



Prot. n. 5747

Treviso, 30 gennaio 2019

**OGGETTO:** Relazione illustrativa e tecnico - finanziaria. Controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo personale comparto della Provincia di Treviso - triennio normativo 2019 -2021. 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.

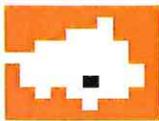
Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi della norma predetta, che attua i principi di trasparenza ed uniformità degli atti della contrattazione decentrata, ha predisposto lo schema *standard* di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria (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 11 gennaio 2019, con accordo prot. n. 2355, 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 normativo per il personale non dirigente della provincia di Treviso per il triennio 2019-2021.

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.

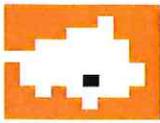


**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO**  
**INTEGRATIVO DEL PERSONALE - AREA COMPARTO -**  
**DELLA PROVINCIA DI TREVISO**  
**TRIENNIO NORMATIVO 2019 -2021**

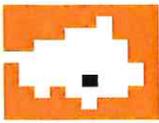
La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli; il primo modulo è diretto ad illustrare gli aspetti procedurali ed in sintesi il contenuto del contratto, mentre il secondo modulo illustra l'articolato del contratto con le modalità di utilizzo delle risorse in relazione ai risultati attesi, 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**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>11 gennaio 2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>A decorrere dall'anno 2019</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: <b>Direttore Generale</b> Componenti: <b>Segretario Generale</b> <b>Dirigente Settore Personale e Affari Generali.</b>  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <b>FP-CGIL, CISL,-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, RSU</b>  Firmatarie dell'ipotesi contrattuale: <b>RSU - FP-CGIL - FP-UIL -CISL</b>
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale non dirigente</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<b>Accordo normativo triennio 2019 - 2021</b>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>
	<b>E' stata acquisita la certificazione del contratto collettivo integrativo normativo per il triennio 2019 - 2021 il giorno _____</b>  <b>L'Organo di controllo interno (ha/ non ha effettuato rilievi)</b>



<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 il triennio 2019 - 2021, l'amministrazione ha approvato il Bilancio di previsione con Delibera di Consiglio Provinciale n. 28/104043/2018 del 18.12.2018, avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2019-2021, del Documento Unico di Programmazione 2019-2021 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. 266/104239/2018 del 19.12.2018 avente ad oggetto: "Approvazione piano esecutivo di gestione 2019-2021 e piano performance 2019-2021."</p>
	<p>Il referto del controllo di gestione 2019 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 11 gennaio 2019 in atti al prot. generale n. 2355 riguarda la disciplina normativa delle materie rimesse dalla contrattazione nazionale dall'art. 7, comma 4 alle parti contrattuali in ordine di elencazione, ferma restando la possibilità per le stesse parti di procedere alla revisione delle norme in sede di negoziazione annuale, correlata alla definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate.

Si tratta del primo accordo integrativo normativo 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 prevedeva n. 24 materie di contrattazione peraltro innovate come contenuto e visti i tempi stringenti di contrattazione, hanno ritenuto opportuno, nel corso del 2018, 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 ha consentito l'erogazione dei compensi, nonché l'attuazione dell'istituto della progressione economica orizzontale con le nuove regole entro il 31 dicembre 2018.

Il presente accordo integrativo è suddiviso in quattro titoli.

Il primo titolo regola le disposizioni generali che comprendono i servizi pubblici essenziali e le relazioni sindacali, includendo le agibilità sindacali dei lavoratori (dall'articolo 1 all'articolo 10).

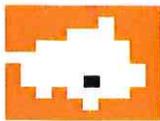
E' prevista la facoltà per le parti di determinare con cadenza annuale i criteri di ripartizione delle risorse decentrate quantificate coerentemente alle disposizioni vigenti in materia di contenimento della spesa di personale.

Il Titolo II risulta più corposo in quanto disciplina il trattamento economico del personale.

Il capo II, all'articolo 13, reca la disciplina delle risorse e dei principi che governano la premialità, in aderenza al sistema di misurazione e di valutazione adottato dall'Ente.

La scelta attuata dalle parti è stata quella di applicare gli istituti contrattuali nell'ambito della cornice contrattuale nazionale, in coerenza con i valori economici previsti precedentemente, seppur prevedendo un relativo aumento, posto che le risorse finanziarie decentrate sono soggette al limite legislativo disposto dall'art. 23 D.Lgs n. 75/2017.

Dunque in un contesto di lieve e costante riduzione di organico presente in servizio e di un fondo di risorse pressoché stabile, fatto salvo l'incremento previsto dal CCNL di cui all'art. 68, comma 2, come stabilito dall'articolo 11 del D.L. n. 135/2018, le parti hanno condiviso l'impostazione di consentire, nel rispetto degli equilibri del fondo, la possibilità di attivare progressioni economiche orizzontali, stante il blocco legislativo che ha inibito le selezioni



nel periodo dal 2011 al 2014 compreso e la scelta dell'Ente di riavvio delle medesime soltanto dall'annualità 2017.

E' stata individuata la ripartizione tra la performance organizzativa e quella individuale, nella misura del 50% delle risorse decentrate complessive destinate a remunerare complessivamente la performance. Gli articoli seguenti dettano i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie, individuando i soggetti destinatari dei premi correlati alla performance e regolando i criteri dell'erogazione dei compensi sulla base degli esiti valutativi conseguiti nel raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale. In particolare, l'art. 16 individua i criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale pari al 30% dell'importo medio pro capite erogato al personale valutato positivamente ex art. 69 del CCNL.

Il capo III (articolo 17) detta i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, nonché la correlazione esistente tra la stessa retribuzione e gli altri compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sulla base della previsione di tre scaglioni di compenso. E' comunque garantita l'erogazione di una misura residuale di retribuzione di risultato.

Il capo IV regola i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali; vengono stabiliti i requisiti per partecipare alla selezione e le modalità operative per definire le graduatorie degli aventi diritto, secondo i criteri di valutazione declinati nel sistema di misurazione e valutazione dell'Ente e oggetto di confronto (vedi in seguito).

Il Capo V introduce una regolamentazione organica delle fattispecie, dei criteri, dei valori e delle procedure per corrispondere le indennità ed i compensi relativi a particolari prestazioni di lavoro. Nello specifico, dopo aver definito all'articolo 20 i principi generali di disciplina, l'articolo 21 individua le attività per le quali spetta l'indennità condizioni lavoro, oggetto di disagio e di rischio per la salute, nonché le condizioni e le modalità di attribuzione della stessa al personale. La condizione di lavoro esposta a rischi è valorizzata con un importo di euro 1,20 giornaliera su base mensile e secondo l'effettiva presenza, mentre la prestazione di lavoro giornaliera disagiata è retribuita con un valore economico di 1,00 al pari della condizione lavoro di maneggio denaro.

L'articolo 22 individua i presupposti per l'erogazione della nuova indennità di servizio esterno riconosciuta al personale addetto alla vigilanza esterna per almeno il 60% della prestazione giornaliera.

L'articolo 23 disciplina l'istituto delle specifiche responsabilità, sulla base di quanto già regolamentato con i precedenti contratti integrativi; vengono adeguati i valori dell'indennità da riconoscere mensilmente, sulla base dei valori indicati dal contratto nazionale, nonché definiti i tempi e le procedure per l'attribuzione. L'articolo 24 individua coerentemente con la predetta disciplina la nuova indennità di funzione riconosciuta al personale della vigilanza.

All'articolo 25 viene riproposta la disciplina della correlazione tra premio performance individuale e i compensi che specifiche disposizioni di legge assegnano al personale dipendente prevista per il personale titolare di posizione organizzativa con riferimento alla retribuzione di risultato, secondo la previsione di n. 3 scaglioni di compenso.

Assoluta novità è rappresentata dalle norme contenute nell'articolo 26 che detta i criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo a seguito della previsione dell'articolo 72 del CCNL. Sono previste misure di sostegno delle necessità economiche con particolare attenzione alla tutela della famiglia e della salute dei dipendenti.



L'articolo 27 nell'ambito della disciplina del contratto nazionale individua l'incremento del numero di turni (sette) in cui il personale può essere messo in reperibilità per un massimo di mesi tre continuativi e il correlato incremento dell'indennità base di reperibilità da euro 10,33 ad euro 12,00 ogni dodici ore.

Con il Titolo III si dettano le disposizioni inerenti alla qualità alla sicurezza del lavoro e della tutela della salute e si individuano i limiti in materia di turni, di banca delle ore nonché il limite massimo di lavoro straordinario annuale.

In particolare l'art. 30 individua i criteri per l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale dal 25% della dotazione organica complessiva individuata per categorie giuridiche al 35%, secondo quanto previsto dalla legislazione nazionale e contrattuale vigente.

In tema di orario, l'articolo 32 individua i criteri per la costituzione di fasce temporali di flessibilità oraria fissandola in mezz'ora rispetto all'orario di ingresso e all'orario di uscita, sia in anticipo e sia in posticipo, nonché i presupposti per l'elevazione della fascia di flessibilità da parte dell'Ente.

Infine, il Titolo IV nelle disposizioni diverse al fine di attuare le politiche di conciliazione vita familiare e vita professionale auspica l'approvazione della disciplina del lavoro agile e fissa i criteri per l'utilizzo della pausa all'inizio o alla fine del servizio. L'accordo illustra inoltre le schede previste per il riconoscimento delle indennità per specifiche responsabilità.

### **2.C) effetti abrogativi impliciti**

L'accordo, come espressamente previsto nell'articolo 40, determina l'abrogazione di tutti i precedenti contratti collettivi integrativi stipulati presso la Provincia di Treviso.

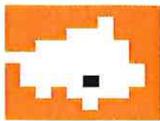
### **2.D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

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 e successive modificazioni.

Il predetto sistema di misurazione e valutazione è in corso di adeguamento in esito al confronto avvenuto con le parti sindacali, come previsto dall'art. 5 del CCNL. Si dovrà tener conto della disciplina relativa al premio differenziale correlato alle migliori valutazioni ottenute in termini di performance individuali eccellenti rese dai dipendenti.

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;**

La disposizione inserita nell'ipotesi di accordo relativa alle progressioni economiche orizzontali garantisce il principio di selettività imposto dal contesto contrattuale e legislativo vigente, in quanto *in primis* introduce un limite meritocratico per la partecipazione alla selezione. Partecipano alla selezione avente decorrenza il 1° gennaio dell'anno di riferimento i 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.

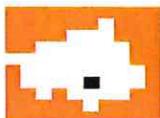
In secondo luogo, conseguono il beneficio economico i dipendenti assegnati a ciascun settore e per categoria giuridica che avranno ottenuto i punteggi migliori, prioritariamente con il parametro dell'eccellenza, declinato nel sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente.

**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. 266/104239/2018 del 19.12.2018, avente ad oggetto: "Approvazione piano esecutivo di gestione 2019-2021 e piano performance 2019-2021" e il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del d.lgs. n. 150/2009 in corso di adeguamento e sono rilevati dai sistemi di controllo interni.

Dalla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo normativo per il triennio 2019-2021 si attendono miglioramenti di performance da parte del personale, grazie anche all'introduzione del meccanismo della maggiorazione del premio legato alla valutazione della performance individuale a cui è correlata la possibilità di conseguire lo sviluppo professionale di carriera.

Come accennato, infatti, si consegue la progressione economica orizzontale, anche grazie alla valorizzazione della competenza acquisita sulla base delle conoscenze e dell'esperienza maturata negli ambiti di riferimento.



**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE - AREA COMPARTO - DELLA PROVINCIA DI TREVISO - TRIENNIO NORMATIVO 2019- 2021**

La relazione tecnico-finanziaria riguarda l'ipotesi di accordo integrativo del personale - area comparto - della provincia di Treviso, per la parte normativa relativa al triennio 2019 - 2021, sottoscritto l'11 gennaio 2019 ed è composta dai seguenti quattro distinti moduli:

1. costituzione del fondo per la contrattazione integrativa. Il compito del presente modulo è di rendere verificabili e quindi certificabili le diverse voci dal punto di vista giuridico (in termini di conformità alle norme o indicazioni contrattuali) e dal punto di vista economico (in termini di corretta quantificazione);
2. definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa. Il presente modulo è dedicato all'esposizione della programmazione dell'utilizzo delle risorse individuate nel modulo I;
3. schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente;
4. compatibilità economica-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

**Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il "Contratto collettivo integrativo del personale non dirigente della Provincia di Treviso sottoscritto l'11 gennaio 2019, in atti al Prot. Gen. 2355, per il quale si redige la presente relazione è un "contratto integrativo normativo" relativo al triennio 2019 -2021, c.d. "articolato" che definisce i criteri generali di applicazione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata integrativa dall'art. 7, comma 4 CCNL 21.5.2018. La costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 e la relativa sessione negoziale per la definizione dei criteri di ripartizione seguirà la sottoscrizione definitiva del presente accordo.

Pertanto questa parte risulta non pertinente per lo specifico accordo illustrato.

**Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità**

Parte non pertinente per lo specifico accordo illustrato

**Sezione II - Risorse variabili**

Parte non pertinente per lo specifico accordo illustrato

**Sezione III - Eventuali decurtazione del fondo**

Parte non pertinente per lo specifico accordo illustrato