

# **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA – ANNO 2019**

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	17 ottobre 2019 – IPOTESI DI CCDI TRIENNIO 2019/2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	anno 2019-2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none"><li>- Direttore Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni</li><li>- Direttore Generale Assemblea Legislativa</li><li>- Responsabile Servizio Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione</li><li>- Responsabile Servizio Amministrazione e Gestione</li><li>- Responsabile Servizio funzionamento e gestione</li></ul> Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni/Autonomie Locali, RSU  Organizzazioni Sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	a)
finalità delle risorse disponibili per il triennio 2019/2021	b) premi correlati alla performance c) progressioni economiche orizzontali d) indennità per specifiche responsabilità di cat. B, C e D e) indennità condizioni di lavoro f) risorse non utilizzate nell'anno di competenza g) risorse per le retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni organizzative e criteri per la determinazione della retribuzione di risultato h) welfare aziendale i) mobilità interna su fabbisogni l) disposizione finale

**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 del fondo del salario accessorio del comparto in data 7 ottobre u.s. prot. n. NP/2019/27422;
- 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**

- È 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.*
- È 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. 1059/2018 è stato nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021 è stato adottato con delibera 122/2019.
- 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 2019;
- la Relazione sulla performance – anno 2018 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 (DEFR) 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 DEFR per il 2020 è stato approvato con Delibera di Giunta 1064/2019 e di UP 218/2019 e Nota di aggiornamento in corso di elaborazione.

Il piano della performance delle strutture della Giunta è stato adottato (relativamente all'anno 2019) con Delibera n. 838/2019; il Piano della performance delle strutture dell'assemblea 2019-2021 è stato adottato con Delibera di U.P. n. 7/2019 e aggiornato con Delibera di UP 23/2019.

La relazione della Performance per la Giunta per l'anno 2018 è stata approvata con delibera n. 1103/2019 e per la Assemblea con Delibera di UP 43/2019.

## **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)**

### **ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA**

L'articolo:

- individua l'applicabilità del CCDI a tutto il personale del comparto per il triennio 2019/2021 fino alla stipula di un nuovo CCDI;
- individua tutti gli articoli del CCNL Funzioni locali trattati nel CCDI rinviando ai precedenti CCDI temi non trattati nel presente.

### **ART. 2 - RISORSE IMPIEGABILI NEL TRIENNIO 2019/2021**

L'articolo riepiloga le risorse destinabili alle diverse finalità previste nel CCDI nei limiti delle risorse individuate in sede di Delibera di costituzione del fondo n. 1694 del 14/10/2019.

### **ART. 3 – FINALITÀ DELLE RISORSE DISPONIBILI PER IL TRIENNIO 2019/2021**

La ripartizione delle risorse del fondo sulle diverse finalità nel triennio 2019/2021 è quella riportata nella tabella:

Finalità	Finalità 2019	Finalità 2020	Finalità 2021
<b>Posizioni Organizzative (posizione + risultato)</b>	<b>7.531.284,73</b>	<b>7.681.284,73</b>	<b>7.681.284,73</b>
Indennità In assorbimento (ex 8°qf)	62.000,00	62.000,00	62.000,00
Indennità di comparto compresa quota a carico bilancio	2.028.410,80	2.028.410,80	2.028.410,80
Progressioni economiche orizzontali (ccnl 1.4.99 art. 17 c.2 let c). Quota consolidata e incrementale	9.746.292,91	10.082.501,91	10.280.501,91
<b>Totale Finalità di parte stabile</b>	<b>19.367.988,44</b>	<b>19.854.197,44</b>	<b>20.052.197,44</b>
Indennità di turno e maggiorazione notturno, festivo e notturno festivo, reperibilità (art. 68. comma 2, lett d))	371.000,00	371.000,00	371.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, comma 2, lett. C art. 70-bis)	512.690,00	512.690,00	512.690,00
Indennità di specifiche responsabilità (art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70 quinquies)	1.930.310,00	1.930.310,00	1.930.310,00
Produttività (art. 68, comma 2, lett a) e lett b))	10.778.931,69	10.778.931,69	10.778.931,69
<b>Totale Finalità di parte variabile</b>	<b>13.592.931,69</b>	<b>13.592.931,69</b>	<b>13.592.931,69</b>
<b>Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio</b>	<b>32.960.129,13</b>	<b>33.447.129,13</b>	<b>33.645.129,13</b>
Totale risorse disponibili nell'esercizio	35.999.107,59	35.161.803,62	33.837.499,65
<b>Totale residui e risorse non impiegate nell'esercizio destinate all'esercizio successivo</b>	<b>3.038.978,46</b>	<b>1.714.674,49</b>	<b>192.370,52</b>

Ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL comparto Funzioni locali 2016/2018, le risorse assegnate alle finalità per gli esercizi 2019/2020/2021 sono integrabili con risorse aggiuntive, residui e risorse non impiegate degli esercizi precedenti previa contrattazione decentrata.

### **ART. 4 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

Per ciascuno degli esercizi del triennio 2019/2021 per i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) sono destinate le risorse previste nella tabella di cui all'art. 3, comma 1 del presente CCDI.

Gli importi pro capite annui lordi dei premi per gli anni 2019/2021 sono riportati nella seguente tabella:

CAT	2019	2020	2021
A, B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8	3.801,92	3.801,92	3.801,92
B7*, B8*, C1, C2, C3, C4, C5, C6	3.987,00	3.987,00	3.987,00
C5*, C6*, D1, D2	4.209,12	4.209,12	4.209,12
D3, D4, D5, D6, D7	4.394,22	4.394,22	4.394,22
D6*, D7*	4.542,30	4.542,30	4.542,30
( * ) con anzianità superiore a 5 anni maturata nella posizione economica apicale e preapicale, alla data del 1 gennaio di ogni anno all'interno del triennio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella Pubblica amministrazione.			

L'erogazione dei premi di cui al presente articolo avverrà sulla base del vigente sistema di valutazione.

#### **ART. 5 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

L'articolo è finalizzato ad adeguare i contingenti economici che fissano i limiti per ogni progressione economica orizzontale da attivare nel triennio 2019/2021.

Per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali si applica anche per il triennio 2019/2021 la disciplina di cui al CCDI sottoscritto in data 28/12/2018 relativo ai criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali (PEO).

Le risorse destinate ad ogni passaggio per gli esercizi 2020, 2021 e 2022 potranno essere incrementate in sede di contrattazione decentrata 2020/2022 sulla base delle risorse disponibili.

#### **ART. 6 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CATEGORIA B, C e D**

L'articolo riprende e consolida nel CCDI 2019/2021 i contenuti dell'accordo preliminare sottoscritto nel luglio 2019, già autorizzato dal collegio dei revisori dei conti e approvato dalla giunta regionale con Delibera n. 1501 del 16/09/2019.

I contenuti sono stati mantenuti invariati salvo la diversa articolazione del testo e l'integrazione delle tipologie di specifiche responsabilità di cui all'art. 6 comma 1, lett. c) dell'accordo.

#### **ART. 7 – INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO**

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 la materia è stata integralmente rivisitata per adeguarla sia alle condizioni fissate dal CCNL che alle mutate condizioni organizzative dell'ente. Per la determinazione delle singole condizioni di disagio si continuano ad applicare i Contratti decentrati in vigore.

#### **ART. 8 – INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE E COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI**

L'articolo rinvia alla nuova disciplina che vedrà la luce al termine dell'iter di approvazione in Consiglio Regionale del Progetto di Regolamento regionale recante "Disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 113 del Decreto Legislativo n. 50 del 2016" sottoscritto in data 19/09/2019 e conferma quanto previsto in termini di incentivi per gli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente, dipendenti regionali del comparto, compresi i titolari di posizione organizzativa. A questi ultimi sono riconosciuti i compensi professionali secondo i criteri generali contenuti nel "Regolamento per la corresponsione dei compensi professionali agli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente" di cui all'Allegato 1 alla DGR n. 2137 del 20/12/2017.

#### **ART. 9 – RISORSE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

L'articolo:

- Fissa la consistenza del fondo delle posizioni organizzative per il triennio 2019/2021 (tabella finalità art. 3);

- Conferma la disciplina per il conferimento e revoca degli incarichi di posizione organizzativa approvata dalla giunta regionale con DGR n. 1907/2018;
- Individua la quota minima del fondo PO destinata alla l'erogazione dell'indennità di risultato e fissa le modalità di determinazione della indennità individuale di risultato di ogni posizione organizzativa sulla base della consistenza della quota di fondo ad esse destinata annualmente;
- Individua un valore massimo individuale destinato al risultato pari al 25% della retribuzione di posizione attribuita a ciascuna fascia di posizione organizzativa.

#### **ART. 10 - WELFARE AZIENDALE**

L'articolo richiama il contratto decentrato 2019/2021 in materia di welfare sottoscritto a giugno 2019 e autorizzato dalla giunta regionale con Delibera n. 1369 del 05/08/2019;

#### **ART. 11- RISORSE NON UTILIZZATE NELL'ANNO DI COMPETENZA**

Nell'articolo si fissano le regole di utilizzo dei residui di parte stabile programmati per esercizi successivi e gli eventuali residui di parte stabile che emergeranno nelle singole finalità.

In particolare i residui dovranno essere utilizzati in via prioritaria per fare fronte agli oneri straordinari del salario accessorio tra cui, a titolo non esaustivo:

- a. Le voci di salario accessorio a personale comandato e/o in distacco oneroso non rimborsabili dagli enti convenzionati per incompatibilità con i relativi contratti nazionali e/o leggi che pongono a carico della regione tutte o parte delle voci a carico del fondo;
- b. Le voci del salario accessorio derivanti da procedure di conciliazione sindacale;
- c. Le voci del salario accessorio derivanti da procedure di conciliazione giudiziale e stragiudiziale;
- d. Le voci del salario accessorio derivanti da sentenze di condanna.

Le risorse stabili non utilizzate nel corso dell'esercizio sono portate in aumento delle disponibilità per la contrattazione degli esercizi successivi.

#### **ART. 12 – MOBILITA' INTERNA SU FABBISOGNI**

L'amministrazione si impegna a pubblicare entro il 31/01/2020 avvisi di mobilità interna su tutte le posizioni lavorative previste nella DGR 1001/2019 (Piano Triennale dei fabbisogni di Personale 2019/2021) non ancora coperte alla data di sottoscrizione del presente CCDI e per le quali è prevista l'assunzione tramite mobilità o concorso a carico dell'esercizio 2019;

Le procedure di mobilità interna, ai sensi della disciplina vigente in materia di mobilità su fabbisogni di personale, sono esenti da nulla osta preventivo da parte della struttura di appartenenza;

#### **ART. 13 - DISPOSIZIONE FINALE**

Entro il 30 settembre di ciascun anno le parti convengono di verificare la consistenza dei residui dell'esercizio in corso e dell'esercizio precedente al fine di contrattare l'adeguamento delle finalità per l'anno in corso e l'utilizzo per l'anno precedente, ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2016/2018.