

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA – ANNO 2018

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	20 dicembre 2018 – IPOTESI DI CCDI TRIENNIO 2018/2020
Periodo temporale di vigenza	anno 2018-2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none">- Direttore Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni- Direttore Generale Assemblea Legislativa- Responsabile Servizio Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione- Responsabile Servizio Amministrazione e Gestione 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, SGB
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	a) finalità delle risorse disponibili per il triennio 2018/2020 b) produttività c) progressioni economiche orizzontali d) compensi per specifiche responsabilità di cat. B, C e D e) disagio f) indennità di turno, maggiorazione notturna e festiva, reperibilità, maneggio valori g) risorse assegnate ad AIPO h) utilizzo delle economie i) risorse per le retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni organizzative l) welfare aziendale m) orari di lavoro e controlli n) 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 in data 17 dicembre u.s. prot. n. NP/2018/30775;
- 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. 1059/2018 è stato nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2018-2020 è stato adottato con delibera 93/2018.

- 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 2018;
- la Relazione sulla performance – anno 2017 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 2019 è stato approvato con Delibera di Giunta 990/2018 e di UP 177/2018e la Nota di aggiornamento è stata approvata con Delibera 1833/2018.

Il piano della performance delle strutture della Giunta è stato adottato (relativamente all'anno 2018) , con Delibera n. 811/2018; il Piano della performance delle strutture dell'assemblea 2018-2020 è stato adottato con Delibera di U.P. n. 15/2018.

La relazione della Performance per l'anno 2017 è stata approvata con delibera n. 1000/2018.

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)

In via preliminare le parti hanno concordato, per garantire la progressività e la continuità degli istituti nel triennio, che le risorse impiegabili per la contrattazione decentrata per ciascun anno del triennio 2018/2020, comprensive dei residui di parte stabile del fondo rilevati nell'esercizio precedente e applicati alla parte variabile dell'esercizio successivo e dei residui programmati e applicati alla parte variabile dell'esercizio successivo, sono le seguenti:

RISORSE	2018	2019	2020
PARTE STABILE DI COMPETENZA	31.045.709,17	31.270.432,37	31.270.432,37
PARTE VARIABILE DI COMPETENZA	2.395.043,43	1.048.342,43	1.048.342,43
ECONOMIE ANNO PRECEDENTE APPLICATE AL VARIABILE	813.829,13	3.353.391,12	2.685.170,20
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	34.257.870,74	35.675.454,93	35.007.234,01
Residui di parte stabile destinati all'esercizio successivo	3.354.537,28	2.683.027,35	1.666.517,42
TOTALE RISORSE IMPIEGABILI NELL'ESERCIZIO	30.904.479,62	32.990.284,73	33.335.284,73

Art. 1, Finalità delle risorse disponibili per il triennio 2018/2020:

La ripartizione delle risorse del fondo sulle diverse finalità nel triennio 2018/2020 è quella riportata nella tabella A:

Finalità	2018	2019	2020
Posizioni Organizzative (posizione + risultato)	7.181.284,73	7.531.284,73	7.531.284,73
Indennità In assorbimento (ex 8°qf)	62.000,00	62.000,00	62.000,00
Indennità di comparto compresa quota a carico bilancio	2.050.000,00	2.050.000,00	2.050.000,00
Progressioni economiche orizzontali (ccnl 1.4.99 art. 17 c.2 let c). Quota consolidata e incrementale	7.926.194,89	9.642.000,00	9.987.000,00
Totale Finalità di parte stabile	17.219.479,62	19.285.284,73	19.630.284,73
Indennità di turno, notturno, festivo, reperibilità, maneggio valori (art. 68. comma 2, lett d))	380.000,00	400.000,00	400.000,00
Indennità condizioni di lavoro (art. 68, comma 2, lett. c) art. 70-bis)	450.000,00	450.000,00	450.000,00
Indennità di specifiche responsabilità (art. 68, comma 2, lett. e) e art. 70-quinquies)	1.855.000,00	1.855.000,00	1.855.000,00
Produttività (art. 68, comma 2, lett a) e lett b))	11.000.000,00	11.000.000,00	11.000.000,00
Totale Finalità di parte variabile	13.685.000,00	13.705.000,00	13.705.000,00
Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio	30.904.479,62	32.990.284,73	33.335.284,73
Totale risorse disponibili nell'esercizio	34.259.016,90	35.673.312,08	35.001.802,15
Totale residui e risorse non impiegate nell'esercizio destinate all'esercizio successivo	3.354.537,28	2.683.027,35	1.666.517,42

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

Art. 2 Produttività

Per ciascuno degli esercizi del triennio 2018/2020 per i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) sono destinati EURO 11.000.000.

Per il personale regionale, compresi i dipendenti acquisiti per trasferimento ai sensi della L.R.13/2015, gli importi pro capite annui lordi di produttività 2018/2019/2020 sono riportati nella seguente tabella:

CAT	2018	2019	2020
A, B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8	3.701,92	3.701,92	3.701,92
B7*, B8*, C1, C2, C3, C4, C5, C6	3.887,00	3.887,00	3.887,00
C5*, C6*, D1, D2	4.109,12	4.109,12	4.109,12
D3, D4, D5, D6, D7	4.294,22	4.294,22	4.294,22
D6*, D7*	4.442,30	4.442,30	4.442,30

(*) con anzianità superiore a 5 anni maturata nella posizione economica apicale, alla data del 1 gennaio di ogni anno all'interno del triennio, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella Pubblica amministrazione.

Il pagamento delle voci di cui al presente articolo avverrà secondo i criteri di calcolo vigenti e applicati nel CCDI 2017 e antecedenti.

Art. 3 progressioni economiche orizzontali:

Al fine dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali previste dall'art. 16 e di quelle istituite dall'art. 64, comma 3 ultimo periodo del CCNL 21.05.2018, le parti hanno concordato nel prevedere, **per l'anno 2018**, la decorrenza delle progressioni economiche orizzontali dal 1.07.2018, fissando come termine del procedimento il 30/05/2019. Per gli anni successivi la decorrenza è fissata al 1 gennaio di ogni anno.

Al fine di garantire a tutto il personale di concorrere, con adeguata periodicità e nelle diverse categorie di inquadramento, all'effettiva attribuzione dell'istituto contrattuale in argomento, le parti hanno concordato sin d'ora i passaggi per gli anni 2018, 2019 e 2020 che saranno riconosciuti nei limiti dei seguenti contingenti economici:

Cat. A	Anzianità per accesso al 30/06/2018, al 31/12/2018 e al 31/12/2019	RISORSE DESTINATE 2018	RISORSE DESTINATE 2019	RISORSE DESTINATE 2020
A2 - A3	2 anni	428,00	-	-
A5 - A6	2 anni	374,00	-	-

Cat. B	Anzianità per accesso al 30/06/2018, al 31/12/2018 e al 31/12/2019	RISORSE DESTINATE 2018	RISORSE DESTINATE 2019	RISORSE DESTINATE 2020
B1 - B2	2 anni	1.750,00	-	325,00
B2 - B3	2 anni	2.555,00	-	791,00
B3 - B4	2 anni	4.239,00	303,00	606,00
B4 - B5	2 anni	9.905,00	708,00	1.415,00
B5 - B6	2 anni	6.519,00	379,00	1.135,00
B6 - B7	3 anni	14.359,00	834,00	2.500,00
B7 - B8	4 anni	34.344,00	1.994,00	4.983,00

Cat. C	Anzianità per accesso al 30/06/2018, al 31/12/2018 e al 31/12/2019	RISORSE DESTINATE 2018	RISORSE DESTINATE 2019	RISORSE DESTINATE 2020
C1 - C2	2 anni	29.151,00	5.256,00	12.615,00
C2 - C3	2 anni	65.701,00	12.579,00	28.303,00
C3 - C4	2 anni	71.803,00	13.189,00	31.506,00
C4 - C5	3 anni	51.000,00	9.737,00	21.245,00
C5 - C6	4 anni	79.516,00	14.560,00	34.665,00

Cat. D	Anzianità per accesso al 30/06/2018, al 31/12/2018 e al 31/12/2019	RISORSE DESTINATE 2018	RISORSE DESTINATE 2019	RISORSE DESTINATE 2020
D1 - D2	2 anni	56.307,00	101.045,00	25.849,00
D2 - D3	4 anni	132.790,00	241.774,00	60.444,00
D3 - D4	3 anni	75.462,00	136.610,00	34.153,00
D4 - D5	4 anni	81.560,00	147.617,00	37.225,00
D5 - D6	4 anni	78.204,00	143.162,00	35.272,00
D6 - D7	5 anni	109.375,00	198.250,00	50.375,00

Le risorse destinate ad ogni passaggio per gli esercizi 2019 e 2020 possono essere incrementate in sede di contrattazione decentrata 2019 e 2020 sulla base delle risorse disponibili.

Art. 4 Compensi per specifiche responsabilità di cat. B, cat. C e cat. D:

La corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità avviene per i dipendenti regionali, compreso il personale acquisito per trasferimento ai sensi della L.R.13/2015, come per gli anni passati, sulla base delle attività indicate nel Programma di Attività (PdA) e nei limiti numerici di seguito indicati:

- **Cat. D:** massimo 909 dipendenti scelti dai relativi responsabili tra coloro per cui risulta assegnata nel Piano di Attività la responsabilità per una attività, per un periodo di almeno 8 mesi e con il raggiungimento dei risultati pari almeno all'80%; l'importo è calcolato sulla base di una disponibilità complessiva di Euro 1.454.400 e per un importo annuo lordo pro capite di Euro 1.600 secondo i criteri di calcolo vigenti;

- **Cat. B e C:** massimo 289 dipendenti scelti dai relativi responsabili tra coloro per cui risulta assegnata nel Piano di Attività la responsabilità per una attività, per un periodo di almeno 8 mesi e con il raggiungimento dei risultati pari almeno all'80%; l'importo è calcolato sulla base di una disponibilità complessiva di Euro 173.400 e per un importo annuo lordo pro capite di Euro 600 secondo i criteri di calcolo vigenti per le specifiche responsabilità di categoria D;
- **Cat. B e C:** n. 700 dipendenti di cat. B e C per un importo annuo pro capite pari a 300 € lordi (totale 210.000 Euro) da assegnare secondo i criteri vigenti.

Il pagamento delle specifiche responsabilità verrà effettuato congiuntamente alla produttività.

Art. 5 Disagio :

Il compenso per le attività disagiate viene corrisposto sulla base dei criteri vigenti e nei limiti delle risorse disponibili pari ad euro 450.000.

Tra i destinatari è incluso il personale acquisito per trasferimento ai sensi della L.R.13/2015.

Il limite di cumulo tra le tipologie di disagio e le tipologie di specifiche responsabilità è elevato a 1.000 €.

Art. 6 Indennità di turno, maggiorazione notturna e festiva, reperibilità, maneggio valori: Il compenso per le indennità di cui al presente articolo viene corrisposto sulla base dei criteri vigenti e nei limiti delle risorse disponibili pari ad euro 380.000. Dal 2019 l'importo è elevato a 400.000. Tra i destinatari è incluso il personale acquisito per trasferimento ai sensi della L.R.13/2015.

Art. 7 Risorse assegnate ad AIPO:

Ad AIPO sono assegnate risorse aggiuntive pari ad Euro 25.000,00 per l'applicazione degli articoli 70-bis e 70-quinquies del CCNL 2016/2018.

Art. 8 Utilizzo delle economie:

Le risorse stabili programmate per un utilizzo in esercizi successivi e le risorse rinvenute in chiusura di esercizio a titolo di residui dovuti all'applicazione del contratto decentrato 2018/2020 saranno utilizzate negli esercizi 2019, 2020 e 2021.

Art. 9 Risorse per le retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni organizzative:

Le parti danno atto che ai sensi dell'art. 67, comma 1 e dell'art. 15, comma 5 le risorse consolidate per il riconoscimento delle retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni organizzative assumono nel triennio 2018/2020 la consistenza prevista nella tabella Finalità.

Art. 10 Welfare aziendale:

L'Amministrazione ha stanziato per ciascun esercizio del bilancio 2019/2021 1.000.000 € aggiuntivi rispetto a quanto già stanziato negli esercizi precedenti per finanziare le azioni di cui all'art. 72 del CCNL 2016/2018, frutto di economie stabili derivanti da spese di personale.

Sarà istituito un fondo per il sostegno delle famiglie dei lavoratori dipendenti del comparto deceduti prima del collocamento in quiescenza, fondo alimentato orientativamente da circa 100 mila euro annui ricompresi nella cifra di cui sopra.

Verrà costituita, altresì, una commissione paritetica con il compito di proporre al tavolo sindacale e alla Giunta regionale le finalità e le modalità di impiego delle risorse stanziare, in applicazione dell'articolo 72 e in coerenza delle risorse previste dalla legge regionale di Bilancio 2019/2021.

Art. 11. Orario di lavoro e controlli:

L'amministrazione, conclusa la sperimentazione sui controlli, in prima applicazione rimuove l'obbligo di marcatura per gli spostamenti tra le sedi del Fiera District dal 1/1/2019 mantenendo comunque l'obbligo di utilizzo del registro digitale delle uscite.

Art. 12. disposizione finale:

Le parti si sono impegnate reciprocamente ad avviare la nuova sessione contrattuale entro gennaio 2019 al fine di effettuare la revisione degli istituti relativi alle indennità di disagio e alle specifiche responsabilità, destinare le risorse stanziare in materia di Welfare Aziendale, applicare integralmente il CCNL 2016/2018.

Entro il 31/10 di ciascun anno le parti hanno convenuto di verificare la consistenza dei residui dell'esercizio in corso e dell'esercizio precedente al fine di contrattare l'adeguamento delle finalità ai sensi dell'art. 8, comma 1 del CCNL comparto Funzioni locali 2016/2018.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 1

Le parti prendono atto della situazione, di seguito descritta, riguardante il riconoscimento degli incentivi per le funzioni tecniche espletate dai dipendenti secondo la normativa sui contratti pubblici, caratterizzata da frequenti aggiornamenti e conseguenti difficoltà applicative.

Relativamente alle attività tecniche svolte anteriormente all'entrata in vigore dell'attuale Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. n. 50/2016), non si è potuto procedere all'applicazione della disciplina contenuta nel RR n. 2/2016, divenuto efficace a seguito dell'accordo tra Amministrazione e Organizzazioni sindacali siglato in data 18 dicembre 2017, a causa di orientamenti critici della Corte dei conti verso la possibilità di erogare incentivi sulla base di disposizioni riguardanti periodi pregressi. Sono in corso verifiche per poter pervenire ad eventuali soluzioni migliorative per poter sbloccare le risorse congelate in quanto l'amministrazione ha intenzione di erogare.

Riguardo alle funzioni tecniche svolte sotto la vigenza del D. Lgs. n. 50/2016, la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome ha elaborato a luglio 2018 indicazioni operative finalizzate all'attuazione del più volte emendato art. 113 dello stesso Decreto, rafforzata dalle disposizioni appena approvate dall'Assemblea legislativa.

Sono quindi in corso le attività finalizzate all'adozione del nuovo regolamento che, in applicazione della predetta norma, disciplinerà la ripartizione delle risorse secondo le modalità ed i criteri che saranno previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 2

Le parti sollecitano il governo ad emanare entro e non oltre il 31/3/2019 il DPCM di cui all'art. 23 comma 4 del D.Lgs. 75/2017 e del comma 800 dell'art. 1 della legge 2015/2017 finalizzato a scongelare le risorse già stanziare dalla Regione per il triennio 2018/2020

NOTA A VERBALE COMPONENTE SGB AL CCDI RER 2018

La componente SGB firma l'accordo alla luce del riconoscimento di molte delle proprie richieste, tra le quali:

- Applicazione nella PEO del principio della "distribuzione delle ricchezze" che permette le progressioni prioritariamente alle categorie più basse, ma comunque con contestuale ripartizione equa delle risorse economiche;
- Ampliamento della platea dei lavoratori interessati alle indennità di idsgio e specifiche responsabilità;
- Aumento delle quote di produttività per tutti gli odierni dipendenti regionali, anche come concreto contributo ai risultati della RER.

Nell'ipotesi che il Governo non emani proprio decreto per l'applicazione del comma 800 legge 205/17, con conseguente indisponibilità di risorse necessarie alla completa applicazione dell'accordo stesso- così come già specificato nella DGR n. 2214 del 17/12/2018, si intende in ogni caso:

- Impegnare la parte datoriale a reperire tutte le possibili economie integrative al fondo del salario accessorio per confermare l'attuazione dei contenuti dell'accordo;
- Confermare quanto sottoscritto da tutte le parti del tavolo di trattativa nel testo provvisorio da riordinare, lì dove si afferma che le parti si impegnano a dare priorità in ogni caso all'applicazione della PEO così come programmato nell'accordo stesso.