività individuale e produttività collettiva. Si conferma la ripartizione tra le due quote nella misura del 50% ciascuna.

I Direttori generali attestano il grado di raggiungimento degli **obiettivi di struttura** sulla cui base viene erogata la quota di produttività collettiva (50%) mentre la produttività individuale (50%) viene corrisposta secondo il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al collaboratore. La valutazione è fatta dai Responsabili di struttura dell'Ente.

Art. 2 Produttività, gli importi massimi previsti per l'anno 2017 saranno i medesimi erogati per l'anno 2016 sia per i dipendenti non interessati dal trasferimento ex L.R. 13/2015 che per i trasferiti ai sensi della L.R. 13/2015, viene riportato il dettaglio degli importi suddivisi per categoria e si specifica che, per raggiungere gli importi indicati potranno essere utilizzate le risorse una tantum (economie da straordinario e recuperi per incarichi non autorizzati o omnicomprensività) oltre ai residui delle altre finalità: progressioni economiche orizzontali, indennità di posizione a p.o./a.p., indennità di turno e maggiorazione orario notturno, festivo e notturno festivo, reperibilità e maneggio valori, disagio, specifiche responsabilità ai collaboratori di cat. B, C e D.

Art. 3 Utilizzo residui di cui all'art. 2 CCDI 2016, si prevede che i residui dell'anno precedente vengano distribuiti a tutto il personale in servizio con le modalità della produttività collettiva.

Art. 4 Compensi per specifiche responsabilità di cat. B, cat. C e cat. D – si conferma l'erogazione sulla base delle attività assegnate con il PDA, saranno erogate:

- massimo 530 annualità al personale non trasferito ai sensi della L.R. 13/2015 di categoria D, nel limite massimo di E. 1.000.000, una condizione necessaria sarà l'assegnazione nel PDA, per almeno 8 mesi, della responsabilità di una attività;
- massimo 100 annualità al personale trasferito ai sensi della L.R. 13/2015, della categoria D, nel limite di una disponibilità complessiva di E. 160.000, una condizione necessaria sarà l'assegnazione nel PDA, per almeno 8 mesi della responsabilità di una attività;
- 550 annualità per i collaboratori di categoria B e C, incluso il personale trasferito ex L.R. 13/2015, per un importo massimo pro capite di E. 300 e una disponibilità di E. 165.000.

Art. 5 Progressioni economiche orizzontali 2017, le parti prendono atto dell'impossibilità tecnica di realizzare la procedura per l'anno in corso, per l'anno 2018 viene prevista una verifica di tutte le progressioni effettuate dagli Enti di provenienza del personale trasferito ex L.R. 13/2015, al fine di procedere ad una progressiva convergenza delle situazioni.

Art. 6 Disagio, l'indennità di disagio viene corrisposta sulla base dei criteri vigenti nel limite delle risorse disponibili – E. 470.000, a tutto il personale inclusi i trasferiti ex L.R. 13/2015.

Art. 7 Indennità di turno, maggiorazione notturna e festiva, reperibilità, maneggio valori, le indennità vengono corrisposte sulla base dei criteri vigenti e nel limite delle risorse disponibili – E. 360.000, a tutto il personale inclusi i trasferiti ex L.R. 13/2015.

Art. 8 Estensione flessibilità a recupero (AR31), viene confermato quanto disposto con il CCDI 2016 all'art. 5, cui si aggiunge una integrazione nell'ultimo capoverso, la quale dispone che, al 31 ottobre, le eventuali ore residue non fruite verranno sommate alla flessibilità del mese nei limiti della flessibilità esistente, senza generare straordinario o ore congelate.

Art. 9 Permessi per particolari motivi personali – (AC01), è una tipologia di permessi prevista dall'art. 19 del CCNL del 6/7/1995 c.2, non si configura il diritto soggettivo del dipendente alla fruizione e il datore di lavoro può negarla in presenza di ragioni organizzative e di servizio, bilanciando gli interessi dell'Ente e quelli personali del dipendente. La disciplina nazionale non ha stabilito una precisa casistica per la loro fruizione, l'Ente con una propria circolare del 2012 ha individuato alcune casistiche "tipiche" per la concessione del permesso. La richiesta deve essere corredata da idonea documentazione/autocertificazione.

Art. 10 Anticipo produttività, si prevede l'erogazione al personale distaccato alle Province di un acconto della produttività di importo pari a quello erogato agli altri dipendenti, salvo conguaglio.