



Prot. n. 89644

Treviso, 24 ottobre 2017

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria. Controllo sulla compatibilità dei costi dell’ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo area non dirigenziale – destinazione risorse anno 2017. Artt. 40 e 40 bis del d.lgs. 165/2001.

PREMESSA

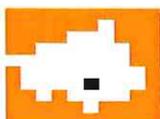
L’art. 40, d.lgs. n. 165/2001, al comma 3 - *sexies*, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.

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 20 ottobre 2017, con prot. n. 89149, 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 2017.



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO
DEL PERSONALE – AREA COMPARTO – DELLA PROVINCIA DI TREVISO –
DESTINAZIONE RISORSE ANNO 2017**

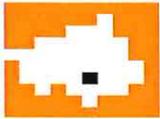
La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli; il primo modulo è diretto ad illustrare gli aspetti procedurali e in sintesi il contenuto del contratto, mentre il secondo modulo illustra l'articolato del contratto con le modalità di utilizzo delle risorse in relazione ai risultati attesi,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

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

Data di sottoscrizione	20 ottobre 2017
Periodo temporale di vigenza	A decorrere dall'anno 2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore Generale Componenti: Segretario Generale; Dirigente Settore Personale e Affari Generali. 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 - DICCAP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017.
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 della costituzione del Fondo anno 2017 da parte del Collegio dei revisori il 20 ottobre 2017 E' stata acquisita la certificazione del contratto integrativo decentrato anno 2017 per la parte economica il <u>8/11/2017</u> L'Organo di controllo interno ha non ha effettuato rilievi)



<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 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"
	Con deliberazione di Giunta Provinciale n. 80100/286 del 15.07.2013 è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance relativa ai dirigenti, posizioni organizzative e dipendenti.
	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

L'ipotesi di contratto integrativo sottoscritto in data 20 ottobre 2017 riguarda l'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità 2017 e attua gli istituti demandati alla contrattazione decentrata, contenuti nel CCDI normativo, sottoscritto in data 22.10.2013, di validità triennale 2013 – 2015, che si intende prorogato fino alla stipulazione dei rinnovi contrattuali nazionali, aggiornato con accordo del 25 luglio 2016, prot. n. 62990. L'accordo di natura normativa 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-*quinq*ues, art. 40, d.lgs. n. 165/2001.

Il CCDI dà atto della costituzione del fondo da parte dell'amministrazione provinciale con determina dirigenziale, nel rispetto delle prescrizioni che impongono specifici e cogenti limiti finanziari nella costituzione del fondo, stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017.

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, in misura proporzionale al personale in servizio.

L'art. 2 del contratto collettivo integrativo, preso atto della somma necessaria a finanziare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, considerato che per effetto dei limiti legislativi vigenti fino all'annualità 2014, nonché per effetto degli effetti della riforma istituzionale di cui alla legge n. 56/2014, l'ultima selezione risale all'anno 2010, destina all'attivazione delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2017, l'importo di euro 80.000,00.

Quanto alle risorse correlate a compensare specifiche responsabilità previste dall'art. 17, lett. f), CCNL 1.4.1999, è stato deciso di ridurre l'importo ad euro 80.000,00, tenuto conto dei livelli gerarchici presenti in ciascuna struttura organizzativa, con il precipuo obiettivo di valorizzare la professionalità dei dipendenti che sono chiamati a svolgere i propri compiti con elevato grado di autonomia e responsabilità.

Per il dettaglio degli obiettivi di natura operativa e gestionale, fissati per l'anno 2017, 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 2017.

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:

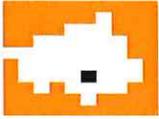


IPOTESI DI UTILIZZO DELLE RISORSE FINANZIARIE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2017 - ART.17 CCNL 1.4.1999 - ART. 33 CCNL 22.1.2004			
RIFERIMENTI CONTRATTUALI		IMPORTI IN EURO	
Nazionale	Decentrato	utilizzo	
<i>Istituti da finanziarsi con le risorse stabili</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	€ 416.500,00
		Progressione orizzontale comma 2, lett. b) (nuova selezione a decorrere dal 1.1.2017)	80.0000,00
ART. 33 CCNL 22.1.2004		indennità di comparto comma 4, lettere b) presunta	€ 163.000,00
		somme utilizzate per ass. ad personam da verticalizzazioni presunta	€ 16.800,00
art.17 CCNL 1.4.99		Retribuzione di posizione organizzativa e risultato comma 2, lett. c) presunta	€ 254.400,00
		Indennità di direzione comma 3 ad incremento delle risorse di cui al comma 2 lett. C) presunta	€ 2.300,00
	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 (€ 80.000,00
		Indennità per compensare specifiche responsabilità comma 2 lett. i) cat. B C D	€ 600,00
		Indennità di rischio presunta	€ 20.000,00
	Art.28 CCDI	Indennità di turno e maggiorazioni, maneggio valori presunta	€ 46.000,00
		Indennità di reperibilità presunta	€ 37.500,00
	Art. 26 CCDI	Indennità disagio comma 2 lett. e) presunta	€ 30.000,00
	Totale istituti da finanziarsi con le risorse stabili	€ 1.147.100,00	
<i>Istituti da finanziarsi con le risorse variabili</i>			
art.17 CCNL 1.4.99		PROD. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (quota 40%)	€ 214.073,57
		PROD. PERFORMANCE INDIVIDUALE (quota 60%)	€ 321.110,36
		Totale istituti da finanziarsi con le risorse variabili	€ 535.183,93
	TOTALE fondo anno 2017	€ 1.682.283,93	

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 214.073,57 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 321.110,36 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 prevede nuove progressioni economiche a decorrere dal 1.1.2017 per risorse pari ad euro 80.000,00, secondo i criteri contenuti nel citato CCDI normativo a beneficio di un numero limitato di dipendenti in servizio alla medesima data. La percentuale dei beneficiari della progressione economica rispetto al personale in servizio non appartenente all'ultima fascia



economica è del 39%. Coerentemente con il principio di selettività e premialità partecipano alla selezione ai dipendenti che nel periodo di permanenza nella posizione economica di valutazione hanno ottenuto una valutazione media di performance non inferiore a 80 punti su 100.

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 approvato con decreto del Presidente n. 213/88962/2017 del 20.10.2017 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.

