

Prot. n.60969

Treviso, 1° ottobre 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).

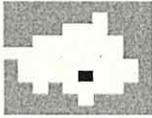
L'obiettivo della contrattazione collettiva integrativa è la destinazione delle risorse decentrate disponibili per finalità utili e necessarie al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

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 20 febbraio 2019, 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 al contratto collettivo integrativo normativo per il personale non dirigente della provincia di Treviso per il triennio 2019-2021.

In data 24 settembre 2019, con accordo prot. n. 59417, le parti negoziali hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo integrativo relativo ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2019.

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.

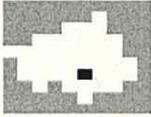


**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE - AREA COMPARTO -
DELLA PROVINCIA DI TREVISO
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**

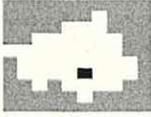
La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli; il primo modulo è diretto ad illustrare gli aspetti procedurali ed in sintesi il contenuto del contratto, mentre il secondo modulo illustra l'articolato del contratto con le modalità di utilizzo delle risorse in relazione ai risultati attesi, 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	24 settembre 2019
Periodo temporale di vigenza	A decorrere dall'anno 2019
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, RSU Firmatarie dell'ipotesi contrattuale: RSU - FP-CGIL - FP-UIL -CISL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo annuale utilizzo risorse decentrate anno 2019
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. E' stata acquisita la certificazione del contratto collettivo integrativo utilizzo risorse anno 2019 il giorno <u>1/10/2019</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>	<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>
<p><i>Eventuali osservazioni =====</i></p>	



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 24 settembre 2019 in atti al prot. generale n. 59417 riguarda la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate destinate a finanziare gli istituti contrattuali previsti dall'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.

Si tratta del primo accordo integrativo annuale, di contenuto economico, successivo alla sottoscrizione di quello normativo di validità triennale.

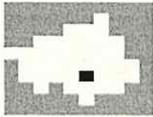
In applicazione all'art. 2 del CCI normativo che prevede la verifica dello stato di attuazione delle norme contrattuali, in relazione all'istituto della progressione economica orizzontale, le parti hanno ritenuto opportuno apportare alcuni correttivi nei criteri procedurali.

In particolare, viene meglio descritta la fase relativa alla determinazione del budget da assegnare a ciascuna direzione/soggetto valutatore e quella relativa alla formulazione delle graduatorie, distinte per ciascuna categoria giuridica: B, B3, C e D.

In un contesto di progressiva riduzione dell'organico presente in servizio e di un fondo di risorse pressoché stabile, fatto salvo l'incremento previsto dal CCNL di cui all'art. 67, 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.

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

U.O. Gestione Risorse Umane
Ufficio relazioni sindacali

PROVINCIA DI TREVISO		
CCDI FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019: IPOTESI UTILIZZO (art. 68 CCNL 21.5.2018)		
RIFERIMENTI CONTRATTUALI		IMPORTI
CCNL nazionale	CCNL decentrato	
comma 1	Valori differenziali di progressione orizzontale attribuiti negli anni precedenti	€ 433.000,00
	risorse utilizzate per assegni ad personam da verticalizzazioni anni precedenti	€ 4.000,00
	indennità di comparto ex art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004	€ 120.000,00
	Indennità di direzione ex VIII qualifica ex art. 37, comma 4 CCNL 6.7.1995	€ 1.530,00
comma 2	lett. a) premi correlati alla performance organizzativa	€ 210.776,49
	lett. b) premi correlati alla performance individuale	€ 210.776,49
	lett. c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (rischio)	€ 13.000,00
	lett. c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (disagio)	€ 18.000,00
	lett. c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (maneggio valori)	€ 700,00
	lett. d) indennità di turno, maggiorazioni, ecc.	€ 41.000,00
	lett. d) indennità di reperibilità	€ 41.000,00
	lett. e) compensi per specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies	€ 57.000,00
	lett. f) indennità di funzione Polizia Amministrativa di cui all'art. 56-sexies	€ 3.000,00
	lett. f) indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies	€ 6.500,00
	lett. J) Valori differenziali di progressione orizzontale attribuiti nell'anno di riferimento	€ 73.000,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019		€ 1.233.282,98

2.C) effetti abrogativi impliciti

L'accordo, come espressamente previsto nell'articolo 2, sostituisce integralmente il comma 10 dell'art. 19 del CCI triennale 2019 -2021 della 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 Dirigente, 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 della valutazione della performance mediamente ottenuta nel triennio precedente e in ragione della capacità professionale posseduta, sia per percorsi formativi e sia sulla base di specifica esperienza maturata nell'ambito delle competenze 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. 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 presente 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.