



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 2023-2025 e utilizzo risorse decentrate anno 2023. 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 13 luglio 2023, con accordo prot. n. 42040, ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 16.11.2022 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 2023-2025 e per l'utilizzo risorse decentrate anno 2023

Il comma 7 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. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni 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 E TECNICO - FINANZIARIA. CONTROLLO SULLA
COMPATIBILITÀ DEI COSTI DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE COMPARTO DELLA PROVINCIA DI TREVISO - TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025 E
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

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 luglio 2023
Periodo temporale di vigenza	A decorrere dall'anno 2023
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
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Accordo normativo triennio 2023 - 2025 ed utilizzo risorse decentrate anno 2023
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 triennio 2023 - 2025 ed utilizzo risorse decentrate anno 2023 L'Organo di controllo interno (<i>ha/ non ha effettuato rilievi</i>)



	<i>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</i>	Per il triennio 2023 - 2025, l'amministrazione ha approvato il Bilancio di previsione con Delibera di Consiglio Provinciale n. 33/2022 del 21.12.2022, avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025, del Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e relativi allegati"
		Con Decreto del Presidente n. 19 del 31/01/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023 - 2025, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito con modificazioni in L. n. 113/2021.
		Sono assolti gli obblighi di pubblicazione imposti dal D.Lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"
		Con Decreto del Presidente n. 119/44655 del 20/08/2020, è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance relativa ai dirigenti, posizioni organizzative e dipendenti, oggetto di aggiornamento annuale ai sensi dell'art. 7, D.Lgs n. 150/2009.
		Il Peg è stato adottato con Decreto del Presidente n. 209/73892 del 22.12.2022 avente ad oggetto: "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025 e successive modificazioni.
		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.
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 giugno 2023 in atti al prot. generale n. 42040 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.

La predetta ipotesi, per ragioni di economicità, regola per la sola annualità 2023 anche l'utilizzo delle risorse decentrate.

Si tratta del primo accordo integrativo normativo sottoscritto a valle dell'entrata in vigore del nuovo contratto nazionale del 16.11.2022, che ha innovato sia la parte relativa all'ordinamento professionale, modificando la classificazione del personale, sia gli istituti contrattuali relativi al trattamento economico accessorio.

Il presente accordo integrativo è suddiviso in tre titoli.

Il primo Titolo regola le disposizioni generali che comprendono i servizi pubblici essenziali.

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

Il Capo II, dall'art. 8 e seguenti, reca i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse, nel rispetto 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, adeguati in aumento, laddove possibile, osservando il limite legislativo disposto dall'art. 23 D.Lgs n. 75/2017 che ancora le risorse del salario accessorio all'annualità 2016.

E' stata individuata la ripartizione tra la performance organizzativa e quella individuale, nella misura del 50% delle risorse decentrate complessive destinate a detto istituto.

In particolare l'art. 10 individua i criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio performance individuale pari al 30% dell'importo medio pro capite erogato al personale valutato positivamente all'8% dei dipendenti più meritevoli.

Il Capo III regola i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree. L'istituto è stato parzialmente innovato, atteso che il CCNL fissa già i criteri di partecipazione e di valutazione del personale, attraendo con ciò nella propria disciplina la parte relativa alla valutazione che era precedentemente contenuta nel sistema di valutazione dell'ente, che pertanto risulta abrogato. Il CCI regola i pesi da attribuire ai predetti criteri, dando maggiore rilevanza all'esperienza maturata all'interno dell'ente, nonché le modalità della selezione.

Le parti, in continuità con i CCI precedenti, hanno inteso assicurare la più ampia valorizzazione del personale favorendo, nel rispetto dei limiti finanziari e nell'equilibrio della destinazione delle risorse tra la parte stabile e quella variabile, lo sviluppo professionale all'interno delle aree.

Il Capo IV 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 14 i principi generali di disciplina, l'articolo 15 individua le attività per le quali spetta l'indennità condizioni lavoro, oggetto di

Settore: Direzione generale

U.O. Organizzazione e Gestione Risorse Umane

Ufficio Stipendi

Funzionario titolare: Maristella Pesce - Tel. +39 0422 656253

Referente dell'istruttoria: Trevisiol Andrea Tel. +39 0422 656270

Via Cal di Breda, 116 - 31100 Treviso P.IVA 01138380264 C.F. 80008870265

Tel. +39 0422 656221 - personale@provincia.treviso.it

PEC: protocollo.provincia.treviso@pecveneto.it - www.provincia.treviso.it



disagio e di rischio. L'erogazione dell'indennità di rischio è stata correlata agli effettivi livelli di esposizione del rischio per la sicurezza e per la salute mappati nel DVR, tralasciando il rischio basso (inferiore a 50 su 100).

In particolare l'indennità è fissata in euro 2,50 giornaliera per rischio da 50 a 70 su 100 e in euro 3,50 giornaliera per rischio da 71 a 100, mentre la prestazione di lavoro giornaliera disagiata è retribuita con un valore economico di 1,50 al pari della condizione lavoro di maneggio valori.

L'articolo 16 individua i presupposti per l'erogazione dell'indennità di servizio esterno riconosciuta al personale della polizia provinciale con un importo onnicomprensivo pari ad euro 3,50.

L'articolo 17 disciplina l'istituto delle specifiche responsabilità, che innova la metodologia di attribuzione e rimodula i valori economici delle stesse; l'indennità di funzione è riconosciuta al personale della vigilanza con la medesima metodologia.

All'articolo 18 viene disciplinata la correlazione tra i premi performance/retribuzione di risultato e i compensi che specifiche disposizioni di legge assegnano al personale dipendente, secondo il metodo della progressività simile a quella dell'irpef, con una riduzione massima fissata nella misura dell'80% dei premi.

Il Titolo III detta 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. 26 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 28 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.

2.B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 8 e seguenti dell'accordo, le risorse vengono utilizzate come specificato all'art. 11, nelle modalità e nelle entità esposte di seguito:

Settore: Direzione generale

U.O. Organizzazione e Gestione Risorse Umane

Ufficio Stipendi

Funzionario titolare: Maristella Pesce - Tel. +39 0422 656253

Referente dell'istruttoria: Trevisiol Andrea Tel. +39 0422 656270

Via Cal di Breda, 116 - 31100 Treviso P.IVA 01138380264 C.F. 80008870265

Tel. +39 0422 656221 - personale@provincia.treviso.it

PEC: protocollo.provincia.treviso@pecveneto.it - www.provincia.treviso.it



PROVINCIA DI TREVISO		
CCI RISORSE DECENTRATE ANNO 2023: IPOTESI UTILIZZO (art. 80 CCNL 16.11.2022)		
RIFERIMENTI CONTRATTUALI		IMPORTI
CCNL nazionale	CCNL decentrato	
comma 1	Valori differenziali di progressione orizzontale attribuiti negli anni precedenti	€ 450.000,17
	risorse utilizzate per assegni ad personam da verticalizzazioni anni precedenti	€ 1.300,00
	indennità di comparto ex art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004	€ 135.000,00
	Indennità di direzione ex VIII qualifica ex art. 37, comma 4 CCNL 6.7.1995	€ 800,00
comma 2	lett. a) premi correlati alla performance organizzativa	€ 305.410,00
	lett. b) premi correlati alla performance individuale	€ 305.410,00
	lett. c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (rischio)	€ 33.000,00
	lett. c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (disagio)	€ 16.000,00
	lett. c) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (maneggio valori)	€ 600,00
	lett. d) indennità di turno, maggiorazioni, ecc.	€ 25.000,00
	lett. d) indennità di reperibilità	€ 50.000,00
	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	€ 8.000,00
	lett. g) compensi previsti da disposizioni di legge	€ 300.000,00
	lett. J) Valori differenziali di progressione orizzontale attribuiti nell'anno di riferimento	€ 67.000,00
Art. 55 comma 8	incentivi economici al personale utilizzato in attività di docenza	€ 3.000,00
art. 43 comma 3 449 / 1997	convenzioni con soggetti pubblici - entrate EE.LL. servizio in convenzione concorsi pubblici	€ 2.000,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023		€ 1.735.520,17



2.C) effetti abrogativi impliciti

L'accordo determina l'abrogazione di tutti i precedenti contratti collettivi integrativi stipulati dalla 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 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 R.O. (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. 81 CCNL del 16 novembre 2022, 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;

L'ipotesi di CCI in aderenza alla disciplina nazionale prevede che possa partecipare alla selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree il personale che abbia conseguito nell'arco temporale del triennio precedente una valutazione positiva e che non abbia avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa, pertanto garantisce i principi di selettività.

La somma destinata alle progressioni economiche all'interno delle aree di euro 67.000,00 corrisponde al passaggio del livello economico differenziato per circa il 45% dei potenziali beneficiari e di fatto va a compensare le risorse liberate al medesimo titolo da parte del personale cessato.

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, in stretta correlazione con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023 - 2025, approvato con Decreto del Presidente n. 19 del 31/01/2023 e aggiornato con successivo decreto n. 79 del 1.6.2023, nonché con il sistema di misurazione e valutazione innanzi citato, sono rilevati dai sistemi di controllo interni.

Dalla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo 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.

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE - AREA COMPARTO - DELLA PROVINCIA DI TREVISO - TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025 E UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

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 2023 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 2023 è stato costituito con determinazione n. 600 del 20 aprile 2023, dal Responsabile finanziario dell'Ente, ove è evidenziata la distinzione tra risorse stabili e risorse variabili, in applicazione alle disposizioni contenute nell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.

Il fondo delle risorse decentrate per l'annualità 2023 è costituito nei seguenti importi:

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>Risorse stabili</i>	<i>1.336.512,37</i>
<i>Risorse variabili</i>	<i>399.007,80</i>
<i>Totale</i>	<i>1.735.520,17</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 2023 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti su citate.

Art. 79, comma 1, lettera a: le risorse storiche consolidate alla data del 31.12.2022 ammontano a complessive euro **1.506.176,38**, comprensive degli incrementi CCNL triennio 2016-2018, rispettivamente di euro 38.854,40, per aumento 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015, e di euro 16.143,60, per le risorse correlate al valore differenziale sugli incrementi della posizione economica. Le suddette risorse sono state adeguatamente decurtate dalle percentuali di riduzione ex art. 9, comma 2bis dl. 78/2010 ed art. 1, comma 236 della legge n. 208/2015, nonché per il trasferimento di personale assegnato ai centri per l'impiego (legge n.

Settore: Direzione generale

U.O. Organizzazione e Gestione Risorse Umane

Ufficio Stipendi

Funzionario titolare: Maristella Pesce - Tel. +39 0422 656253

Referente dell'istruttoria: Trevisiol Andrea Tel. +39 0422 656270

Via Cal di Breda, 116 - 31100 Treviso P.IVA 01138380264 C.F. 80008870265

Tel. +39 0422 656221 - personale@provincia.treviso.it

PEC: protocollo.provincia.treviso@pecveneto.it - www.provincia.treviso.it



205/2017, art. 1, comma 793) di euro 300.361,24.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL 16.11.2022

Gli incrementi con caratteristiche di certezza e stabilità da acquisire al fondo in esame, si riferiscono alle previsioni di cui all'art. 79, comma 1 del CCNL:

- lett. b) di euro 22.392,50 - riferite agli incrementi di euro 84,50 per unità di personale in servizio al 31.12.2018, a valere dal 1° gennaio 2021;
- lett. c) di euro 33.000,00 - riferite alle risorse stanziare dall'ente in conseguenza all'incremento della dotazione organica al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale ai sensi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019;
- lett. d) di euro 28.079,26 - riferite alle risorse correlate al valore differenziale sugli incrementi della posizione economica del personale in servizio all'1° gennaio 2021, riferite alla sola annualità 2023.

Art. 79, comma 1bis del CCNL: di euro 47.225,47 - riferite alle risorse, già a carico del bilancio, corrispondenti alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 quantificate a decorrere dall'1.4.2023 ai sensi dell'art. 13 che disciplina il nuovo ordinamento professionale;

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Ulteriori incrementi previsti dal CCNL ammontano ad euro 32.503,25 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 2023, 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 4.599,06 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.

Vengono valorizzati in euro 70.020,00 le risorse non ancora utilizzate negli anni precedenti in relazione alla firma del nuovo CCNL del 16.11.2022, non soggette al limite.

Le risorse correlate agli incentivi tecnici di cui all'art. 113, comma 2, D.Lgs n. 50/2016, ora art.45 D.Lgs n. 36/2023 e a quelli relativi ai compensi professionali per l'avvocatura, nonché quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 43, legge n. 449/1997 sono valorizzati in euro 302.000,00, non soggette al limite.

In ordine ai risparmi accertati a consuntivo del fondo straordinario annualità 2022, non soggetti al predetto limite, si integrano una tantum le risorse decentrate per euro 10.127,03.

Viene inoltre incrementato il fondo in misura non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 in euro 16.860,77, in virtù delle disposizioni di cui all'art.1, comma 604, legge n. 234/2021, somme

Settore: Direzione generale

U.O. Organizzazione e Gestione Risorse Umane

Ufficio Stipendi

Funzionario titolare: Maristella Pesce - Tel. +39 0422 656253

Referente dell'istruttoria: Trevisiol Andrea Tel. +39 0422 656270

Via Cal di Breda, 116 - 31100 Treviso P.IVA 01138380264 C.F. 80008870265

Tel. +39 0422 656221 - personale@provincia.treviso.it

PEC: protocollo.provincia.treviso@pecveneto.it - www.provincia.treviso.it



non soggette al limite.

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>37.102,31</i>
<i>Totale riduzioni operate</i>	<i>337.463,55</i>

Il limite del fondo risorse decentrate è previsto dall'art. 23 D.Lgs 75/2017, che recita: "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 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 stabili, al netto degli incrementi contrattuali 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 risorse variabili (determinate dal totale della sezione I e II ridotta dalle decurtazioni come quantificate nella sezione III)</i>	<i>1.735.520,17</i>
<i>Totale Fondo sottoposto a certificazione</i>	<i>1.735.520,17</i>

**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>	<i>135.000,00</i>
<i>Progressioni orizzontali (valore afferente alla fascia retributiva attribuita al personale per progressioni economiche pregresse- valore storico+ ass. ad personam da verticalizzazioni).</i>	<i>451.300,17</i>
<i>Indennità di turno, maggiorazioni, reperibilità, indennità direzione ecc.</i>	<i>83.800,00</i>
<i>Totale somme non regolate</i>	<i>670.100,17</i>

Le somme suddette sono già regolate da disposizioni del CCNL sottoscritto il 16.11.2022 e da codesto CCI normativo triennio 2023-2025, o per effetto delle progressioni economiche orizzontali pregresse, la cui ultima data di selezione risale al 1° gennaio 2022.

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 1.1.2023 (art. 14 CCNL 16.11.2022)</i>	<i>67.000,00</i>
<i>Indennità specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16.11.2022)</i>	<i>30.000,00</i>
<i>Indennità di funzione Polizia Amministrativa (artt. 96 CCNL 16.11.2022)</i>	<i>3.000,00</i>
<i>Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 7, comma 4 lett. g) CCNL 16.11.2022</i>	<i>302.000,00</i>
<i>Compensi correlati alla performance organizzativa ed individuale di cui all'art. 7, comma 4, lett. b)</i>	<i>610.820,00</i>



<i>Indennità condizioni lavoro ex art. 70-bis</i>	49.600,00
<i>Incentivi economici al personale impegnato in attività di docenza</i>	3.000,00
<i>Totale risorse regolate dalla contrattazione</i>	1.065.420,00
<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>	610.820,00
<i>Somme regolate dal contratto</i>	1.065.420,00
<i>(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>	1.733.520,17

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo integrativo illustrato.

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 2023 sono di natura stabile nell'importo di euro 1.336.512,37, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano a complessive euro 786.700,17 per:

- indennità di comparto, progressioni orizzontali, assegni ad personam, indennità direzione ammontano ad euro 654.100,17;
- indennità condizioni lavoro, reperibilità, maggiorazioni, turno, ecc. relativi a istituti



contrattuali nazionali ammontano ad euro 132.600,00;

Dette risorse alimentano anche le destinazioni di natura variabile per complessive euro 948.820,00 per:

- indennità di responsabilità ammontano ad euro 33.000,00;
- indennità di docenza per euro 3.000,00;
- premi correlati alla performance organizzativa ed individuale ammontano ad euro 610.820,00;
- compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ad euro 302.000,00;

Ne deriva che le destinazioni di utilizzo, aventi natura certa e continuativa, pari al 45,33% 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 destinata 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, è stato adottato 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)

Per l'anno in corso è prevista l'attuazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, avente decorrenza giuridica ed economica 1.1.2023, per consentire ad una parte limitata dei dipendenti (circa il 45% dei potenziali beneficiari), nel limite delle risorse destinate dell'importo di euro 67.000,00.

Per l'anno 2023, partecipano alla selezione un numero stimato 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 2022</i> <i>(v. determinazione prot. n. 627/26826 del 16/05/2022 e 417 del 16.3.2023)</i>	<i>Anno 2023</i> <i>(v. determinazione prot. n. 600 del 20/04/2023)</i>	<i>Differenza 2023-2022</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>	<i>1.238.834,72</i>	<i>1.336.512,37</i>	<i>97.677,50</i>
<i>Risorse variabili</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>Risorse variabili sterilizzabili (incentivi progettazione interna e progetti finanziati da terzi, risparmio lavoro straordinario)</i>	<i>266.494,62</i>	<i>399.007,80</i>	<i>132.513,18</i>
<i>Totale</i>	<i>1.505.329,34</i>	<i>1.735.520,17</i>	<i>230.190,83</i>

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 2023, 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. 79 del CCNL 16.11.2022, 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 2022 dell'importo di euro 1.505.329,34, 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 2022</i>		<i>1.505.329,34</i>
<i>somma impegnata e liquidata nell'esercizio 2022 (in applicazione ai nuovi principi contabili della competenza potenziata)</i>	<i>2022</i>	<i>1.001.683,45</i>
<i>somma impegnata e liquidata nell'esercizio 2022 (finanziamento con fondo pluriennale vincolato, in applicazione ai nuovi principi contabili della competenza potenziata)</i>	<i>2023</i>	<i>501.162,42</i>
<i>Riduzione per malattia primi 10 giorni ex art. 71, comma 1 D.L. n. 112/2008</i>		<i>2.483,47</i>

Le risorse del Fondo previste dalla contrattazione nazionale per l'anno 2022 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 2023 dell'Ente, approvato con Delibera di Consiglio Provinciale n. 33/2022 del 21.12.2022, avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025, del Documento Unico di Programmazione 2023-2025 e 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 1.735.520,17 in ossequio ai nuovi principi di competenza finanziaria potenziata.
- 2) le risorse destinate ai premi performance - anno 2023, quantificate in complessive 610.820,00 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 2023 e, come previsto nel principio applicato nella competenza finanziaria, trovano imputazione mediante la forma del Fondo Pluriennale vincolato nell'esercizio 2024, 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 3° quadrimestre 2023 e quantificate in presunte 25.000,00 euro, essendo liquidate nel mese successivo (gennaio), trovano finanziamento nell'esercizio 2023 e, come previsto nel principio applicato nella competenza finanziaria, trovano imputazione mediante la forma del Fondo Pluriennale vincolato nell'esercizio 2024, 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 2023, risultano impegnati e pagati i premi performance e retribuzione di risultato che derivano dalla costituzione del fondo per l'anno 2022, come ampiamente spiegato nella sezione II, tabella 1), confluiti secondo l'esigibilità di spesa nella competenza finanziaria 2022, 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)