



Settore Personale e Affari Generali - Ufficio Amministrazione del personale

Prot. 91679

Treviso, 30 ottobre 2017

Al Collegio dei Revisori
Sede

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico - finanziaria e controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo area dirigenziale - Anno 2017. Artt. 40 e 40 bis del d.lgs. 165/2001.

PREMESSA

L'art. 40, D. Lgs. 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 e 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 e che migliorino 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 data 24 ottobre 2017, ai sensi dell'articolo 4 del CCNL del 22.2.2006, area dirigenziale, la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali Provinciali con la RSA hanno raggiunto un'intesa relativa al Contratto collettivo decentrato integrativo per l'utilizzo delle risorse nell'annualità economica 2017, in attuazione delle direttive emanate dall'organo di governo.

È stato approvato il piano della performance, secondo il dettato dell'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 ed in coerenza con l'art. 18 del regolamento vigente di organizzazione dei servizi e degli uffici.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO ANNO 2017

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.

Il presente contratto integrativo è un "contratto integrativo economico" che rende conto della programmazione delle risorse per l'anno 2017.

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

Data di sottoscrizione	24 ottobre 2017	
Periodo temporale di vigenza	Il contratto integrativo è riferito all'anno 2017	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore Generale Componenti: Segretario Generale Dirigente Personale e Affari Generali Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL,-FP, UIL-FPL, DIREL,RSA Firmatarie dell'ipotesi contrattuale: FP-UIL - RSA	
Soggetti destinatari	Personale con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato e a tempo determinato.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il contratto, preso atto dell'ammontare del fondo previsto dall'art. 26, CCNL 23/12/1999, destina le risorse che lo compongono al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	È stata acquisita la certificazione disgiunta della costituzione del fondo dal Collegio dei Revisori il 23 ottobre 2017 E' stata acquisita la certificazione del contratto integrativo decentrato anno 2017 per la parte economica il 2/11/2017
		L'Organo di controllo interno non ha/ ha effettuato rilievi



Settore Personale e Affari Generali - Ufficio Amministrazione del personale

	<i>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</i>	Per l'anno 2017, l'amministrazione ha approvato il Bilancio di previsione con Delibera di Consiglio Provinciale n. 18/88248/2017 del 17.10.2017 avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2017, del D.U.P. 2017 e relativi allegati e Riequilibrio di bilancio ex art. 193 D.Lgs. 267/2000"
		L'Ente ha aggiornato 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, con Decreto Presidenziale prot. n. 11011 del 7 febbraio 2017.
		Sono stati 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"
		Il Peg/Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs n. 150/2009 è stato adottato con Decreto del Presidente n. 213/88962/2017 del 20.10.2017
		Il referto del controllo di gestione 2017 e la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 dovranno essere validate dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del medesimo decreto, prima di procedere alla liquidazione delle risorse relative alla performance.
<i>Eventuali osservazioni =====</i>		

**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**

Il presente contratto integrativo regola esclusivamente la destinazione del fondo per la contrattazione integrativa anno 2017, provvedendo all'individuazione e all'utilizzo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, nei limiti dell'importo disponibile sulla base della metodologia approvata dall'Ente.

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

Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato viene utilizzato con le modalità di seguito esposte:

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>retribuzione di posizione dirigenziale</i>	<i>€ 351.308,94</i>
<i>retribuzione di risultato dirigenziale</i>	<i>€ 61.995,00</i>
<i>Totale fondo</i>	<i>€ 413.303,94</i>

2.C) effetti abrogativi impliciti

Il presente accordo economico abroga implicitamente il precedente sottoscritto per l'annualità 2016.

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

Le previsioni del presente contratto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto ai dirigenti si applica il sistema di misurazione e valutazione approvato dall'ente secondo le modalità e i criteri stabiliti nel Titolo III "Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance" del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei servizi.

Con il presente contratto integrativo si destina **15%** dell'importo complessivo al finanziamento della retribuzione di risultato ai dirigenti in servizio nel 2017.

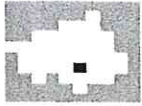
La retribuzione di risultato viene riconosciuta sulla base del raggiungimento dei risultati complessivi della gestione dell'Ente che si realizza con la presa d'atto, da parte del Presidente, del Referto del controllo di gestione da inviare successivamente alla Corte dei Conti.

La valutazione dei dirigenti si attua mediante la compilazione della scheda che costituisce parte integrante del sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente, secondo quanto previsto dall'art. 22 del predetto regolamento, ed è diretta a promuovere il miglioramento dello sviluppo organizzativo e professionale dell'Ente e al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo i principi che presiedono alla buona amministrazione della cosa pubblica.

La valutazione dei dirigenti spetta al Nucleo di Pianificazione Controllo e Valutazione che propone al Presidente l'attribuzione dei premi.

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, a cui si rinvia per l'individuazione degli obiettivi strategici ed operativi e il sistema di



Settore Personale e Affari Generali - Ufficio Amministrazione del personale

misurazione e valutazione adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del d.lgs. n. 150/2009; il raggiungimento dei risultati è rilevato dai sistemi di controllo interni.

