



## Unione Comuni Modenesi Area Nord

---

Prot. 11218.3.5

Mirandola 29.03.2019

Al Revisore dei Conti

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA** (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

### **ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL CCNL PER IL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE RELATIVO ALL'ANNO 2018**

**(Ipotesi sottoscritta tra la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale in data 18.03.2019 prot. 9438.1.9)**

L'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, prevede che i contratti integrativi sottoscritti dalle amministrazioni pubbliche siano corredati dalle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, redatte sulla base di appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, e certificate dai competenti organi di controllo. In applicazione di tale disposizione, la Circolare n. 25 del 19/07/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha fornito gli schemi standard da utilizzare per le predette relazioni, unitamente ad un'illustrazione dettagliata dei relativi contenuti specifici.

La presente Relazione illustrativa conformemente allo schema definito dalla precitata circolare ministeriale n.25 del 19.07.2012, si articola in due moduli:

**Modulo 1** – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

**Modulo 2** – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

## Modulo 1

### Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		<b>Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo:</b> 18.03.2019 prot. 9438.1.9 <b>Contratto collettivo decentrato integrativo:</b> _____
Periodo temporale di vigenza		<b>Anno 2018</b>
Composizione delegazione trattante		<b>Parte pubblica:</b> Presidente: Segretario dell'Unione, Dr.ssa Maria Assunta Manco (supporto tecnico alla delegazione trattante di parte pubblica e funzioni di segretario verbalizzante agli incontri di contrattazione decentrata: Responsabile Servizio Personale Giuridico, Dr.ssa Simona Roncadi) <b>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL <b>Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'ipotesi:</b> FP-CGIL <b>Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto:</b> _____
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord
Materie trattate nel contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018, con particolare riferimento alla definizione di criteri e procedure relative al fondo per le progressioni orizzontali, all'area delle posizioni organizzative, al sistema di incentivazione del personale, a specifici compensi previsti contrattualmente, all'incentivazione di specifiche attività e prestazioni, ai compensi per specifiche responsabilità del personale di cat. B, C, D, nonché principi generali e criteri in materia di formazione del personale, sicurezza nei luoghi di lavoro, qualità del lavoro e pari opportunità ed orario di lavoro
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	<b>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> Si, in data _____  <b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di adempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<b>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.Lgs.150/2009?</b> Con deliberazione di G.U. n. 19 del 13.03.2018 si è approvato il Piano della performance 2018.
		<b>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.Lgs.150/2009?</b> L'Ente con deliberazione di G.U. n. 77 dell'11.09.2018 del ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2018-2020
		<b>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del D.Lgs.150/2009?</b> Si per quanto di competenza
		<b>La Relazione alla performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del D.Lgs.150/2009?</b> Entro i termini di legge a cura dell'OIV
Eventuali osservazioni		

## 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 in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili)**

#### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Artt. 1 – 2 del cci: viene definito l'ambito di applicazione del contratto, destinato a tutto il personale dipendente (esclusa la dirigenza) ed altresì si prende atto dei vincoli imposti dalla normativa vigente alla costituzione del Fondo contrattazione decentrata. Vengono inoltre puntualizzate le modalità di revisione delle predette risorse per effetto del trasferimento di personale dai comuni aderenti all'Unione.

Artt.3 – 6 del cci: vengono trattati punto per punto gli ambiti di utilizzo delle risorse decentrate in modo aderente alle previsioni contrattuali di cui all'art.4 del ccnl 1.4.1999, con particolare riferimento a:

- Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, dando atto che per l'anno 2018, così come per il periodo 2011-2017, non si procede all'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali; pertanto il fondo in parola coincide con gli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche effettuate negli anni precedenti al 2011; tali risorse corrispondono al 31,94% del totale "risorse stabili" del fondo 2018;
- Sistema di incentivazione del personale finalizzato a compensare la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi contenuti nel Piano della performance, le prestazioni individuali e di gruppo;
- Compensi di cui all'art.17, comma 2, let.F) del ccnl 1.4.1999 per specifiche responsabilità
- Compensi di cui all'art.17, comma 2, let.G) del ccnl 1.4.1999 per incentivare specifiche attività e prestazioni (recupero evasione ICI);

Artt. 7 – 14 del cci: Principi generali e criteri in materia di formazione del personale, sicurezza nei luoghi di lavoro, qualità del lavoro e pari opportunità ed orario di lavoro;

Allegato A al cci: Contiene la tabella analitica di costituzione del Fondo 2018

Allegato B al cci: contiene la tabella dei criteri di riparto del fondo per Incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.mm. ed ii.

Allegato C al cci: contiene la disciplina del trattamento economico accessorio agli addetti del Servizio Tributi in relazione all'attività di recupero evasione ICI.

Allegato D al cci: contiene la disciplina maneggio valori

Il CCI 2018, presenta elementi di specificità sulla base dei seguenti accadimenti contrattuali ed organizzativi:

- a) con riferimento alla destinazione del fondo per la contrattazione integrativa, si precisa come il nuovo CCNL 2016-2018 del 21.05.2018 del Comparto Funzioni Locali, riformuli diversi istituti giuridici ed economici, aventi riflesso sul contratto collettivo decentrato (indennità condizioni lavoro, indennità specifiche responsabilità, indennità di funzione, indennità di servizio esterno). In sede di CCI 2018, le parti hanno condiviso l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede nazionale ed integrativa; pertanto il CCI in parola esaurisce i propri effetti nell'annualità 2018, demandando al prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, la piena realizzazione dell'allineamento con la contrattazione nazionale, con particolare riferimento agli ambiti di destinazione del Fondo.
- b) che relativamente alla retribuzione di posizione e di risultato al personale titolare di posizione organizzativa, i criteri di graduazione delle posizioni stesse definiti dall'ente in sede di graduazione, per l'anno 2018 viene confermato il medesimo valore dell'anno 2010, pari ad euro 136,54 quale valore punto nella scala parametrica di graduazione delle posizioni stesse. Si dà atto che dall'anno 2018 a valere dall'anno 2018, ai sensi dell'art.67, comma 1 del ccnl 21.05.2018, le risorse destinate all'area delle posizioni organizzative fuoriescono dal Fondo Risorse Decentrate e concorrono a determinare uno specifico Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, fermo restando che il dato complessivo delle risorse di cui al Fondo Risorse decentrate e delle risorse per posizioni organizzative, deve comunque avvenire, nel rispetto del limite di cui all'art.23, comma 2 del D.Lgs.75/2017.

c) nel corso dell'anno 2017 e 2018, si sono susseguiti diversi processi di trasferimento di personale all'Unione dai comuni aderenti alla stessa per effetto di trasferimento di servizi/funzioni con conseguente modifica della quantificazione delle risorse di cui al Fondo:

- deliberazione di G.U. n. 56 del 7.07.2016, con cui si è disposta la costituzione del servizio Centrale Unica di Committenza ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. 18.04.2016, n. 50, con conseguente trasferimento in Unione dall'1.01.2017 del personale interessato (n. 2 unità);

- deliberazione di G.U. n. 31 del 26.04.2017 con cui si è disposto il trasferimento in Unione dei servizi afferenti all'area sociale, con conseguente trasferimento in Unione dall'1.05.2017 del personale interessato (n. 24 unità);

- deliberazione di G.U. n. 71 del 29.08.2017 con cui si è disposto il trasferimento in Unione dei servizi afferenti all'area scolastica, con conseguente trasferimento in Unione dall'1.09.2017 del personale interessato (n. 84 unità);

- deliberazione di G.U. n. 46 del 29.05.2018 con cui si è disposto il trasferimento in Unione dei servizi afferenti all'area personale/ragioneria/controllo di gestione, con conseguente trasferimento in Unione dall'1.06.2018 del personale interessato (n. 21 unità);

- deliberazione di G.U. n. 72 del 28.08.2018 con cui si è disposto il trasferimento in Asp a valere dall'1.09.2018 del personale operante presso il nido sito nel Comune di Medolla (a suo tempo trasferito in Unione come da suddetto atto di G.U. n.71/2017), dando atto che per il periodo 1.1.2018-31.08.2018 lo stesso ha operato in regime di comando al 100% della prestazione lavorativa presso la medesima azienda (n. 8 unità);

Relativamente ai suddetti trasferimenti di dipendenti dai comuni all'Unione Comuni Modenesi Area Nord, il Fondo Risorse Decentrate dell'Unione viene integrato in misura pari alle risorse complessivamente corrisposte al predetto personale nell'anno precedente al trasferimento (o ultimo anno di riferimento), con conseguente rideterminazione delle risorse dei singoli enti conferenti.

Alla luce di quanto sopra, relativamente al personale trasferito dai comuni, nel corso dell'anno 2017 e 2018, stante il processo di complessiva riorganizzazione dei settori e servizi interessati, si intendono confermati e recepiti i provvedimenti adottati dai competenti enti conferenti, confermando per l'anno 2018 (a valere dal trasferimento in Unione) i conseguenti effetti in ordine agli istituti contrattuali connessi alle indennità, ferma restando l'applicazione del vigente sistema di valutazione della performance dell'Unione in merito agli istituti connessi alla premialità.

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Sulla base dei criteri dell'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo relativo all'anno 2018 si definiscono i seguenti ambiti di utilizzo delle risorse:

Descrizione	Importo
Produttività/premialità/performance	267.539,38
progressioni economiche orizzontali	180.427,57
indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, indennità personale educatore	157.037,78
indennità per specifiche responsabilità	52.028,74
indennità di comparto	109.069,16
<b>Totale</b>	<b>766.102,62</b>

Compensi correlati alle risorse indicate da specifiche disposizione di legge	
Recupero evasione ICI*	da definire nei limiti 2016
Contenzioso tributario	da definire
Incentivi funzioni tecniche	da definire
<b>Totale</b>	-

\* = La presente voce pur soggetta ai limiti prima di cui all'art. 9 comma 2-bis del DL 78/2012, e successivamente di cui all'art. all'art.23, comma 2 del D.Lgs.75/2017, viene evidenziata a parte, al fine di non alterare la consistenza delle risorse variabili quantificate per l'anno corrente; a tal fine le

predette risorse vengono comunque determinate nei limiti delle risorse complessivamente destinate a tale voce nell'anno di riferimento e nel rispetto dei meccanismi di contenimento del Fondo.

Si rinvia alla puntuale quantificazione dell'incentivo in capo al Servizio Tributi dell'Unione; il valore riportato in tabella corrisponde alla quota destinata ai dipendenti del servizio (escluso il dirigente)

Nello specifico si riportano gli scostamenti percentuali dell'incentivo complessivo dal 2010:

- % di riduzione incentivo 2011 rispetto al 2010 = 12%
- % di riduzione incentivo 2012 rispetto al 2010 = 63%
- % di riduzione incentivo 2013 rispetto al 2010 = 56%
- % di riduzione incentivo 2014 rispetto al 2010 = 50%
- anno 2015: no limiti
- dal 2016 la verifica viene ripristinato il limite con riferimento al valore dell'anno 2015
- a valere dall'anno 2017: da definire nei limiti anno 2016

### **C) Effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni dell'Ipotesi di contratto collettivo integrativo relativo all'anno 2018 sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, approvato con deliberazione di G.U. n. 81 del 13.12.2016.

### **E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

L'Ente, anche alla luce del vigente quadro normativo, per l'anno 2018, così come per il periodo 2011-2017, non procede all'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali; pertanto il fondo in parola coincide con gli incrementi retributivi collegati alle progressioni economiche effettuate negli anni precedenti al 2011; tali risorse corrispondono al 31,94% del totale "risorse stabili" del fondo.

### **F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto collettivo, in correlazione agli strumenti di programmazione gestionale**

La sottoscrizione dell'Ipotesi di contratto collettivo integrativo relativo all'anno 2018 costituisce un passaggio prioritario nell'ambito della gestione della premialità; dal contratto deriva la legittimazione degli strumenti volti a promuovere la produttività del personale nonché tesi a riconoscere particolare ambiti di responsabilità; particolare attenzione viene posta al sistema incentivante che, facendo leva per l'anno 2018 sulla partecipazione al Piano degli obiettivi approvato dall'ente ed a specifici progetti strategici per l'ente, permette la valorizzazione dell'apporto dei dipendenti al raggiungimento degli indirizzi e della mission dell'ente, favorendo altresì il miglioramento dei servizi erogati.

Il Responsabile del Servizio Personale

(Dr.ssa Simona Roncadi)

