



Unione Comuni Modenesi Area Nord

Servizio Personale Giuridico associato dei comuni di Comuni di Camposanto, Cavezzo, Concordia sulla Secchia, Medolla, Mirandola, San Prospero e Unione Comuni Modenesi Area Nord

Sede operativa del Servizio Via Giolitti, n. 22 41037 Mirandola (MO) Tel. 0535/29619 – 29621 - 29636 – 29544 – 29653 – 29673 Fax 0535/29538
Sede legale dell'Unione: Viale Rimembranze, n. 19 41036 Medolla (MO) Tel. 0535-53811 Fax 0535-53809 www.comunimodenesiareanord.it

Prot. 41758.3.5

Mirandola 21.12.2022

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 TRIENNIO 2019 - 2021

(Ipotesi sottoscritta tra la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale in data 21.12.2022 prot. 41673.1.9)

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		Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo: sottoscritta il 21.12.2022 prot.41673.1.9 Contratto collettivo decentrato integrativo: _____
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione delegazione trattante		Parte pubblica: Presidente: Segretario f.f. dell'Unione Supporto tecnico alla delegazione trattante di parte pubblica: Responsabile Servizio Personale Giuridico, Dr.ssa Simona Roncadi Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Organizzazioni Sindacali firmatarie dell'ipotesi: FP-CGIL, UIL-FPL Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto: _____
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord
Materie trattate nel contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo delle risorse decentrate nel triennio 2019-2021 , con particolare riferimento alla definizione di criteri e procedure relative al fondo per le progressioni orizzontali, al sistema di incentivazione del personale, a specifici compensi previsti contrattualmente, all'incentivazione di specifiche attività e prestazioni, ai compensi per specifiche responsabilità, 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	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si, in data _____ Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di adempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.Lgs.150/2009? Con deliberazione di G.U. n. 69 del 30.06.2022 si è approvato il Piano della performance 2022-2024
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.Lgs.150/2009? Con deliberazione di G.U. n. 40 del 30.04.2022 ha approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8

	retribuzione accessoria	dell'art.11 del D.Lgs.150/2009? Si per quanto di competenza
		La Relazione alla performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del D.Lgs.150/2009? Prevista 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

In data 21.05.2018 è stato sottoscritto il CCNL Comparto Funzioni Locali, 2016-2018, riguardante gli Enti Locali precedentemente ricompresi nel Comparto Regioni-Autonomie Locali, il quale ha disciplinato *ex novo* il sistema di costituzione del Fondo Risorse Decentrate a valere dall'anno 2018 ed altresì riformulato diversi istituti giuridici ed economici che hanno riflessi sui contenuti del contratto decentrato integrativo;

Il nuovo CCNL 2019-2021 del 16.11.2022, prevede l'applicazione a valere dall'anno 2023, nei tempi e modi ivi richiamati, di una serie di istituti e strumenti afferenti al trattamento accessorio del personale, quali le progressioni economiche all'interno delle aree (art.14), il nuovo sistema di classificazione professionale (artt. 78 e ss), nonché la nuova disciplina di costituzione e destinazione del fondo (artt.79 e ss.);

Il CCI 2022, presenta i seguenti elementi di specificità sulla base dei seguenti accadimenti contrattuali ed organizzativi, conseguenti al percorso di recesso in atto:

- si prevede l'applicazione per l'anno 2022 del contratto collettivo integrativo relativo al triennio 2019-2021, sottoscritto in data 15.12.2020, prot. 44819, fermo restando gli effetti del trasferimento di dipendenti dall'Unione al Comune di Mirandola a valere dall'1.01.2022, in forza del percorso di recesso del Comune;
- in questa fase di transizione tra il previgente CCNL 2016-2018 del 21.05.2018 ed il neo sottoscritto CCNL 2019-2021 del 16.11.2022, le parti hanno inteso assicurare un graduale allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali trattati in sede decentrata. Pertanto il Contratto di collettivo integrativo, da siglare avrà durata normativa ed economica annuale, con riferimento all'anno 2022, dando atto che in tal modo il prossimo contratto collettivo integrativo (C.C.I.) 2023-2025 potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale di cui al nuovo citato CCNL 2019-2021 del 16.011.2022, che in sede di disciplina del trattamento accessorio del personale dipendente, rinvia la decorrenza all'anno 2023, oltre che agli effetti della piena efficacia del recesso del Comune di Mirandola dall'Unione prevista a valere dall'1.01.2023

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

Sulla base dei criteri contenuti nel CCI 2022, si definiscono i seguenti macro ambiti di utilizzo delle risorse:

- indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004, secondo le disposizioni contrattuali ivi contenute;
- indennità personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001, secondo le disposizioni contrattuali ivi contenute;
- indennità corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995, secondo le disposizioni contrattuali ivi contenute;
- progressioni economiche orizzontali, con decorrenza nell'anno di riferimento;

- indennità di turno, reperibilità, indennità di condizioni di lavoro, compenso per attività prestata nel giorno di riposo settimanale;
- indennità per specifiche responsabilità;
- indennità di funzione ed indennità di servizio esterno;
- compensi correlati alla performance individuale ed organizzativa.

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 del CCI 2022 sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al vigente al Sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale, approvato con deliberazione di G.U. n. 81 del 13.12.2016, nonché ai principi di valutazione e misurazione della performance, di cui al D.Lgs.150/2009, recepiti nel vigente Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi dell'Unione Comuni Modenesi Area Nord.

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

Con riferimento alla vigente di applicazione del CCI 2022 l'Ente destina all'istituto delle progressioni economiche, anno 2022, un importo pari ad € 20.000,00. Le parti riconoscono che le progressioni economiche orizzontali costituiscono elemento di premialità delle prestazioni lavorative e pertanto sono riconosciute in modo selettivo, tale da assicurare che venga determinato un numero di passaggi non superiore al 50% degli aventi diritto, ritenuto congruo con il predetto principio di selettività.

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

La sottoscrizione del CCI 2022 costituisce un passaggio prioritario nell'ambito del processo di 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 e disagio; particolare attenzione viene posta al sistema incentivante che, facendo leva sulla partecipazione al Piano degli obiettivi approvato dall'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 Servizio Personale Giuridico
(Dr.ssa Simona Roncadi)
firmato digitalmente