



Prot. n. 109110

Treviso, 09 OTT. 2013

Al Collegio dei Revisori
Sede

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico- finanziaria e controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo area non dirigenziale – triennio 2013 – 2015 e destinazione risorse anno 2013. 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.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse 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 3 settembre 2013, ai sensi dell'articolo 4 del CCNL 22.1.2004 ed in conformità alle prescrizioni contenute nel d.lgs. n. 150/2009, la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali Provinciali con la RSU hanno raggiunto un'intesa relativa al Contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente della Provincia di Treviso relativo al triennio 2013 - 2015 e destinazione delle risorse anno 2013.

Con atto di Giunta prot. n. 69319 del 17.6.2013 è stato approvato il piano esecutivo di gestione integrato con il piano della performance, secondo il dettato dell'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 ed in coerenza con l'art. 18 del regolamento vigente di organizzazione dei servizi e degli uffici.

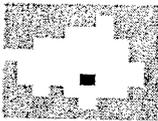


RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO DEL PERSONALE – AREA COMPARTO – DELLA PROVINCIA DI TREVISO – TRIENNIO 2013 - 2015 E DESTINAZIONE RISORSE ANNO 2013

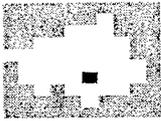
La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli; il primo modulo è diretto ad illustrare gli aspetti procedurali e in sintesi il contenuto del contratto, mentre il secondo modulo illustra l'articolato del contratto con le modalità di utilizzo delle risorse in relazione ai risultati attesi, 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	3 settembre 2013
Periodo temporale di vigenza	A decorrere dall'anno 2013
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore Generale Componenti: Segretario Generale; Dirigente Settore Gestione Risorse Economiche, Finanziarie, Personale e Patrimonio; Dirigente Settore Affari Legali e Provveditorato Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL,-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM - RSU Firmatarie dell'ipotesi contrattuale: RSU – FP-CGIL – FP-UIL –CISL- DiCCAP/SULPM
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Accordo normativo triennio 2013 – 2015; b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2013.
procedurale e degli atti propedeutici Intervento dell'Organo di controllo	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei revisori il <i>10/10/2013</i>



	interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno 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>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 L'Ente ha adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, cogente per effetto dell'art. 10 del D.lgs. n. 33/2013. 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" La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009
<i>Eventuali osservazioni</i> =====		



Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

2.A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'ipotesi di contratto integrativo sottoscritto in data 3.9.2013, il cui contenuto normativo ha validità triennale (2013 - 2015), costituisce un testo unico delle norme contrattuali di secondo livello applicate all'Ente provinciale, nei limiti stabiliti dalle vigenti fonti normative e contrattuali nazionali, come espressamente previsto dal comma 3-*quinquies*, art. 40, d.lgs. n. 165/2001. Tale scelta non può che giovare all'intera organizzazione, posto che, sia per i lavoratori e i loro rappresentanti sindacali, sia per il personale dirigenziale, operare all'interno di un quadro normativo chiaro e completo di riferimento, elimina i possibili momenti di criticità e conflittualità nello svolgimento del rapporto di lavoro.

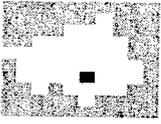
Sostanzialmente, i vari articolati, suddivisi nei tre titoli che compongono l'intero corpo contrattuale, delle disposizioni generali, del trattamento economico del personale e della progressione economica all'interno della categoria, riproducono la disciplina già attuata con il precedente accordo triennale, in recepimento dei principi e degli obblighi posti dal d.lgs. n. 150/2009 e successivi correttivi, introducendo qualche elemento di novità.

In particolare, le disposizioni generali che vanno dall'art. 1 all'art. 17 dell'accordo garantiscono il rispetto delle relazioni sindacali all'interno della cornice definita dal legislatore e dai contratti nazionali, pervengono ad regolamentare i servizi pubblici dell'ente e, infine, dettano misure volte a razionalizzare le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario, anche attraverso la previsione dell'istituto della banca delle ore.

Gli aggiornamenti apportati con l'attuale testo contrattuale rispondono essenzialmente all'esigenza precipua di rafforzare la valenza dei vari istituti rimessi alla contrattazione decentrata nel rispetto delle prerogative dirigenziali enunciate all'art. 5 del d.lgs. n. 165/2001, in modo tale che, da un lato, si assicurino adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi e, dall'altro, si premino l'impegno e la qualità della performance.

In tale direzione vanno collocate le disposizioni contrattuali che prevedono gli strumenti di premialità di cui all'art. 19, in particolare i bonus collegati alla performance, sia collettiva e sia individuale, in conformità al nuovo sistema di valutazione adottato dalla Giunta con proprio atto prot. n. 286/80100 del 15.7.2013, valevole per l'anno 2013.

L'accordo, all'art. 20 e seg., ha inteso valorizzare l'apporto individuale, assegnando la maggior parte delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi, nella misura del 60%, a premiare i comportamenti professionali e



organizzativi dei singoli, sul presupposto che solo attraverso un giusto apprezzamento delle diverse qualità e competenze possedute da ciascun lavoratore si può realizzare l'obiettivo della massima efficienza ed efficacia.

L'accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità corrente non presenta scostamenti significativi rispetto all'utilizzo dell'anno precedente, ad eccezione degli effetti prodotti dalla riduzione del finanziamento in misura proporzionale ai presenti in servizio rispetto ai valori cristallizzati dell'anno 2010 (art. 9, comma 2bis, d.l. 78/2010).

Si è deciso di mantenere la quota di fondo destinata a premiare la professionalità dei dipendenti in base alla qualità, produttività e capacità innovativa in misura pressoché costante rispetto alle annualità precedenti. I fondi destinati ai bonus collegati alla performance organizzativa ed individuale ammontano a complessivi euro 829.547,00 pari al 32,04% delle risorse decentrate complessive.

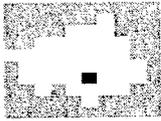
All'art. 23 si stabilisce una correlazione fra incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, tra le quali il compenso di incentivazione alla progettazione interna e i compensi per l'avvocatura, e il premio collegato alla performance individuale, nonché il compenso di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa. Si procede al recupero di quest'ultime retribuzioni, qualora gli incentivi previsti da norme di legge siano pari o superiori a 8.000,00 euro o fino alla concorrenza massima di tale limite.

L'art. 24 dell'accordo presenta la novità più rilevante dell'intero contratto e reca la disciplina relativa alle fattispecie, criteri e valori per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle specifiche responsabilità, previste dall'art. 17, lett. f), CCNL 1.4.1999.

Sono stati introdotti dei criteri per valutare il valore economico delle indennità con la finalità di collegare l'oggetto dell'incarico assegnato alle singole posizioni di lavoro effettivamente ricoperte dai soggetti beneficiari e di correlare coerentemente l'attribuzione delle indennità in parola ai livelli di responsabilità richiesta. Ai tre parametri a cui far riferimento per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità, rappresentati dalla complessità dell'incarico, dal livello di coordinamento e dal grado di responsabilità verso l'interno e l'esterno, corrispondono tre livelli di punteggio a cui sono correlati dei descrittori di giudizio. Il descrittore di giudizio individua un punteggio massimo attribuibile.

La valutazione discrezionale dei valori attribuiti alle varie posizioni di lavoro in cui si articola ogni microstruttura aziendale, espressione del potere organizzativo, spetta -quindi- al dirigente che viene "guidato" dal valore economico massimo e minimo dell'indennità, per ciascuna categoria giuridica, stabilito dall'accordo contrattuale.

Per ciò che concerne l'attribuzione delle indennità correlate all'effettiva prestazione, si segnala l'incremento, disposto con l'art. 26 del valore economico dell'indennità di disagio, che passa da euro 25,82 a 30,00, analogamente all'importo stabilito dal contratto nazionale per l'indennità di rischio. La predetta variazione avrà comunque



decorrenza a partire dall'anno prossimo, considerato che l'individuazione dei soggetti beneficiari e l'attribuzione della relativa indennità è già stata effettuata per il periodo precedente alla sottoscrizione del presente accordo.

Sono stati, inoltre, razionalizzati i criteri di attribuzione delle indennità sulla considerazione delle effettive esigenze di tutela di condizioni di lavoro disagiate.

A decorrere dall'anno 2014 cesserà l'attribuzione delle indennità per particolari situazioni disagiate, previste in via sperimentale con il CCI del 2011 per le prestazioni richiedenti una particolare articolazione dell'orario, in prospettiva di una diversa organizzazione degli uffici interessati.

In ogni articolato riguardante le indennità correlate ad effettive prestazioni si prevede il divieto di erogare più compensi correlati alla medesima condizione di lavoro.

In conformità all'interpretazione formulata dall'Aran, all'art. 27, viene stabilito il divieto di cumulo delle indennità destinate a retribuire le prestazioni ritenute rischiose, disagiate o per le quali è prevista l'indennità di vigilanza.

All'art. 30 dell'accordo, le parti hanno condiviso la valorizzazione del coinvolgimento e della partecipazione di tutti i dipendenti nei processi produttivi al fine di fornire un'adeguata e tempestiva informazione degli obiettivi assegnati al settore e delle misure organizzative da adottare per realizzare i risultati attesi.

In considerazione, poi, delle vigenti limitazioni normative, poste nell'obiettivo di contenere la spesa del personale pubblico, e dirette a "congelare" gli incrementi economici anche di natura accessoria del personale dipendente rispetto all'ordinario spettante nell'anno 2010, le parti trattanti hanno scelto di non attivare procedure selettive volte al riconoscimento della progressione economica, visto anche il rinvio dell'attribuzione dei livelli economici differenziati a decorrere dall'1.1.2014.

Sono stati, comunque, disciplinati, a completamento di quanto enunciato nel contratto nazionale ordinamentale del 31.3.1999, i criteri in base ai quali attribuire la progressione economica orizzontale, valorizzando, in conformità al dettato del combinato disposto di cui agli artt. 52, d.lgs. n. 165/2001 e 24, d.lgs. n. 150/2009, la valutazione positiva ottenuta dal dipendente nel periodo di permanenza relativamente all'ultima posizione economica, sia essa iniziale o successiva, all'interno della categoria giuridica.

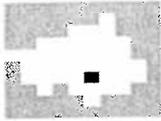
Si evidenzia che, ai fini dell'attribuzione del punteggio complessivo, è stato optato di ridurre il peso della valutazione dell'esperienza a favore degli altri parametri di giudizio, onde valorizzare l'arricchimento professionale e i risultati ottenuti, che postulano, per l'appunto, un apporto individuale di elevata qualità.



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:

RIFERIMENTI CONTRATTUALI			IMPORTI IN EURO	
Nazionale	Decentrato		utilizzo	
<i>Istituti da finanziarsi con le risorse stabili</i>				
art.17 CCNL 1.4.99	art.31CCDI	Progressione orizzontale comma 2 lettera b) (quota per mantenere la fascia retributiva attribuita a far data 1.1.2010) presunta	€ 800.000,00	
ART. 33 CCNL 22.1.2004		indennità di comparto comma 4, lettere b) presunta	€ 276.000,00	
		somme utilizzate per ass. ad personam da verticalizzazioni presunta	€ 23.500,00	
art.17 CCNL 1.4.99		Retribuzione di posizione organizzativa e risultato comma 2, lett. c) presunta	€ 325.400,00	
		Indennità di direzione comma 3 ad incremento delle risorse di cui al comma 2 lett. C) presunta	€ 7.300,00	
	art. 23 CCDI		Indennità per compensare specifiche responsabilità comma 2 lett. f) e i) cat. B C D come modificato ex art. 7 CCNL 9.5.2006 (€ 120.000,00
			Indennità per compensare specifiche responsabilità comma 2 lett. i) cat. B C D	€ 5.000,00
		Indennità di rischio presunta	€ 26.000,00	
	Art 28 CCDI		Indennità di turno e maggiorazioni, maneggio valori presunta	€ 45.000,00
			Indennità di reperibilità presunta	€ 82.000,00
Art 26 CC DI		Indennità disagio comma 2 lett. e) presunta	€ 49.000,00	



		Totale istituti da finanziarsi con le risorse stabili	€ 1.759.200,00
		<i>Istituti da finanziarsi con le risorse variabili</i>	
art.17 CCNL 1.4.99		PROD. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (quota 40%)	€ 331.819,03
		PROD. PERFORMANCE INDIVIDUALE (quota 60%)	€ 497.728,54
		Totale istituti da finanziarsi con le risorse variabili	€ 829.547,57
		TOTALE fondo anno 2013	€ 2.588.747,57

2.C) effetti abrogativi impliciti

Come specificato nella sezione 2.A), l'accordo presente rappresenta il testo unico della normativa di secondo livello della Provincia di Treviso e, pertanto, vengono abrogate tutte le disposizioni contenute nei contratti decentrati precedentemente sottoscritti.

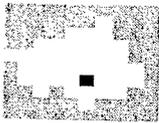
2.D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

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 e 24 del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei servizi, adottato in aderenza al decreto 150/2009. Si sintetizzano di seguito gli obiettivi perseguiti dal sistema premiante:

a) promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici;

b) valorizzare la qualità della prestazione, la capacità innovativa e propositiva dei dipendenti, secondo obiettivi rilevanti e pertinenti, oltreché specifici e misurabili oggettivamente, rispetto alla missione istituzionale e alle politiche e strategie attuate dall'Ente sulla base:

1) del livello di conseguimento degli obiettivi di gruppo intesi come obiettivi



individuati dal piano della performance con riferimento ai settori o alle unità organizzative in cui si articola l'Ente. Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa ammontano ad euro 331.819,03 pari al 40% delle risorse destinate alla premialità;

2) della qualità del singolo contribuuto, alle competenze dimostrate e dei singoli comportamenti professionali e organizzativi. Le risorse destinate a compensare la performance organizzativa ammontano ad euro 497.728,54 pari al 60% delle risorse destinate alla premialità;

c) garantire l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale.

d) rendere noto ai dipendenti prima del periodo oggetto di valutazione gli obiettivi di gruppo e individuali sui quali saranno valutati, stabilendo che gli obiettivi medesimi devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, e che devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

Le risorse destinate alla valutazione della performance organizzativa sono ripartite tra i settori dell'ente o unità organizzative, sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi posti con il Piano della Performance.

Le altre risorse, destinate al bonus della performance individuale, sono erogate in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi, di seguito individuati:

- conseguimento degli obiettivi;
- rapporto con l'utenza interna ed esterna;
- proposte di azioni migliorative;
- clima sociale interno
- gestione delle risorse.

La valutazione è effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione all'art. 109 del d.lgs. n. 267/2000), utilizzando la scheda di valutazione appositamente predisposta.

2.E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche per l'annualità 2013: parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

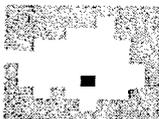
2.F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto, sono in stretta correlazione con il



Piano della performance e il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del d.lgs. n. 150/2009 e sono rilevati dai sistemi di controllo interni.

Per il dettaglio degli obiettivi programmati correlati ai risultati attesi per l'anno 2013, si rinvia al link <http://amministrazionetrasparente.provincia.treviso.it/index.php/performance/category/92-piano-della-performance>, ove è pubblicato il piano della performance adottato dall'ente.



**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALL'IPOTESI
DI ACCORDO DECENTRATO DEL PERSONALE – AREA
COMPARTO – DELLA PROVINCIA DI TREVISO –
TRIENNIO 2013 - 2015 E DESTINAZIONE RISORSE ANNO
2013**

La relazione tecnico-finanziaria riguarda l'ipotesi di accordo decentrato del personale – area comparto – della provincia di Treviso, triennio 2013 - 2015 e destinazione risorse anno 2013, sottoscritto in data 3 settembre 2013, ed è composta dai seguenti quattro distinti moduli:

1. costituzione del fondo per la contrattazione integrativa;
2. definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa;
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 2013, è costituito con determinazione prot. n. 1347/54305 del 13 maggio 2013 del Responsabile del settore “Gestione Risorse Economiche, Finanziarie, Personale e Patrimonio”, ove è evidenziata la distinzione tra risorse stabili e risorse variabili, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali e nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti, nei seguenti importi:

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>Risorse stabili</i>	<i>2.521.177,05</i>
<i>Risorse variabili</i>	<i>73.570,52</i>
<i>Totale</i>	<i>2.594.747,57</i>

Il Fondo verrà rideterminato nel suo ammontare definitivo a consuntivo, per effetto dell'applicazione della disposizione *ex art. 9, comma 2bis*, d.l. 78/2010 che stabilisce la riduzione proporzionale delle risorse rispetto al numero dei dipendenti in servizio alla data del 31 dicembre 2013.

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

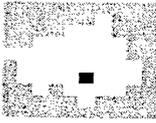
La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l’anno 2013 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti (art. 31, comma 2, CCNL 22.1.2004).

Le risorse storiche consolidate alla data del 31.12.2002 ammontano a complessive euro 2.188.722,49, di cui euro 24.479,00 per effetto di economie realizzate nel fondo lavoro straordinario a seguito di attribuzione incarichi di posizione organizzativa, secondo le disposizioni di cui all’art. 15, comma 1, lett. a) CCNL 1.4.1999. La predetta somma è comprensiva della RIA (retribuzione individuale di anzianità) del personale cessato, che integra le risorse cristallizzate all’annualità riferita al consolidamento delle medesime risorse per euro 50.254,49, prevista dall’art. 31, comma 2, CCNL del 22.1.2004.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

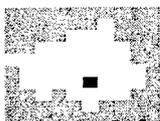
Gli incrementi con caratteristica di risorsa fissa con carattere di certezza e stabilità acquisiti definitivamente al fondo in esame, in applicazione ai contratti collettivi nazionali sono i seguenti:

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1 (incremento dello 0,62% del monte salari anno 2001 pari ad euro 10.939.256,00)</i>	<i>67.823,39</i>
<i>CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 (incremento dello 0,50% del monte salari anno 2001 pari ad euro 10.939.256,00)</i>	<i>54.696,28</i>
<i>CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1 (incremento dello 0,50% del monte salari anno 2003 pari ad euro 13.756.149,58)</i>	<i>68.780,75</i>
<i>CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2 (incremento dello 0,60% del monte salari anno 2005 pari ad euro 14.556.447,00)</i>	<i>87.338,68</i>
<i>Totale incrementi contrattuali</i>	<i>278.639,10</i>



Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2 (retribuzione individuale di anzianità ed assegni ad personam personale cessato dal servizio fin dal 1.1.2003)</i>	<i>171.971,42</i>
<i>CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)</i>	<i>0</i>
<i>CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)</i>	<i>60.000,00</i>
<i>CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari</i>	<i>0</i>
<i>Altro</i>	
<i>Totale incrementi stabili</i>	<i>231.971,42</i>

**Sezione II – Risorse variabili**

Le risorse variabili vengono individuate dal contratto nazionale collettivo al fine di alimentare il fondo e non hanno la caratteristica di certezza per gli anni successivi. Sono annualmente determinate sulla base dell'accertata sussistenza dei presupposti normativi previsti. Sono così quantificate:

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>Art. 15, comma 1, lett. d), ccnl 1.4.199 sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza</i>	0
<i>Art. 15, comma 1, lett. e), ccnl 1.4.199 economie da part-time</i>	0
<i>Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge), ccnl 1.4.199 (compenso incentivante per progettazione ex art. 92, DLgs n. 163/2006 e compenso professionale Avvocatura; la quantificazione delle risorse sarà effettuata soltanto a fine anno, a consuntivo)'</i>	0
<i>Art. 15, comma 1, lett. m)), ccnl 1.4.199 risparmi straordinario</i>	0
<i>Art. 15, comma 2), ccnl 1.4.199 (incremento sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari anno 1997 pari ad euro 11.279.933,58) nota n. 1</i>	78.769,31
<i>Art. 15, comma 5), ccnl 1.4.199 nuovi servizi o riorganizzazioni</i>	0
<i>Art. 54 CCNL 14.9.2000), ccnl 1.4.199 - messi notificatori</i>	0
<i>Totale risorse variabili</i>	78.769,31

Nota n. 1: Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 78.769,31 pari allo 0,7 % del monte salari anno 1997. Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Nucleo di valutazione circa l'esistenza dei presupposti e la sua quantificazione.

**Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo**

Vengono indicati i vincoli normativi che riducono o limitano l'ammontare del Fondo:

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa secondo le modalità previste dalla circolare Mef n. 12 del 15.4.2011 sulla base del confronto del valore medio dei presenti nell'anno 2012 rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo).</i>	<i>178.155,96</i>
<i>Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile, idem come sopra)</i>	<i>5.198,79</i>
<i>Totale riduzioni operate</i>	<i>183.354,75</i>

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>Risorse stabili (determinate dal totale della sezione I ridotta dalle decurtazioni come quantificate nella sezione III)</i>	<i>2.521.177,05</i>
<i>Risorse variabili (determinate dal totale della sezione II ridotta dalle decurtazioni come quantificate nella sezione III)</i>	<i>73.570,52</i>
<i>Totale Fondo sottoposto a certificazione</i>	<i>2.594.747,57</i>

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo integrativo illustrato per quanto riguarda i valori incrementali derivanti dai rinnovi contrattuali sul livello economico differenziato, in quanto la contabilizzazione del fondo avviene al "lordo" delle risorse allocate all'esterno dello stesso.



Il Fondo è temporaneamente costituito allocando all'esterno le risorse provenienti dall'applicazione dell'art. 37 CCNL 23.12.1999 (liquidazione delle spese derivanti da sentenze favorevoli all'ente) e dall'applicazione dell'art. 92, commi 5 e 6, del D.lgs. n. 163/2006 (incentivi alla progettazione). Tali somme saranno allocate al Fondo a consuntivo, una volta accertato il loro ammontare definitivo.

Il loro ammontare non incide sulle previsioni di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, trattandosi di risorse c.d. "sterilizzabili", come interpretato dalle SS.RR della Corte dei Conti con deliberazione n. 51/PAR/2011.

La costituzione del Fondo nel suo valore integrale sarà dichiarato nel Conto annuale della spesa di personale, in attuazione del Titolo V del d.lgs. n. 165/2011, in conformità alle disposizioni emanate dal Ministero del Tesoro.

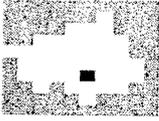
Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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 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>276.000,00</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>823.500,00</i>
<i>indennità di rischio, turno, maggiorazioni, reperibilità, maneggio valori, e disagio</i>	<i>202.000,00</i>
<i>Totale somme non regolate</i>	<i>1.301.500,00</i>



Le somme suddette sono già regolate dai CCDI precedenti, oppure sono effetto di disposizioni del CCNL o, infine, di progressioni economiche orizzontali pregresse, la cui ultima data di selezione risale al 1° gennaio 2010. Si ricorda, infatti, che la disciplina relativa alle varie indennità destinate a compensare prestazioni connotate da rischio e disagio ha decorrenza 1° gennaio 2014.

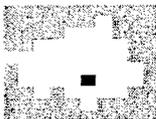
Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal presente accordo integrativo le seguenti somme:

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>Ributizione di posizione organizzativa (valore comprensivo delle risorse destinate all'ex indennità di direzione riconosciuta alle ex 8^ qualifiche funzionali)</i>	<i>332.700,00</i>
<i>Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)</i>	<i>120.000,00</i>
<i>Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)</i>	<i>5.000,00</i>
<i>Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 (i valori verranno determinati a consuntivo in quanto non facilmente individuabili nella loro entità)</i>	<i>0</i>
<i>Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04.1999</i>	<i>829.547,57</i>
<i>Totale risorse regolate dalla contrattazione</i>	<i>1.287.247,57</i>
<i>Riduzioni ex art. 71, comma 1, D.L. 112/2008 nei primi 10 giorni di malattia da accertarsi a consuntivo</i>	<i>6.000,00</i>

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>1.301.500,00</i>
<i>Somme non regolate dal contratto</i>	
	<i>1.287.247,57</i>
<i>Somme regolate dal contratto</i>	
<i>Destinazioni ancora da regolare (riduzioni malattia primi 10 giorni art. 71, comma 1, D.L. 112/2008 da accertarsi a consuntivo)</i>	<i>6.000,00</i>
<i>Totale risorse decentrate</i>	<i>2.594.747,57</i>

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Si premette che la contabilizzazione del fondo avviene al "lordo" delle risorse allocate all'esterno dello stesso per effetto dei valori incrementali derivanti dai rinnovi contrattuali sul livello economico differenziato.

Come specificato nel Modulo I, sezione V, il Fondo è temporaneamente costituito allocando all'esterno le risorse provenienti dall'applicazione dell'art. 27 CCNL 14.9.2000 (liquidazione delle spese derivanti da sentenze favorevoli all'ente) e dall'applicazione dell'art. 92, commi 5 e 6, del D.lgs. n. 163/2006 (incentivi alla progettazione). Tali somme saranno quantificate e destinate al Fondo a consuntivo, una volta accertato il loro ammontare definitivo.

L'utilizzo del Fondo nel suo valore integrale sarà dichiarato nel Conto annuale della spesa di personale, in attuazione del Titolo V del d.lgs. n. 165/2011 ed in conformità alle disposizioni emanate dal Ministero del Tesoro.

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 fisso aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano ad € 2.521.177,05, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione organizzativa e di risultato, indennità varie) ammontano ad € 1.759.200,00. Ne deriva che le destinazioni di utilizzo, aventi natura certa e continuativa, sono interamente finanziate con risorse stabili, nel rispetto del corretto equilibrio tra tipologia di fonti di finanziamento e caratteristiche delle risorse destinate. L'impegno assunto dalle parti all'art. 20 dell'accordo risulta, quindi, pienamente soddisfatto.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base alle disposizioni dei CCNL e la parte di produttività è erogata tramite il sistema permanente di misurazione e valutazione, in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente 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.

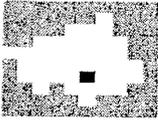
c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.



**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 2012</i> <i>(v. determinazione</i> <i>prot. n.</i> <i>137188/4104 del</i> <i>7/12/2012)</i>	<i>Anno 2013</i> <i>(v. determinazione</i> <i>prot. n. 1347/54305</i> <i>del 13/5/20139)</i>	<i>Differenza</i> <i>2013-2012</i>	<i>Anno 2010</i> <i>(per memoria)</i>
<i>Risorse stabili</i>	2.609.922,07	2.521.177,05	-88.745,02	2.642.743,10
<i>Risorse variabili</i>	84.004,25	73.570,52	-10.433,73	257.169,83
<i>Risorse sterilizzabili</i> <i>(incentivi progettazione</i> <i>interna e progetti</i> <i>finanziati da terzi)</i>	0	0		121.810,61
<i>Residui anni precedenti</i>	19.393,10	0	-19.393,10	0
<i>Totale</i>	2.713.319,42	2.594.747,57	-118.571,85	2.778.102,32



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 programmatica della gestione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al Modulo I, in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza nei diversi stanziamenti di bilancio per l'anno 2013, istituiti in sede di assestamento generale del bilancio pluriennale 2012-2013-2014, in recepimento dell'armonizzazione contabile in sperimentazione presso l'Ente dal 2012 (v. sezione III).

Le risorse finanziarie del fondo, al netto delle c.d. risorse sterilizzabili essendo rendicontate a consuntivo e perciò non contabilizzate, 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.

Le somme relative agli incentivi alla progettazione e i compensi professionali per l'avvocatura sono imputate ai vari capitoli di bilancio; le prime nei capitoli attinenti alla realizzazione delle opere pubbliche o alle attività di pianificazione correlate alla realizzazione di opere, le seconde al capitolo di spesa 2109, denominato "compensi ufficio legale".

I compensi e le indennità che costituiscono il fondo, secondo le indicazioni dell'art. 15, ccnl 1.4.1999, comunque finanziate o ovunque allocate nel bilancio, sono liquidate dall'Ufficio personale tramite la procedura degli stipendi.

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 2012 dell'importo di euro 2.713.319,42, per effetto della riduzione prevista dal già citato d.l. 78/2010, ricalcolato a consuntivo e rideterminato in euro 2.691.871,97, a seguito della maggiore cessazione del personale verificata rispetto a quella programmata, è pienamente rispettato.



Si riportano, a maggior chiarimento nella tabella 1, gli esiti della gestione economico-finanziaria delle risorse decentrate, nei rispettivi esercizi finanziari e riferiti ai vari cap. di stanziamento di bilancio: cap. 2301 per l'anno 2012 e i vari capitoli di bilancio denominati "retribuzioni in danaro" che comprendono anche le risorse destinate al fondo per il lavoro straordinario per l'importo di euro 104.114,00.

Il fondo risulta finanziato per euro 19.393,10, in conto residui, da economie provenienti dal fondo di lavoro straordinario relativo all'anno 2011.

Tabella 1:

<i>descrizione</i>	<i>anno di gestione</i>	<i>importo</i>
<i>somma stanziata</i>	<i>2012</i>	<i>2.882.217,00</i>
<i>somma impegnata (in applicazione ai nuovi principi contabili della competenza potenziata)</i>	<i>2012</i>	<i>1.833.316,00</i>
<i>somma pagata (di cui 62.185,57 per lavoro straordinario)</i>	<i>2012</i>	<i>1.791.386,93</i>
<i>somma reimputata e impegnata nell'esercizio successivo (in applicazione ai nuovi principi contabili della competenza potenziata)</i>	<i>2013</i>	<i>964.724,00</i>
<i>somma pagata nell'esercizio successivo (in applicazione ai nuovi principi contabili della competenza potenziata)</i>	<i>2013</i>	<i>938.169,80</i>
<i>Somma pagata (per lavoro straordinario su residui)</i>	<i>2013</i>	<i>10.177,02</i>
<i>economie di bilancio (per effetto delle applicazioni delle disposizioni legislative che impongono le riduzioni del fondo)</i>	<i>2012/2013</i>	<i>58.306,25</i>

Le risorse del Fondo previste dalla contrattazione nazionale per l'anno 2012 sono state ridefinite nel loro ammontare a consuntivo per effetto della riduzione del d.l. 78/2010 e sono state integralmente utilizzate. Ne consegue che non si sono generate economie da riportare nel fondo dell'anno successivo (anno 2013).

Gli incentivi professionali di progettazione per l'anno 2012 sono stati certificati alla Ragioneria Generale dello Stato nell'importo complessivo pari ad euro 159.913,00, e sono in corso di liquidazione sulla base della ripartizione individuata dai competenti dirigenti di settore.



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 nel bilancio di previsione pluriennale 2013 - 2015 dell'Ente, approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 19/69308 del 17/06/2013.

In dettaglio, si specifica che:

- 1) nel titolo 1°, al macroaggregato "redditi da lavoro dipendente", nei vari capitoli di spesa denominati "retribuzioni in danaro" trovano allocazione risorse per l'importo pari ad euro 1.680.000,00, in ossequio ai nuovi principi di competenza finanziaria potenziata a cui devono attenersi gli enti sperimentatori di cui al DPCM del 28/12/2011, qual è la Provincia di Treviso.
- 2) per le ragioni già esaminate, le risorse destinate ai bonus legati alla performance - anno 2013, che saranno erogate a valle delle procedure di valutazione nell'esercizio successivo a quello in cui la prestazione resa si riferisce, trovano allocazione nell'esercizio finanziario 2014;
- 3) le risorse destinate a finanziare le varie indennità per compensare le effettive prestazioni eseguite nel mese di dicembre, essendo liquidate nel mese successivo (gennaio), per le medesime ragioni, sono stanziare nell'esercizio di competenza 2014.
- 4) le predette risorse imputate nell'anno successivo a quello in cui sono rese le prestazioni da remunerare, quantificate nell'importo complessivo di euro 914.747,57 trovano, pertanto, integrale copertura nell'esercizio 2014, nei vari cap. peg. denominati "retribuzioni in danaro.
- 5) per lo stesso principio, nei capitoli di spesa -esercizio 2013- risultano impegnati e pagati i compensi legati al bonus della performance e retribuzione di risultato che derivano dalla costituzione del fondo per l'anno 2012, come ampiamente spiegato nella sezione II;
- 6) i compensi professionali di cui all'art. 92 del codice dei contratti e i compensi per l'avvocatura saranno quantificati e certificati a consuntivo, quando saranno noti nelle loro entità;
- 7) 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 di euro 6.000,00.

**Il Dirigente del settore Gestione
Risorse Economiche, Finanziarie**

**Personale e Patrimonio
Dott. Gianluigi Masullo**

**Il Presidente della delegazione
di parte pubblica**

Dott. Carlo Rapiavoli

