
Al Revisore Unico dei Conti
dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna

LL.SS.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNUALITA' ECONOMICA 2024

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		La preintesa al CDI 2024 dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna è stata sottoscritta il 22/04/2024. (Allegato 1) Il CDI è stato definitivamente firmato il 06/06/2024.
Periodo temporale di vigenza		Annualità economica 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Dott. Marco Mordenti (Direttore Generale) – Presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali Alla Contrattazione ha partecipato anche la RSU dell'Ente Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dipendente dell'Ente a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) <i>Parte normativa (aggiornamento) ed economica anno 2024</i> b) <i>Utilizzo risorse decentrate anno 2024</i>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Certificazione del Revisore Unico acquisita in data 31/05/2024.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Il Revisore Unico ha rilasciato parere favorevole.
	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. 150/2009? <i>Il Piano della performance dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per l'anno 2024 è stato approvato con delibera della Giunta n. 10 del 25/01/2024 contenuto nella sezione 2b del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026.</i> È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? <i>Si. Con delibera di Giunta n. 10 del 25/01/2024 dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026 del quale fa parte il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2024-2026) che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2024-2026.</i>

		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</p> <p><i>Nel sito internet dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna alla sezione Amministrazione Trasparente sono pubblicate le informazioni richieste.</i></p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><i>Il Nucleo di Valutazione associato con atto in data 20/03/2024 ha validato la relazione sulla performance degli enti della Bassa Romagna, compreso quella dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna.</i></p>

Eventuali osservazioni:

La contrattazione collettiva integrativa a livello territoriale, si basa sui "protocolli d'intesa, ex art. 9 CCNL 21 maggio 2018 siglati con le OO.SS. rappresentative e le RSU di Area in data 17/10/2018, 02/05/2019, 14/09/2021, 28/10/2022, 03/11/2023 e 12/04/2024 (approvati rispettivamente con delibera di G.U. n. 173 del 09/11/2018, delibera di G.U. n. 73 del 09/05/2019, delibera di G.U. n. 111 del 16/09/2021, delibera di G.U. n. 131 del 27/10/2022, delibera di G.U. n. 158 del 02/11/2023 e delibera di G.U. n. 58 del 11/04/2024)

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

SEZIONE NORMATIVA – ANNO 2024

Art. 1 – Campo di applicazione, durata e raccordo con la normativa vigente

L'articolo dispone sul campo di applicazione (personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato), la durata ed il raccordo con la normativa vigente. Riporta inoltre le procedure da seguirsi per l'interpretazione autentica delle clausole controverse.

Art. 2 – Determinazione del fondo annuale delle risorse decentrate

L'articolo dispone la costituzione annuale del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 CCNL 16/11/2022.

Art. 3 – RISORSE DESTINATE A "SCELTE ORGANIZZATIVE/GESTIONALI" EX ART. 79 comma 2 lettera c) E ART- 81 comma 4 CCNL 16/11/2022

L'articolo fa riferimento alle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lettera c) del CCNL 16/11/2022.

Art. 4 – Conto terzi

L'articolo individua gli eventuali progetti conto terzi incentivati.

Art. 5 – Indennità per specifiche responsabilità – Responsabili e Vice-responsabili funzioni COC Ridotto Comuni

L'articolo disciplina le indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 84 CCNL 16/11/2022 per i dipendenti individuati nei COC in forma ridotta dei singoli Enti.

SEZIONE POLIZIA LOCALE

Art. 6 – FONDO PREVIDENZA INTEGRATIVA – art.98 CCNL 16/11/2022

L'articolo prevede l'adeguamento dell'importo destinato ai contributi datoriali al Fondo previdenza integrativa ex art. 98 del CCNL 16/11/2022.

Art. 7 – TURNI FESTIVI INFRASETTIMANALI

L'articolo prevede la facoltà per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo.

Art. 8 – RIDUZIONE ORARIO (R35) – art. 22 del CCNL 01/04/1999

L'articolo individua una nuova disciplina relativa alla riduzione di orario fino a 35 ore medie settimanali per il personale del Corpo di Polizia Locale adibito a regimi di orario articolato in più turni.

CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024: RIPARTO DELLE RISORSE

Art. 9 – Progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2024

L'articolo definisce il numero dei "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2024 per ciascuna area contrattuale (tenuto conto del parere ARAN CFL 244).

Art. 10 – Economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (Art. 16 D.L. 98/2011 e Legge 111/2011) relativi all'anno 2023 e certificati nell'anno 2024

L'articolo individua le risorse delle economie risultanti dall'attuazione dei piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16 D.L. 98/2011 e Legge 111/2011) relativi all'anno 2023 e certificati nell'anno 2024.

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Il CDI 2024 prevede nel **CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024: RIPARTO DELLE RISORSE** i seguenti istituti contrattuali da finanziarsi da risorse annualmente disponibili, a fianco dei quali sono riportati gli importi assegnati nel 2024:

1) Istituti con carattere di stabilità:

1. progressioni economiche all'interno delle Aree. La spesa complessiva destinata ai differenziali stipendiali è indicata nella sezione Utilizzo parte fissa **codice 1**. Le nuove risorse per l'anno 2024 sono indicate nel **codice 1b**;
2. indennità per il personale dell'ex 8^a, che ne beneficiava, non incaricato di posizione organizzativa, è indicata nella sezione Utilizzo parte fissa - **codice 5**;
3. inquadramento dei vigili urbani alla ex 6^a qualifica: è indicata nella sezione Utilizzo parte fissa - **codice 7**;
4. indennità alle educatrici di asilo nido, è indicata nella sezione Utilizzo parte fissa - **codice 9**;
5. maggiorazione dell'indennità al personale scolastico, è indicata nella sezione Utilizzo parte fissa - **codice 11**;
6. indennità di comparto, è indicata nella sezione Utilizzo parte fissa - **codice 13**;

2) Istituti con carattere di eventualità:

- a) Fondo per la performance organizzativa ed individuale:
 - performance organizzativa / individuale: nella sezione Utilizzo parte variabile - **codice 28**;
 - piani di razionalizzazione: sezione Utilizzo parte variabile – **codice 20**;
- b) Fondo per indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21/05/2018 e art. 84 bis CCNL 16/11/2022): Utilizzo parte variabile - **codice 21**;
 - indennità attività disagiate: Utilizzo parte variabile - **codice 21a**;
 - indennità di rischio: Utilizzo parte variabile - **codice 21b**;
 - indennità di maneggio valori: Utilizzo parte variabile - **codice 21c**;
- c) Fondo per indennità di turno, reperibilità, nonché i compensi di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000. In totale: nella sezione Utilizzo parte variabile – **codice 22**:
 - indennità di turno: Utilizzo parte variabile - **codice 22a**
 - indennità di reperibilità: Utilizzo parte variabile - **codice 22b**
 - indennità per orario notturno, festivo e notturno – festivo, mancato riposo: Utilizzo parte variabile - **codice 22c**;
- d) Fondo per compensare specifiche responsabilità, ed eventuali altre risorse di cui all'art. 67 co.3 lett.a) CCNL 21/05/2018: Utilizzo parte variabile – **codice 23**:
 - indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022): Utilizzo parte variabile - **codice 23a**
 - risorse derivanti dall'applicazione dell'art.43 L.449/1997 tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15 co 1 lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art.4 co.4 del CCNL 05.10.2001 (art. 67 co.3 CCNL 21/05/2018): Utilizzo parte variabile - **codice 23d, 23e, 23f, 23g. Conto terzi**
- e) Fondo per incentivi al trasferimento previsti dall'art. 17, comma 7 del CCNL 1/4/1999, ai sensi dell'accordo sindacale di area del 29/4/2008 è indicata nella Sezione Utilizzo parte variabile – **codice 25**;
- f) risorse destinate all'attuazione dei piani di Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16/11/2022): Utilizzo parte variabile - **codice 40**

Detti importi sono al netto degli oneri e dell'IRAP.

L'entità dei trasferimenti delle risorse dai comuni all'Unione a seguito del trasferimento del personale è stata una prima volta definita nell'accordo sindacale del 29/4/2008, approvato dalla Giunta dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna con delibera n. 34 del 29/05/2008 e successivamente disciplinata dai CCDI. In attuazione dell'accordo sindacale di area del 29/4/2008 e dell'art.1, comma 114, della legge n. 56/2014, i comuni all'atto del trasferimento del personale all'Unione, trasferiscono contestualmente le quote proporzionate all'anno della parte fissa e della parte variabile dei fondi utilizzate dal personale trasferito nell'anno precedente, compresi gli importi dell'indennità di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, nonché le quote destinate agli incentivi al trasferimento. Detti importi sono detratti dai fondi dei comuni e contribuiscono a determinare il fondo dell'Unione dell'anno.

Per l'anno 2024, come disposto dall'art. 70 sexies, co.4 CCNL 21/05/2018, al fine di garantire una retribuzione accessoria uniforme per tutti i dipendenti della Bassa Romagna, si verifica che i trasferimenti delle risorse dai comuni all'Unione consentano possibilmente a tutti gli enti di raggiungere l'importo medio pro capite di area 2024 della performance più le economie dei piani di razionalizzazione destinate a tutti i dipendenti, agendo sui trasferimenti della parte variabile dei fondi.

Viene inoltre data applicazione a quanto definito all'art. 5 punto a) del Protocollo d'intesa del 17/10/2018 *“In particolare si stabilisce che al principio di cui al comma 4 dell'art.70 sexies del CCNL del 21.5.2018 sia data applicazione nel seguente modo: oltre alla perequazione tra gli enti raggiunta attraverso la riduzione dei trasferimenti all'Unione da parte degli enti che si trovano sotto la media pro-capite e l'incremento dei trasferimenti da parte degli enti che si trovano sopra la media, al fine di proseguire nel processo di uniformazione del trattamento accessorio (come sopra definito) del personale dell'Unione e degli enti aderenti si procederà **ad individuare un unico aggregato relativo alla produttività individuale nel limite di cui all'art.23,***

co.2 del Dlgs n.75/2017 (fondo 2016).”

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

*Il Contratto Integrativo di riferimento **non** determina effetti abrogativi impliciti di norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.*

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Il sistema di valutazione della prestazione in uso è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previsti dal titolo III del D. Lgs 150/2009. Detto sistema è unico per tutti gli enti della Bassa Romagna ed è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione n. 142 del 22/10/2020 recentemente modificato con delibera n. 141 del 10/11/2022.

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Si precisa che gli istituti del contratto integrativo sono conformi ai principi di selettività delle progressioni economiche richieste dall'art. 23 del D. Lgs 150/2009 come evidenziato nell'art. 7 del CDI triennio normativo 2023-2025 e come ribadito dal parere Aran CFL 220.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

I risultati attesi dalla sottoscrizione del CDI 2024 sono descritti nel Piano della performance dell'Unione dei Comuni della Bassa Romagna per l'anno 2024 che è stato approvato all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026 con delibera della Giunta n. 10 del 25/01/2024 ed è disponibile nel sito web dell'ente.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

////////

Si resta in attesa della certificazione richiesta dall'art. 40 comma 3- sexies del D. Lgs 165/2001 e si porgono distinti saluti

IL DIRIGENTE
Dott.ssa Francesca Cavallucci