



Prot. n. 55156

Treviso, 22 settembre 2021

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico - finanziaria. Controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo personale comparto della Provincia di Treviso utilizzo risorse decentrate anno 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 13 settembre 2021, con accordo prot. n. 53267, le parti negoziali hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo integrativo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate anno 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
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 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

| | |
|--|---|
| Data di sottoscrizione | 13 settembre 2021 |
| Periodo temporale di vigenza | A decorrere dall'anno 2020 |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore Generale Componenti: Segretario Generale Dirigente del Settore Ambiente e Pianificazione Territoriale 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-FP |
| Soggetti destinatari | Personale non dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Accordo annuale utilizzo risorse decentrate anno 2021 |
| 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 2021 il giorno _____ 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 2021 - 2023, l'amministrazione ha approvato il Bilancio di previsione con Delibera di Consiglio Provinciale n. 15/71388/2020 del 29.12.2020, avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2021-2023, del Documento Unico di Programmazione 2021-2023 e dei relativi allegati"</p> <p>L'Ente ha aggiornato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2021-2023 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. 35/17723 del 30.03.2021.</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, aggiornato con n. Decreto del Presidente n. 119/44655 del 20/08/2020, oggetto di aggiornamento annuale ai sensi dell'art. 7, D.Lgs n. 150/2009.</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. Decreto del Presidente n. 186/71360 del 29.12.2020 avente ad oggetto: "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023 e Piano Performance 2021-2023" e successive modificazioni con n. Decreto del Presidente n. 20/11983 del 02/03/2021, n. 23/12586 del 04/03/2021, n. 25/12865 del 08/03/2021, n. 55/23640 del 28/04/2021, n. 66/27795 del 17/05/2021, n.102/43204 del 21/07/2021.</p> <p>La Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 dovrà 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> |
| Eventuali osservazioni ===== | | |



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 13 settembre 2021 in atti al prot. generale n. 53267 riguarda la definizione dell'utilizzo delle risorse decentrate destinate a finanziare gli istituti contrattuali previsti dall'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.

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

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.

Quanto alla destinazione delle risorse agli altri istituti contrattuali, la ripartizione del fondo rispetta mediamente l'utilizzo accertato nel corso del biennio precedente, oggetto di contrattazione normativa.

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 | | |
|---|---|-----------------------|
| ipotesi CCI RISORSE DECENTRATE ANNO 2021: 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 | € 432.406,61 |
| | risorse utilizzate per assegni ad personam da verticalizzazioni anni precedenti | € 1.000,00 |
| | indennità di comparto ex art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004 | € 125.000,00 |
| | Indennità di direzione ex VIII qualifica ex art. 37, comma 4 CCNL 6.7.1995 | € 775,00 |
| comma 2 | lett. a) premi correlati alla performance organizzativa | € 233.000,00 |
| | lett. b) premi correlati alla performance individuale | € 233.000,00 |
| | lett. c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (rischio) | € 14.000,00 |
| | 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) | € 650,00 |
| | lett. d) indennità di turno, maggiorazioni, ecc. | € 27.000,00 |
| | lett. d) indennità di reperibilità | € 51.000,00 |
| | lett. e) compensi per specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies | € 30.000,00 |
| | 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 | € 5.000,00 |
| | lett. J) Valori differenziali di progressione orizzontale attribuiti nell'anno di riferimento | € 60.000,00 |
| TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 | | € 1.233.831,61 |



2.C) effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente per lo specifico accordo illustrato.

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 Decreto del Presidente n. 119/44655 del 20/08/2020, 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.

La valutazione è effettuata dal Dirigente, utilizzando la scheda di valutazione appositamente predisposta, tenendo conto della disciplina relativa al premio differenziale ex art. 69 CCNL del 21 maggio 2018, correlato alle migliori valutazioni ottenute in termini di performance individuali eccellenti rese dai dipendenti.

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, determinati prioritariamente dalla media della valutazione della performance individuale 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.

La somma destinata per le progressioni economiche orizzontali pari ad euro 60.000,00 corrisponde al passaggio del livello economico differenziato per circa il 40% dei potenziali beneficiari. La destinazione di tali risorse alle PEO consente di mantenere in equilibrio la ripartizione nell'utilizzo, tra risorse di natura stabile e quelle di natura variabile, dal momento che vengono rifinanziate le risorse precedentemente utilizzate allo stesso titolo e liberate per effetto della cessazione di personale per collocamento a riposo.

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. 186/71360/2020 del 29.12.2020 avente ad oggetto: "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023 e Piano Performance 2021-2023." e il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del d.lgs. n. 150/2009, aggiornato con Decreto del Presidente n. 119/44655 del 20/08/2020, sono rilevati dai sistemi di controllo interni.

Dalla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo presente si attendono miglioramenti generalizzati 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.

Tutto ciò è correlato all'attuale contesto amministrativo caratterizzato dall'evoluzione normativa e tecnologica finalizzata alla semplificazione ed efficacia delle azioni in vista anche dell'attuazione degli obiettivi contenuti nel PNRR negli ambiti dell'edilizia scolastica e della viabilità.

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE - AREA COMPARTO - DELLA PROVINCIA DI TREVISO - UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021**

La relazione tecnico-finanziaria riguarda l'ipotesi di accordo integrativo del personale - area comparto - della provincia di Treviso, relativo ai criteri di ripartizione delle risorse per l'anno 2021 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 Fondo per le risorse decentrate - anno 2021 è stato costituito con determinazione prot. n. 383/17854 del 30 marzo 2021, integrato con determinazione prot. n. 1022/50167 del 30/08/2021, del Responsabile finanziario dell'Ente, ove è evidenziata la distinzione tra risorse stabili e risorse variabili, in applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018. Il fondo, per gli effetti dell'art. 23, D.Lgs n. 75/2017 è costituito esclusivamente da risorse di natura stabile, in quanto le risorse di natura variabile sono costituite dai risparmi destinate *una tantum* derivanti dal lavoro straordinario e dal risparmio per buoni pasto accertato nel corso del 2020 e debitamente certificato dal collegio dei revisori.

Tra le risorse stabili sono state previste le risorse correlate agli incrementi di cui all'art. 67, comma 2 con decorrenza 31.12.2018 e a valere sul fondo 2019 di euro 83,20 per ciascun dipendente in servizio al 31.12.2015, secondo le indicazioni diramate dal MEF con nota 20.06.2019.

Il fondo delle risorse decentrate per l'annualità 2021 è costituito nei seguenti importi:

| <i>Descrizione</i> | <i>Importo</i> |
|---------------------------|---------------------|
| <i>Risorse stabili</i> | <i>1.205.815,14</i> |
| <i>Risorse variabili:</i> | <i>30.016,47</i> |
| <i>Totale</i> | <i>1.235.831,61</i> |

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

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2021 è stata quantificata ai



sensi delle disposizioni contrattuali vigenti (art. 67, commi 1 e 2, CCNL 21.5.2018).

Le risorse storiche consolidate alla data del 31.12.2017 ammontano a complessive euro **1.451.178,38**, di cui euro 16.019,45 relative alle risorse di cui all'art. 32, comma 7, CCNL 22.1.2004, pari allo 0,20 del monte salari anno 2001, adeguatamente decurtate dalle percentuali di riduzione ex art. 9, comma 2bis dl. 78/2010 ed art. 1, comma 236 della legge n. 208/2015, ridotte di euro 300.361,24 a seguito del trasferimento di personale assegnato ai centri per l'impiego (legge n. 205/2017, art. 1, comma 793) ed incrementate come esplicitato nella sezione seguente.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Gli incrementi con caratteristica di risorsa fissa con carattere di certezza e stabilità da acquisire al fondo in esame, si riferiscono alle previsioni di cui all'art. 67, comma 2 del CCNL:

- lett. a) di euro 38.854,40 - riferite agli incrementi di euro 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015, a valere dal 1° gennaio 2019;
- lett. b) di euro 16.143,60 - riferite alle risorse correlate al valore differenziale sugli incrementi della posizione economica, a valere dal 1° gennaio 2018;

In ordine all'esclusione dell'assoggettabilità di detti incrementi al tetto della spesa di salario accessorio di cui all'art. 23, D.Lgs n. 75/2017 è intervenuto il legislatore con il D.L. n. 135 del 14.12.2018.

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Ulteriori incrementi previsti dal CCNL ammontano ad euro 21.095,75 a titolo di retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato nell'anno precedente. La predetta somma, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui all'art. 23, D.Lgs n. 75/2017, appare anche nel punto delle riduzioni.

Sezione II - Risorse variabili

Per l'anno 2021, visti i limiti normativi vigenti che fissano il tetto del fondo all'annualità 2016, ovvero all'annualità 2015 in ipotesi di mancato rispetto del patto di stabilità 2015, non possono essere finanziate risorse variabili soggette a detto limite.

Ne consegue che l'importo quantificato in euro 3.943,87 a titolo di retribuzioni individuali di anzianità una tantum non più corrisposte al personale cessato nel corso dell'anno di riferimento, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui all'art. 23, D.Lgs n. 75/2017, appare anche nel punto delle riduzioni.

Le risorse decentrate finanziate da specifiche disposizioni di legge ex art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.5.2018, ai sensi dell'art. 1 comma 870 della legge n. 178/2020 e dalla Circolare n. 11, MEF RGS prot.n. 66961 del 09/04/2021 relativa al risparmio derivante dall'erogazione dei buoni pasto, sono quantificate in euro 10.956,98, al netto degli oneri riflessi ed irap. Gli importi correlati agli incentivi tecnici di cui all'art. 113, comma 2, D.Lgs n. 50/2016 e a quelli relativi ai compensi professionali per l'avvocatura saranno quantificati a consuntivo e certificati nel conto annuale.



In ordine ai risparmi accertati a consuntivo del fondo straordinario non soggetti al predetto limite, si integrano una tantum le risorse decentrate per euro 19.059,49.

Sezione III - Eventuali decurtazione del fondo

Vengono indicati i vincoli normativi che riducono o limitano l'ammontare del Fondo costituito, secondo quanto evidenziato nelle precedenti sezioni I e II:

| <i>Descrizione</i> | <i>Importo</i> |
|--|-------------------|
| <i>Decurtazione permanente ex art. 1, comma 793, legge n. 205/2017 a seguito del trasferimento del personale in servizio presso i Centri per l'impiego dell'ambito di treviso a decorrere dal 1.1.2018</i> | <i>300.361,24</i> |
| <i>Decurtazione risorse limiti fondo anno 2016 ex art. 23, D.Lgs n. 75/2017</i> | <i>25.039,62</i> |
| <i>Totale riduzioni operate</i> | <i>325.400,86</i> |

Per effetto delle disposizioni normative contenute nell'art. 23 D.Lgs 75/2017, secondo le quali: "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016." non si dovrà più procedere alla decurtazione dell'ammontare delle risorse per il trattamento accessorio in relazione alla riduzione del personale in servizio.

Non avendo destinato al Fondo risorse di natura variabile, sia nel corso dell'annualità 2015 e sia nel corso dell'annualità 2016, l'ammontare delle risorse decentrate anno 2019, corrisponde all'importo quantificato per l'anno 2016, costituito da risorse di natura stabile, ridotto in misura proporzionale al personale in servizio nell'anno 2016 (annualità in cui è cessato il personale assegnato alle funzioni non fondamentali per l'inquadramento nei ruoli regionali ai sensi della legge regionale n. 19/2015), tenuto conto dalla riduzione operata per effetto del trasferimento a far data 1.1.2018 del personale assegnato ai Centri per l'Impiego.

**Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

| <i>Descrizione</i> | <i>Importo</i> |
|--|----------------|
| <i>Risorse stabili e risparmio lavoro straordinario (determinate dal totale della sezione I e II ridotta dalle decurtazioni come quantificate nella sezione III)</i> | 1.235.831,61 |
| <i>Totale Fondo sottoposto a certificazione</i> | 1.235.831,61 |

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo integrativo illustrato.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo formalmente concordata in sede di accordo integrativo.

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente accordo integrativo, trattandosi di mera applicazione di istituti contrattuali, sulla base dei presupposti legittimanti, le seguenti somme:

| <i>Descrizione</i> | <i>Importo</i> |
|--|----------------|
| <i>Indennità di comparto (valore relativo alla quota a carico delle risorse decentrate ex art. 33, ccnl 22.1.2004)</i> | 125.000,00 |
| <i>Progressioni orizzontali (valore afferente alla fascia retributiva attribuita al personale per progressioni economiche pregresse- valore storico+ ass. ad personam da verticalizzazioni).</i> | 433.406,61 |
| <i>Indennità di turno, maggiorazioni, reperibilità, indennità direzione ecc.</i> | 83.775,00 |
| <i>Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis per attività rischiose e disagiate</i> | 32.650,00 |
| <i>Totale somme non regolate</i> | 674.831,61 |

Le somme suddette sono già regolate da disposizioni del CCNL sottoscritto il 21.5.2018 e dal CCI normativo triennio 2019-2021, o per effetto delle progressioni economiche orizzontali pregresse, la cui ultima data di selezione risale al 1° gennaio 2020.

**Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono regolate dal presente accordo integrativo le seguenti somme:

| <i>Descrizione</i> | <i>Importo</i> |
|---|----------------|
| <i>Progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2021 (art. 16 CCNL 21.5.2018)</i> | 60.000,00 |
| <i>Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018)</i> | 30.000,00 |
| <i>Indennità di funzione Polizia Amministrativa (artt. 56 sequies e 56 quater CCNL 21.5.2018)</i> | 3.000,00 |
| <i>Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 7, comma 4 lett. g) CCNL 21.5.2018 (i valori verranno determinati successivamente all'approvazione del regolamento)</i> | 0 |
| <i>Compensi correlati alla performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 7, comma 4, lett. b)</i> | 466.000,00 |
| <i>Totale risorse regolate dalla contrattazione</i> | 559.000,00 |
| <i>Riduzioni ex art. 71, comma 1, D.L. 112/2008 nei primi 10 giorni di malattia da accertarsi a consuntivo</i> | 2.000,00 |

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo integrativo illustrato.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Questa sezione riporta la sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti tabelle:

| <i>Descrizione</i> | <i>Importo</i> |
|--|----------------|
| <i>Somme non regolate dal contratto</i> | 674.831,61 |
| <i>Somme regolate dal contratto</i> | 559.000,00 |
| <i>Destinazioni ancora da regolare (riduzioni malattia primi 10 giorni art. 71, comma 1, D.L. 112/2008 da accertarsi a consuntivo)</i> | 2.000,00 |
| <i>Totale risorse decentrate</i> | 1.235.831,61 |



Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 27 CCNL 14.9.2000, c.d. "compensi professionali" (liquidazioni sentenze favorevoli all'Ente, spese compensate e transazioni) saranno determinate a consuntivo dell'annualità corrente e rendicontate ai sensi dell'art. 60 del D.Lgs n. 165/2001. Le risorse di cui all'art. 113, comma 2, D.Lgs n. 50/2016 per funzioni tecniche saranno determinate a consuntivo dell'annualità corrente e rendicontate ai sensi dell'art. 60 del D.Lgs n. 165/2001.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse complessive, al netto delle decurtazioni, che alimentano il fondo 2021 sono di natura stabile nell'importo di euro 1.205.815,14, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano a complessive euro 734.831,61 per:

- indennità di comparto, progressioni orizzontali, assegni ad personam, indennità direzione ammontano ad euro 619.181,61;
- indennità condizioni lavoro, reperibilità, maggiorazioni, turno, ecc. relativi a istituti contrattuali nazionali ammontano ad euro 115.650,00;

Dette risorse alimentano anche le destinazioni di natura variabile per complessive euro 499.000,00 per:

- indennità di responsabilità ammontano ad euro 33.000,00;
- premi correlati alla performance organizzativa ed individuale ammontano ad euro 466.000,00;

Ne deriva che le destinazioni di utilizzo, aventi natura certa e continuativa, pari al 59,56% delle risorse totali, non possono che essere interamente finanziate con risorse stabili, nel rispetto del corretto equilibrio tra tipologia di fonti di finanziamento e caratteristiche delle risorse destinate.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati nel rispetto delle disposizioni del CCNL e la quota di risorse ad incentivare la performance è erogata secondo il vigente sistema permanente di misurazione e valutazione, in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente ed in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

Il sistema permanente di misurazione e valutazione della performance per la generalità del personale provinciale a cui far riferimento, come già evidenziato, è stato adottato con deliberazione di Giunta prot. n. 286/80100/2013 del 15.7.2013, aggiornato con n. Decreto del Presidente n. 119/44655 del 20/08/2020, oggetto di aggiornamento annuale ai sensi dell'art. 7, D.Lgs n. 150/2009.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)



Settore Personale e Affari Generali
U.O. Gestione Risorse Umane
Ufficio relazioni sindacali

Per l'anno in corso è prevista l'attuazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, avente decorrenza giuridica ed economica 1.1.2021, per consentire ad una parte limitata dei dipendenti (circa il 40% dei potenziali beneficiari), nel limite delle risorse destinate dell'importo di euro 60.000,00 - che nel periodo di permanenza nella posizione economica oggetto di valutazione da parte dei dirigenti competenti abbiano ottenuto almeno un punteggio di performance individuale pari ad 70 su 100 - lo sviluppo professionale di carriera.

Per l'anno 2021 occorre tener conto che in base all'art. 64, comma 3 del CCNL che prevede un ulteriore livello differenziato, partecipano alla selezione anche le posizioni ex apicali, per un numero complessivo di 144 dipendenti.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

| <i>Descrizione</i> | <i>Anno 2020</i> <i>(v. determinazione prot. n.</i> <i>511/24716 del 14.5.2020)</i> | <i>Anno 2021</i> <i>(v. determinazione prot. n.</i> <i>383/17854 del 30/03/2021 e</i> <i>prot. n. 1022/50167 del</i> <i>30/08/2021</i> | <i>Differenza 2021-</i> <i>2020</i> |
|---|---|--|--|
| <i>Risorse stabili (al netto del finanziamento retribuzione posizione e risultato p.o. (euro 251.125,00) e al lordo delle risorse ex art. 32, comma 7 CCNL 22.1.2014 (euro 16.019,45)</i> | 1.205.815,14 | 1.205.815,14 | 0 |
| <i>Risorse variabili</i> | 0 | 0 | 0 |
| <i>Risorse variabili sterilizzabili (incentivi progettazione interna e progetti finanziati da terzi, risparmio lavoro straordinario)</i> | 21.323,34 | 30.016,47 | -8.693,13 |
| Totale | 1.227.138,48 | 1.235.831,61 | -8.693,13 |

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente i limiti di spesa legislativi espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al Modulo I, in sede di imputazione dei valori di competenza nei diversi stanziamenti previsti in sede di approvazione del bilancio per l'esercizio 2021, in recepimento dei principi previsti dall'armonizzazione contabile, adottati dall'Ente fin



dal 2012 (v. sezione III).

Le risorse finanziarie del fondo, al netto delle c.d. risorse sterilizzabili, sono oggetto di costante monitoraggio extra-contabile al fine di verificarne il corretto utilizzo nei limiti di spesa corrispondenti alle somme destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento dei vari istituti contrattuali, anche con riferimento alla verifica delle destinazioni fisse con carattere di certezza e stabilità nel rispetto delle relative risorse finanziarie aventi carattere di certezza e stabilità.

I compensi e le indennità che costituiscono il fondo, secondo le indicazioni dell'art. 67 del CCNL 21.5.2018, comunque finanziate o ovunque allocate nel bilancio, sono liquidate e corrisposte dall'Ufficio personale tramite la procedura degli stipendi, a valle dei processi valutativi o sulla base della verifica dei presupposti legittimanti, secondo le attribuzioni effettuate dal dirigente competente, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 45, comma 4, d.lgs. n. 165/2001.

Il sistema informatico della gestione degli stipendi, per ogni tipologia di indennità o compenso avente la caratteristica di risorsa stabile o variabile, individua un'apposita voce stipendiale che viene opportunamente aggregata, al fine della contabilizzazione nel bilancio dell'Ente e il successivo monitoraggio e controllo della spesa.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2020 dell'importo di euro 1.227.138,48, determinato nel rispetto del tetto previsto dall'art.1, comma 236, e del tetto di spesa fissato dall'art. 23, Dlgs n. 75/2017 è stato pienamente rispettato.

Si riportano, a maggior chiarimento nella tabella gli esiti della gestione economico-finanziaria delle risorse decentrate, nei rispettivi esercizi finanziari e riferiti ai vari capitoli di stanziamento di bilancio denominati "retribuzioni in denaro" che comprendono sia le risorse accessorie fisse e continuative (fascia retributiva ed indennità di comparto) e sia quelle destinate a compensare le effettive prestazioni correlate all'esposizione al rischio, disagio, reperibilità, ecc.

| <i>descrizione</i> | <i>anno di gestione</i> | <i>importo</i> |
|---|-------------------------|---------------------|
| <i>Importo fondo risorse decentrate competenza 2020</i> | | 1.227.138,48 |
| <i>somma impegnata e liquidata nell'esercizio 2020 (in applicazione ai nuovi principi contabili della competenza potenziata)</i> | 2020 | 768.442,82 |
| <i>somma impegnata e liquidata nell'esercizio 2020 (finanziamento con fondo pluriennale vincolato, in applicazione ai nuovi principi contabili della competenza potenziata)</i> | 2021 | 456.997,67 |
| <i>Riduzione per malattia primi 10 giorni ex art. 71, comma 1 D.L. n. 112/2008</i> | | 1.697,99 |

Le risorse del Fondo previste dalla contrattazione nazionale per l'anno 2020 sono state integralmente utilizzate, atteso che l'accordo collettivo integrativo destina le eventuali economie contabilizzate nelle singole voci retributive al finanziamento dei premi collegati alla performance.



Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Gli oneri derivanti dall'applicazione della presente ipotesi contrattuale trovano integrale copertura finanziaria negli stanziamenti di bilancio di previsione 2021 dell'Ente, approvato con Delibera di Consiglio Provinciale n. 15/71388 del 29.12.2020, avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2021-2023, del Documento Unico di Programmazione 2021-2023 e dei relativi allegati" (v. sezione III).

In dettaglio, si specifica che:

- 1) nel titolo 1°, al macro-aggregato "redditi da lavoro dipendente", nei vari capitoli di spesa denominati "retribuzioni in danaro" trovano allocazione risorse per l'importo pari ad euro 1.235.831,61 in ossequio ai nuovi principi di competenza finanziaria potenziata.
- 2) le risorse destinate ai bonus legati alla performance - anno 2021, quantificate in complessive 466.000,00 euro, che saranno erogate a valle delle procedure di valutazione nell'esercizio successivo a quello in cui la prestazione resa si riferisce, trovano finanziamento nell'esercizio 2021 e, come previsto nel principio applicato nella competenza finanziaria, trovano imputazione mediante la forma del Fondo Pluriennale vincolato nell'esercizio 2022, in considerazione dell'esigibilità di spesa in tale esercizio finanziario; il macro-aggregato di spesa è per l'appunto, come su indicato, "redditi da lavoro dipendente", articolato nei vari capitoli di spesa denominati "retribuzioni in danaro" di ciascuna missione e programma di spesa;
- 3) le risorse destinate a finanziare le varie indennità per compensare le effettive prestazioni eseguite nel mese di dicembre, nonché l'indennità condizioni lavoro relative al 4° trimestre 2021 e quantificate in presunte 20.000,00 euro, essendo liquidate nel mese successivo (gennaio), trovano finanziamento nell'esercizio 2021 e, come previsto nel principio applicato nella competenza finanziaria, trovano imputazione mediante la forma del Fondo Pluriennale vincolato nell'esercizio 2022, in considerazione dell'esigibilità di spesa in tale esercizio finanziario; il macro-aggregato di spesa è per l'appunto, come su indicato, "redditi da lavoro dipendente", articolato nei vari capitoli di spesa denominati "retribuzioni in danaro" di ciascuna missione e programma di spesa;
- 4) in applicazione del medesimo principio, nei capitoli di spesa - esercizio 2021, risultano impegnati e pagati i compensi legati al bonus della performance e retribuzione di risultato che derivano dalla costituzione del fondo per l'anno 2020, come ampiamente spiegato nella sezione II, tabella 1), confluiti secondo l'esigibilità di spesa nella competenza finanziaria 2020, tramite l'attivazione del Fondo pluriennale Vincolato, secondo il relativo principio contabile applicato dalla competenza finanziaria potenziata;
- 5) la riduzione del fondo, ai sensi e per gli effetti dell'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, D.L. 112/2008, relative alle trattenute nei primi dieci giorni di malattia della retribuzione di posizione, è prevista per l'importo complessivo annuo di euro 2.000,00. Detto importo non può costituire risparmio da assegnare al Fondo risorse decentrate nell'anno successivo, ma resta definitivamente acquisito a bilancio.

**Il Presidente della delegazione
di parte pubblica
Avv. Carlo Rapicavoli**

(documento firmato digitalmente ai sensi
dell'art. 21, Dlgs n. 82/2005)