



Prot. n.87105

Treviso, 22 ottobre 2018

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico - finanziaria. Controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo personale comparto "Funzioni Locali" - criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2018. 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 (v. circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato e le relative note applicative pubblicate dal MEF).

L'obiettivo della contrattazione collettiva integrativa è la destinazione delle risorse decentrate 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 12 ottobre 2018, con accordo prot. n. 84310, ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 21.5.2018 relativo al personale del comparto "Funzioni Locali" 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 l'intesa relativa all'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente della provincia di Treviso per la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2018.

Il comma 6 dell'art. 8 del CCNL suddetto prevede che il prescritto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo individuato dall'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di CCI definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE - AREA COMPARTO -
DELLA PROVINCIA DI TREVISO
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2018

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli; il primo modulo è diretto ad illustrare gli aspetti procedurali ed 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	12 ottobre 2018
Periodo temporale di vigenza	A decorrere dall'anno 2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore Generale Componenti: Dirigente Settore Personale e Affari Generali. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL,-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, RSU Firmatarie dell'ipotesi contrattuale: RSU - FP-CGIL - FP-UIL -CISL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2018.
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.
	Non sono stati espressi rilievi da parte dell'organo di controllo in merito alla costituzione del Fondo anno 2018, trasmesso con nota prot. n. 78398 del 24.9.2018. E' stata acquisita la certificazione del contratto integrativo decentrato anno 2018 il _____ 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>	<p>Per l'anno 2018, l'amministrazione ha approvato il Bilancio di previsione con Delibera di Consiglio Provinciale n. 2/25373 del 21.3.2018, avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2018-2020, del Documento Unico di Programmazione 2018-2020 e dei relativi allegati"</p>
		<p>L'Ente ha aggiornato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2018-2020 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. 18/5588 del 22.1.2018.</p>
		<p>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"</p>
		<p>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.</p>
		<p>Il Peg/Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs n. 150/2009 è stato adottato con Decreto del Presidente n. 62/25276/2018 del 21.03.2018 avente ad oggetto: "Approvazione piano esecutivo di gestione 2018-2020 e piano performance 2018-2020."</p>
		<p>Il referto del controllo di gestione 2018 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.</p>
<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 collettivo integrativo sottoscritto in data 12 ottobre 2018 riguarda l'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità 2018 e i relativi criteri di ripartizione, come previsto dall'art. 8, comma 1, CCNL 21.5.2018 che prevede la facoltà degli enti di negoziarli con cadenza annuale.

Si tratta del primo accordo integrativo contrattato a valle dell'entrata in vigore del nuovo contratto nazionale sottoscritto il 21.5.2018, che ha innovato sia la parte relativa alle relazioni sindacali, riportando al centro gli istituti di partecipazione sindacale con particolare riferimento all'ambito di contrattazione e sia gli istituti contrattuali relativi al trattamento economico accessorio. Il nuovo CCNL ha effettuato inoltre, con l'intento di semplificare la materia della costituzione e dell'utilizzo delle risorse decentrate, una ricognizione delle possibili voci che possono alimentare il fondo e ri-disciplinato le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, abrogando al contempo tutte le disposizioni contrattuali in detto settore previgenti.

Le parti, nella considerazione che il nuovo contratto nazionale prevede n. 24 materie di contrattazione peraltro innovate e visti i tempi di contrattazione (ultimo trimestre 2018), ha ritenuto opportuno, da un lato, avviare il confronto ex art. 5 e la contrattazione ex art. 7 per la stipulazione dell'accordo normativo di durata triennale e, dall'altro, stipulare un accordo di natura economica che consenta entro l'anno di riferimento di attuare anche l'istituto della progressione economica orizzontale con le nuove regole.

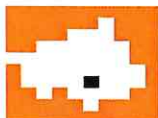
Il CCI dà atto della costituzione del fondo da parte dell'amministrazione provinciale con determina dirigenziale, nel rispetto delle prescrizioni che impongono specifici e cogenti limiti finanziari nella costituzione del fondo, stabiliti dall'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017, fatta salva la contabilizzazione in riduzione delle risorse assegnate al personale dei Centri per l'Impiego transitato presso Veneto Lavoro a far data 1.1.2018, ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 793 e ss. e art. 54, L.R. n. 45/2017.

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, posto che per quanto i valori riconosciuti alle indennità per condizioni lavoro, si è mantenuto l'importo attualmente previsto pari ad 1 euro, corrispondente al valore minimo previsto dall'art. 70-bis del CCNL predetto. Lo stesso con decorrenza 1.1.2019 per quanto concerne l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL riconosciuto alla polizia amministrativa provinciale e al personale on compiti di sorvegliante stradale.

Con riguardo ai criteri di attribuzione dei compensi correlati alla performance organizzativa ed individuale è stata mantenuta la ripartizione prevista nel contratto normativo vigente nella misura del 40% e del 60% delle risorse complessive destinate a detta remunerazione.

L'art. 4 del contratto collettivo integrativo, preso atto della somma necessaria a finanziare l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, e 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, soltanto nel 2017 è stata effettuata una selezione dopo 6 anni di blocco, destina all'attivazione delle progressioni economiche orizzontali con



decorrenza 1.1.2018, l'importo di euro 55.000,00, applicando i nuovi criteri previsti dal CCNL.

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 60.000,00, 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. Al personale appartenente alla polizia amministrativa sono state destinate 3.050,00 a titolo di indennità di funzione, rinviando ai medesimi criteri vigenti per il rimanente personale.

Per il dettaglio degli obiettivi di natura operativa e gestionale, fissati per l'anno 2018, che coinvolgono tutto il personale, i cui risultati attesi sono oggetto di misurazione e valutazione funzionalmente alla corresponsione dei compensi legati alla performance, si rinvia al contenuto del Piano della performance 2018.

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:

PROVINCIA DI TREVISO		
CCDI FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018: IPOTESI UTILIZZO (art. 68 CCNL 21.5.2018)		
RIFERIMENTI CONTRATTUALI		IMPORTI IN EURO
CCNL nazionale	CCNL decentrato	
comma 1	Valori differenziali di progressione orizzontale attribuiti negli anni precedenti	€ 406.000,00
	risorse utilizzate per assegni ad personam da verticalizzazioni anni precedenti	€ 6.045,00
	indennità di comparto ex art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004	€ 126.000,00
	Indennità di direzione ex VIII qualifica ex art. 37, comma 4 CCNL 6.7.1995	€ 2.070,00
comma 2	lett. a) premi correlati alla performance organizzativa	€ 163.503,30
	lett. b) premi correlati alla performance individuale	€ 245.254,95
	lett. c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (rischio)	€ 17.000,00
	lett. c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (disagio)	€ 15.600,00
	lett. d) indennità di turno, maggiorazioni, ecc.	€ 44.600,00
	lett. d) indennità di reperibilità	€ 42.800,00
	lett. e) compensi per specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies	€ 60.000,00
	lett. f) indennità di funzione Polizia Amministrativa e indennità di servizio esterno di cui agli artt. 56-sexquis e 56-quarter	€ 3.050,00
	lett. J) Valori differenziali di progressione orizzontale attribuiti nell'anno di riferimento	€ 55.000,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018		€ 1.186.923,26



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;

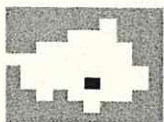
c) garantire l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale (solo chi consegue una valutazione non inferiore 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 CCI prevede nuove progressioni economiche a decorrere dal 1.1.2018 per risorse pari ad euro 55.000,00, secondo i criteri contenuti nel citato art. 4 a beneficio di un numero limitato di dipendenti in servizio alla medesima data, in misura proporzionale per ciascuna posizione economica.

Coerentemente con il principio di selettività e premialità partecipano alla selezione ai dipendenti che nel periodo di permanenza nella posizione economica relativamente all'ultimo triennio precedente all'anno di valutazione hanno ottenuto una valutazione media di performance non inferiore a 70 punti su 100 e abbiano prestato un servizio effettivamente reso non inferiore ai 18 mesi su 36.

In conformità all'art. 16 del CCNL i criteri di valutazione prendono in considerazione i risultati della performance individuale nel triennio precedente all'anno 2018 e l'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento.

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. 62/25276/2018 del 21.03.2018 avente ad oggetto: "Approvazione piano esecutivo di gestione 2018-2020 e piano performance 2018-2020." 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.

