

Prot. n. 111842

Treviso, 27 novembre 2015

Al Collegio dei Revisori
Scdc

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico- finanziaria e controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo area non dirigenziale - destinazione risorse anno 2015. Artt. 40 e 40 bis del d.lgs. 165/2001.

PREMESSA

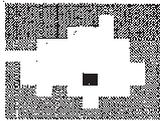
L'art. 40, d.lgs. n. 165/2001, al comma 3 - *sexies*, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della norma predetta, che attua i principi di trasparenza ed uniformità degli atti della contrattazione decentrata, ha predisposto lo schema *standard* di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Ai fini del miglioramento della qualità dei servizi offerti alla collettività, le amministrazioni pubbliche provvedono alla misurazione e alla valutazione della performance, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in cui si struttura l'Ente.

In data 4 novembre 2015, prot. n. 104690, ai sensi dell'articolo 4 del CCNL 22.1.2004 ed in conformità alle prescrizioni contenute nel d.lgs. n. 150/2009, la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali Provinciali con le RSU hanno raggiunto un'intesa relativa al Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente della Provincia di Treviso - utilizzo risorse anno 2015.

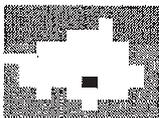


**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI
ACCORDO DECENTRATO DEL PERSONALE – AREA
COMPARTO – DELLA PROVINCIA DI TREVISO –
DESTINAZIONE RISORSE ANNO 2015**

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli; il primo modulo è diretto ad illustrare gli aspetti procedurali e in sintesi il contenuto del contratto, mentre il secondo modulo illustra l'articolato del contratto con le modalità di utilizzo delle risorse in relazione ai risultati attesi, oltreché l'attestazione della compatibilità del contratto con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

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

Data di sottoscrizione	4 novembre 2015
Periodo temporale di vigenza	A decorrere dall'anno 2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore Generale Componenti: Segretario Generale; Dirigente Settore Gestione Risorse Economiche, Finanziarie, Personale e Patrimonio; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL,-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM - RSU Firmatarie dell'ipotesi contrattuale: RSU – FP-CGIL – FP-UIL – CISL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015.
procedu rale e degli atti propede Intervento dell'Organo di controllo	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei revisori il _____



interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno (ha/ non ha effettuato rilievi)
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Per l'anno 2015, l'amministrazione ha approvato IL Bilancio di previsione con delibera di Consiglio provinciale prot. n. 23/99719 del 19.10.2015. Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 per la medesima annualità è stato approvato con deliberazione di Giunta prot. n.355/101600/2015 del 26.10.2015.
	L'Ente ha adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, cogente per effetto dell'art. 10 del D.lgs. n. 33/2013.
	Sono assolti gli obblighi di pubblicazione imposti dal D.Lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009
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 - altre informazioni utili)

2.A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'ipotesi di contratto integrativo sottoscritto in data 4.11.2015 riguarda l'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità 2015 e attua gli istituti demandati alla contrattazione decentrata, contenuti nel CCDI normativo, sottoscritto in data 22.10.2013, di validità triennale (2013 - 2015), che costituisce un testo unico delle norme contrattuali di secondo livello applicate dall'Ente provinciale, nei limiti stabiliti dalle vigenti fonti normative e contrattuali nazionali, come espressamente previsto dal comma 3-*quinquies*, art. 40, d.lgs. n. 165/2001.

Il CCDI è composto da un unico articolato dove si dà atto della costituzione del fondo da parte dell'amministrazione provinciale con proprio provvedimento, nel rispetto delle prescrizioni che impongono specifici e cogenti limiti finanziari nella costituzione del fondo.

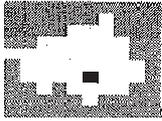
In particolare, la premessa al predetto articolato fa riferimento al processo di riordino delle funzioni provinciali delineato dalle leggi nn. 56 e 190/2014 che inevitabilmente si riflette anche sulle entità delle risorse decentrate. La Provincia di Treviso ha optato, stante anche i limitati spazi finanziari derivanti da continui tagli operati dalla normativa citata, per la decurtazione delle disponibilità finanziarie, coerentemente con l'entità del personale in servizio presso la stessa amministrazione.

Le parti stabiliscono le entità e le finalità di destinazione delle risorse, secondo il prospetto, di cui alla sezione 2.b).

L'ipotesi di accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità corrente non presenta scostamenti significativi rispetto all'utilizzo dell'anno precedente, ad eccezione degli effetti prodotti sia dalla riduzione del finanziamento in misura proporzionale rispetto al personale in servizio con riferimento ai valori cristallizzati nell'anno 2014, secondo quanto statuito dall'art. 9, comma 2*bis*, d.l. 78/2010 e sia dalla riduzione operata dall'amministrazione secondo quanto indicato nella nota diramata dalla Funzione Pubblica in data 27.3.2015.

Quanto alle risorse correlate a compensare specifiche responsabilità previste dall'art. 17, lett. f), CCNL 1.4.1999, è stato deciso di mantenere invariata la quantità di risorse pari ad euro 120.000,00 con il precipuo obiettivo di valorizzare la professionalità dei dipendenti che sono chiamati, anche a seguito della contrazione degli organici determinata dall'attuazione del processo di riforma delle province, a svolgere i propri compiti con elevato grado di autonomia e responsabilità.

L'ente, inoltre, si è impegnato a razionalizzare il servizio di reperibilità attualmente attivato, con la specifica finalità di ridurre il costo per le indennità da riconoscere al



personale occupato a favore dei compensi collegati alla performance; quest'ultimi vengono definiti nell'ammontare complessivo di euro 719.237,32 (che costituiscono il 31,30% dell'intero fondo).

Si ricorda che, con specifico riguardo alle indennità correlate all'effettiva prestazione, a decorrere dal 1° gennaio 2014, il cci normativo ha disposto l'incremento del valore economico dell'indennità di disagio, che passa da euro 25,82 a 30,00, mensili, analogamente all'importo stabilito dal contratto nazionale per l'indennità di rischio. A partire dalla medesima data, sono stati, inoltre, aggiornati i criteri di attribuzione delle indennità sulla considerazione delle effettive esigenze di tutela di condizioni di lavoro disagiate.

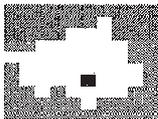
Visto il significativo detrimento delle risorse decentrate, le parti hanno concordato di destinare le risorse decentrate residuali rispetto al finanziamento dei vari istituti contrattuali, all'integrale finanziamento della performance organizzativa ed individuale, rinviando alla successiva sessione negoziale l'eventuale valutazione di avvio di procedure selettive volte al riconoscimento della progressione economiche, impedita a livello normativo dal 2011 a tutto il 2014.

Per il dettaglio degli obiettivi di natura operativa e gestionale, fissati per l'anno 2015, che coinvolgono tutto il personale, i cui risultati attesi sono oggetto di misurazione e valutazione funzionalmente alla corresponsione dei compensi legati alla produttività, si rinvia al contenuto del Piano della performance 2015.

2.B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 1 dell'accordo, le risorse vengono utilizzate nelle modalità e nelle entità esposte di seguito:

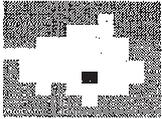
IPOTESI DI UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2015 - ART.17 CCNL 1.4.1999 - ART. 33 CCNL 22.1.2004		
RIFERIMENTI CONTRATTUALI		IMPORTI IN EURO
Nazionale	Decentrato	utilizzo
<i>Istituti da finanziarsi con le risorse stabili</i>		
art.17 CCNL 1.4.99	art.31CCDI	Progressione orizzontale comma 2 lettera b) (quota per mantenere la fascia retributiva attribuita a far data 1.1.2010) presunta € 700.000,00



ART. 33 CCNL 22.11.2004		indennità di comparto comma 4, lettere b) presunta	€ 238.000,00	
		somme utilizzate per ass. ad personam da verticalizzazioni presunta	€ 20.500,00	
		Retribuzione di posizione organizzativa e risultato comma 2, lett. c) presunta	€ 309.000,00	
		Indennità di direzione comma 3 ad incremento delle risorse di cui al comma 2 lett. C) presunta	€ 5.300,00	
	art. 23 CCDI		Indennità per compensare specifiche responsabilità comma 2 lett. f) cat. B C D come modificato ex art. 7 CCNL 9.5.2006 (€ 120.000,00
			Indennità per compensare specifiche responsabilità comma 2 lett. i) cat. B C D	€ 1.000,00
	art. 17 CCNL 1/4/00		Indennità di rischio presunta	€ 26.000,00
		Art 28 CCDI	Indennità di turno e maggiorazioni, maneggio valori presunta	€ 42.000,00
			Indennità di reperibilità presunta	€ 72.000,00
	Art 26 CCDI		Indennità disagio comma 2 lett. e) presunta	€ 45.000,00
		<i>Totale istituti da finanziarsi con le risorse stabili</i>	€ 1.578.800,00	
<i>Istituti da finanziarsi con le risorse variabili</i>				
art. 17 CCNL 1/4/00		PROD. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (quota 40%)	€ 287.694,93	
		PROD. PERFORMANCE INDIVIDUALE (quota 60%)	€ 431.542,39	
		<i>Totale istituti da finanziarsi con le risorse variabili</i>	€ 719.237,32	
		TOTALE fondo anno 2015	€ 2.298.037,32	

2.C) effetti abrogativi impliciti

Gli effetti abrogativi impliciti riguardano l'art. 21 del CCI normativo sottoscritto in



data 22.10.2013, avente il medesimo oggetto di quello presente nel presente accordo.

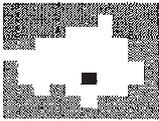
2.D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto al personale si applica il sistema di misurazione e valutazione approvato dall'ente con atto di Giunta prot. n. 80100/286 del 15.7.2013, secondo le modalità e i criteri stabiliti negli artt. 23, 25 e 26 del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei servizi (rispettivamente, Valutazione del servizio e valorizzazione delle professionalità, Valutazione del personale e Sistema premiante), adottato in aderenza al decreto n. 150/2009.

Si sintetizzano di seguito gli obiettivi perseguiti dal sistema premiante:

- a) promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, secondo logiche meritocratiche e valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici;
- b) valorizzare la qualità della prestazione, la capacità innovativa e propositiva dei dipendenti, secondo obiettivi rilevanti e pertinenti, oltreché specifici e misurabili oggettivamente, rispetto alla missione istituzionale e alle politiche e strategie attuate dall'Ente sulla base:
 - 1) del livello di conseguimento degli obiettivi di gruppo intesi come obiettivi individuati dal piano della performance con riferimento ai settori o alle unità organizzative in cui si articola l'Ente. Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa ammontano ad euro 287.694,93 pari al 40% delle risorse destinate alla premialità;
 - 2) della qualità del singolo contributo, alle competenze dimostrate e dei singoli comportamenti professionali e organizzativi. Le risorse destinate a compensare la performance individuale ammontano ad euro 431.542,39, pari al 60% delle risorse destinate alla premialità;
- c) garantire l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale (solo chi consegue una valutazione non inferiore a 90 su 100);
- d) rendere noto ai dipendenti prima del periodo oggetto di valutazione gli obiettivi di gruppo e individuali sui quali saranno valutati, stabilendo che gli obiettivi medesimi devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, e che devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

Le risorse destinate alla valutazione della performance organizzativa sono ripartite tra i settori dell'ente o unità organizzative, sulla base della percentuale di



raggiungimento degli obiettivi posti con il Piano della Performance.

Le altre risorse, destinate al bonus della performance individuale, sono erogate in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi, di seguito individuati:

- conseguimento degli obiettivi;
- rapporto con l'utenza interna ed esterna;
- proposte di azioni migliorative;
- clima sociale interno
- gestione delle risorse.

La valutazione è effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione all'art. 109 del d.lgs. n. 267/2000), utilizzando la scheda di valutazione appositamente predisposta.

2.E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche per l'annualità 2015: parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

2.F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto, sono in stretta correlazione con il Piano della performance in corso di approvazione e il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del d.lgs. n. 150/2009 e sono rilevati dai sistemi di controllo interni.