

Prot. 14764

Al Collegio dei Revisori
Sede

OGGETTO: Relazione tecnico- finanziaria, illustrativa e controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo area non dirigenziale - ANNO 2011.
Artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001

PREMESSA

L'art. 40, D. Lgs. 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.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino 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.

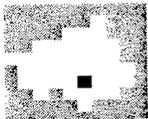
Con atto di Giunta prot. n. 10296/13 del 31.1.2011, è stato approvato il piano della performance secondo il dettato dell'art. 10 del D.Lgs.150/2009, in coerenza con l'art. 18 del regolamento di organizzazione vigente.

Ai sensi delle disposizioni contenute nel D.lgs 150/2009, la Provincia di Treviso in data 16 dicembre 2011 ha sottoscritto l'accordo per il personale area non dirigenziale, validità triennio 2011-2013, per l'individuazione dei principi generali delle relazioni sindacali e della suddivisione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale in fasce, secondo quanto stabilito dall'art. 31, comma 2 del predetto decreto.

In data 22 luglio 2011, ai sensi dell'articolo 4 del CCNL 22.1.2004, la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali Provinciali con la RSU hanno raggiunto un'intesa relativa al Contratto collettivo decentrato integrativo - utilizzo - annualità economica 2011.

Con l'accordo del 22 luglio 2011 si è stabilito di destinare le risorse destinate al trattamento economico collegato alla performance in maniera selettiva, nella misura del 50% diretta a valorizzare la performance organizzativa e il restante 50% a quella individuale.

Per effetto dell'art. 6, 1° comma D.lgs n. 141 del 1° agosto 2011, il c.d. correttivo del D.Lgs. n. 150/2009 citato, si rinvia l'applicazione della differenziazione retributiva in fasce prevista dall'art. 31, 2° comma dello stesso decreto, alla tornata di contrattazione nazionale

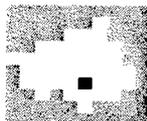


PROVINCIA DI TREVISO

*Settore Gestione Risorse Economiche,
Finanziarie, Personale e Patrimonio*

successiva a quella del 2006-2009, facendo comunque salva l'attuazione dei criteri e modalità previsti per la valorizzazione ed incentivazione della performance come definiti dall'art. 18 del medesimo decreto 150/2009.

Successivamente, con la finalità di ridefinire i criteri e le modalità di ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale collegate alla performance individuale, le parti negoziali, in data 7 dicembre 2011 hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo definitivo per l'annualità 2011.

**RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA**

L'ipotesi di accordo collettivo integrativo, area non dirigenziale, sottoscritto in data 22 luglio 2011, come integrato dal successivo accordo del 7 dicembre 2011, si svolge nelle materie previste e attua gli istituti contrattuali nel rispetto dei vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

Le risorse decentrate stabili e variabili sono costituite in conformità con quanto stabilito dall'art. 15 del CCNL 01.04.1999, dall'art. 32 del CCNL 22.01.2004, dall'art 4 del CCNL 09.05.06, dall'art. 8 CCNL 11.4.2008, dalla Legge 133/08 e dal D.lgs 150/09, come modificato dal D.Lgs 141/2011;

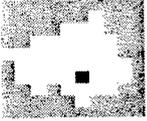
La costituzione del fondo per l'anno 2011 risente, inoltre, in modo rilevante delle disposizioni in merito al contenimento della spesa per il pubblico impiego recate dall'art. 9 del D.L. 78/2010, che ha previsto il blocco della contrattazione nazionale fino al 2013, senza possibilità di recupero, ed ha inoltre stabilito che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al salario accessorio non possono superare il corrispondente importo dell'anno 2010, e devono essere proporzionalmente ridotte rispetto alle cessazioni dal servizio.

La riduzione secondo le predette disposizioni verrà determinata a consuntivo sulla base delle indicazioni fornite dal Mef con circolare n. 12/2011;

Il fondo delle risorse "decentrate" di cui all'art. 31 del vigente C.C.N.L. del 22.1.2004, annualità 2011, al netto degli oneri riflessi e dell'irap a carico del datore di lavoro, dell'ammontare complessivo di € **2.930.745,42** risulta costituito nei seguenti importi:

- A. comma 2 - risorse aventi carattere di certezza e di stabilità - le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo e che vengono finanziate da fondi di bilancio ammontano a complessive € 2.670.212,10 e sono così determinate** (si precisa che ai sensi del ccnl 5/10/2001 - art. 4, 2° comma, le risorse, rispetto all'anno precedente, sono state integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni *ad personam* in godimento da parte del personale cessato dal servizio nell'anno precedente per l'importo di euro 27.469,00):

<i>Costituzione fondo per la contrattazione integrativa (*)</i>		
<i>DESCRIZIONE</i>	<i>CODICE</i>	<i>IMPORTI</i>
<i>Risorse fisse</i>		
<i>UNICO IMPORTO CONSOLIDATO (ART.31 C.2 1° PER. CCNL 22.1.04)</i>	F556	2.138.468,00
<i>CCNL 22/1/04 ART. 32, C.1 (0,62%+)</i>	F61G	67.823,39
<i>CCNL 22/1/04 ART. 32, C.2 (0,50%)</i>	F61G	54.696,28
<i>CCNL 9/5/06 ART.4, C. 1 (EE.LL.)</i>	F62G	68.780,75
<i>CCNL 11/04/2008 A.8 C.2(EE.LL.)</i>	F63G	87.338,68
<i>RID. FONDO PER PROGR. STORICHE (dich. congiunta 14 ccnl 02-05)</i>		
<i>somma a carico del bilancio</i>	F64G	60.000,00



PROVINCIA DI TREVISO

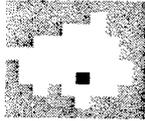
Settore Gestione Risorse Economiche,
Finanziarie, Personale e Patrimonio

RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (art. 4 c.2 ccnl 00_01)A	F919	193.105,00
INCREM. DOTAZIONE ORG. (ART. 15 C. 5 RIS. FISSE CCNL 1.4.99)	F918	
RIDUZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA	F997	
ALTRE RISORSE (RISORSE FISSE)	F998	
<i>Totale Risorse fisse</i>		2.670.212,10

B. comma 3 – risorse aventi carattere di eventualità e variabilità - Le risorse che costituiscono la parte variabile del fondo e che vengono finanziate da fondi di bilancio ammontano a € 260.533,32 e sono così determinate:

- ccnl 1/4/1999 - art. 15 - comma 2 – le risorse sono state integrate per € 107.890,22, l'importo è determinato nel limite dell'1,2% al monte salari 1997 esclusa la dirigenza, l'incremento è stato accertato dall'organismo indipendente di valutazione ai sensi del comma 4 dell'art. 15, nota prot. 14762 del 3 febbraio 2012;
- ccnl 1/4/1999 - art. 15 - comma 1, lett. k) – le risorse sono state integrate per € 100.000,00, l'importo è finalizzato alla incentivazione alla progettazione ai sensi dell'art. 92 del D.lgs 163/2006;

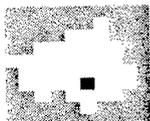
<i>Risorse variabili</i>		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART. 92 CC. 5-6 D.LGS. 163/06)	F930	100.000,00
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 1.4.99)	F932	107.890,22
RIDUZIONI DEL FONDO / PARTE VARIABILE	F993	- 6.000,00
ALTRE RISORSE (RISORSE VARIABILI)	F995	
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE	F999	58.643,10
<i>Totale Risorse variabili</i>		260.533,32
<i>Risorse a carico del bilancio</i>		
TOTALE		2.930.745,42



PROVINCIA DI TREVISO

Settore Gestione Risorse Economiche,
Finanziarie, Personale e Patrimonio

<i>Destinazione fondo per la contrattazione integrativa (*)</i>		
<i>DESCRIZIONE</i>	<i>CODICE</i>	<i>IMPORTI</i>
<i>Destinazioni regolate dall'accordo Annuale di utilizzo</i>		
<i>PROGR. ORIZZ. (ART. 17 C.2 L. B CCNL 1.4.99) - DELL'ANNO</i>	U515	0
<i>POS. ORGANIZZ. (ART. 17 C.2 L. C CCNL 1.4.99) - DELL'ANNO</i>	U520	330.000,00
<i>PRODUTTIVITÀ/PERFORMANCE COLLETTIVA (ART. 17 C. 2 L. A CCNL 31.3.99)</i>	U252	462.472,71
<i>PRODUTTIVITÀ/PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 17 C. 2 L. A CCNL 31.3.99)</i>	U253	462.472,71
<i>TURNO RISCHIO DISAGIO ECC. (ART. 17 C. 2 LL. D-E CCNL 1.4.99)</i>	U254	65.000,00
<i>ALTRI ISTITUTI REGOLATI DALL'ACCORDO ANNUALE (indennità di responsabilità)</i>	U995	155.000,00
<i>Totale Destinazioni accordo annuale utilizzo</i>		<i>1.474.945,42</i>
<i>Destinazioni vincolate / storiche</i>		
<i>IND. DI COMPARTO (ART. 33 CCNL 22.1.04)</i>	U123	295.000,00
<i>PROGR. ORIZZ. (ART. 17 C. 2 L. C CCNL 1.4.99) - VINCOLATE</i>	U255	885.000,00
<i>POS. ORGANIZZ. (ART. 10 C. 2 L. C) CCNL 31.3.99) - VINCOLATE</i>	U256	6.800,00
<i>TURNO RISCHIO DISAGIO ECC. (ART. 17 C.2 LL. D-E CCNL 1.4.99)</i>	U257	169.000,00
<i>PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (ART. 7 C. 1 CCNL 9.5.06)</i>	U258	
<i>RESPONSABILITÀ VIGILI (ART. 29 C. 8 CCNL 14.9.00)</i>	U550	
<i>VIGILI E PERS. AUSILIARIO (CCNL 31.3.99 ART. 7 C. 7)</i>	U259	
<i>PERS. EDUCATIVO AS. NIDO (ART. 31 C. 7 CCNL 14.9.00)</i>	U555	
<i>PERS. EDUCATIVO E DOC. SCOLASTICO (ART. 6 CCNL 14.9.00)</i>	U560	
<i>INCENTIVI PERS. SCUOLE MATERNE (ART. 30 C. 7 CCNL 14.9.00)</i>	U260	
<i>INCENTIVI SPECIF. ATTIVITÀ (ART. 17 C.2 LETT. G CCNL 1.4.99)</i>	U540	
<i>INCENTIVI CCIAA (ART. 17 C. 2 L. H CCNL 1.4.99)</i>	U545	
<i>INCENT. PROGETTAZIONE (ART. 92 CC. 5-6 D.LGS. 163/06)</i>	U261	100.000,00
<i>ALTRE DESTINAZIONI VINCOLATE / STORICHE</i>	U998	
<i>Totale Destinazioni vincolate / storiche</i>		<i>1.455.800,00</i>
<i>Code contrattuali</i>		
<i>ACCANT. CCNL 22.1.04 ART. 32 C. 7 (ALTE PROFESS.)</i>	U262	
<i>IMPORTI ANCORA DA CONTRATTARE</i>	U994	



Gli oneri derivanti dall'applicazione della presente ipotesi contrattuale, per l'importo complessivo pari ad euro 2.930.745,42, trovano integrale copertura finanziaria nel bilancio di previsione 2011 dell'Ente, approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 50/134030 del 22 dicembre 2010 e in conto residui passivi 2010 (in riferimento alle quote del fondo di produttività e miglioramento dei servizi risparmiata nell'annualità 2010, riportata nel medesimo fondo, annualità 2011), come di seguito specificato:

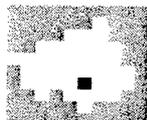
1) nel titolo 1°, all'intervento 01 "Spesa del Personale" cap. pag 2301 "Risorse per incentivazione politiche di sviluppo e produttività e lavoro straordinario" per l'importo pari ad euro 2.830.745,42 ed in particolare:

- in conto residui, nell'esercizio finanziario 2010, per l'importo di euro 58.643,10 provenienti dall'esercizio finanziario anno 2010, quale quota risparmiata nell'esercizio di riferimento;
- in conto competenza, nell'esercizio finanziario 2011, per l'importo di euro 2.772.102,32;

2) nel titolo 2° ai capitoli pag 1821, 2021 e 2052 "Fondo per progettazioni interne redatte direttamente dal personale dell'ufficio (art. 92, D.lgs 163/2006)" per l'importo pari ad euro 100.000,00;

3) 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 di euro 6.000,00.

Si conferma che il finanziamento complessivo delle risorse destinate al miglioramento dei servizi e la produttività anno 2011, rispetta i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale, come già precisato, i parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, i vincoli di bilancio e del patto di stabilità.



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

In sintesi gli obiettivi principali del sistema di incentivazione del personale, definiti dal contratto collettivo integrativo vigente del 16.12.2010, così come integrato per l'annualità 2011 dall'accordo del 22.7.2011 e successiva modificazione, che rinvia per quanto non espressamente disciplinato al cci del 3.3.2005, sono:

1. il personale svolge l'attività assegnata, secondo le direttive gestionali, realizzando gli obiettivi previsti dal Piano della performance, nell'ottica di incremento della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, con riferimento all'impegno di gruppo, nell'ambito della struttura organizzativa, di appartenenza denominata "settore";
2. il personale svolge l'attività assegnata, secondo le direttive gestionali, realizzando risultati aggiuntivi ed apprezzabili rispetto ai risultati attesi dalla normale prestazione lavorativa, con riferimento alla valutazione dell'apporto individuale all'interno della struttura organizzativa di appartenenza, denominata "settore";

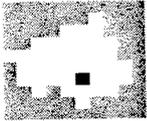
Nelle contrattazioni decentrate svolte negli ultimi anni le scelte dell'Amministrazione, in accordo con le OO.SS. e la RSU, sono state costantemente rivolte a riconoscere ai dipendenti compensi di natura accessoria, (compensi collegati alla produttività individuale ora bonus collegato alla performance individuale) legati alla qualità della prestazione resa, all'impegno, all'arricchimento professionale, ai risultati ottenuti e all'esperienza acquisita.

Nell'annualità 2011, in considerazione delle vigenti limitazioni, imposte dalla legislazione al fine di contenere la spesa di personale, che congelano 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, stante il rinvio dell'attribuzione dei livelli economici differenziati a decorrere dall'1.1.2014.

A seguito della revisione della macrostruttura attuata dal 1° luglio 2011, l'ente ha adottato una nuova organizzazione all'interno delle singole strutture settoriali con la razionalizzazione del numero e del valore economico degli incarichi di posizione organizzativa. Tale razionalizzazione ha comportato un conseguente risparmio delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato rispetto a quanto destinato nell'anno precedente di un importo pari ad euro 30.000,00.

Con l'accordo del 16.12.2010, secondo le indicazioni dell'Aran, sono stati rivisti i presupposti, in base ai quali viene riconosciuta l'indennità di rischio prevista dall'art. 37, ccnl 14.9.2000. Dal momento che detta indennità è volta a compensare oggettive prestazioni di lavoro pregiudizievoli alla salute e alla integrità personale, indipendentemente dal profilo professionale rivestito dal dipendente, si è esclusa la remunerazione di attività svolte con l'ausilio del personal computer, considerato strumento ordinario di lavoro.

La riduzione della platea dei beneficiari ha reso possibile un risparmio di risorse rispetto all'anno precedente pari ad euro 126.000,00.



Sulla base delle effettive prestazioni di attività particolarmente disagiate, originate dalla indeterminatezza dell'orario di lavoro nell'arco dell'intero anno, si sono individuate nuove condizioni per la remunerazione dell'indennità di disagio con un incremento delle risorse a ciò destinate dell'importo di euro 32.000,00.

Si è preferito incrementare i fondi destinati al bonus collegato alla performance organizzativa ed individuale al fine di valorizzare la professionalità dei dipendenti in base alla qualità, produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa. La somma complessivamente destinata a remunerare la performance ammonta ad euro 924.945,42, pari al 31,56% delle risorse decentrate

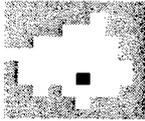
Un'ulteriore quota del fondo, ammontante ad euro 155.000,00, è stata destinata a compensare il personale, incaricato dalla dirigenza, secondo la metodologia approvata (ccdi 3.3.2005 e successive modifiche) che svolge:

1. attività plurime con assunzioni di responsabilità diretta di gestione, caratterizzate da elevata autonomia funzionale;
2. attività di coordinamento di unità organizzative;
3. ruoli di responsabilità di servizi resi in sedi distaccate;
4. attività con responsabilità diretta di organizzazione di dati e della documentazione da archiviare;
5. attività di organizzazione del front office nel rapporto con l'utenza e relativo orientamento;
6. attività con responsabilità nell'ambito dei processi formativi rivolti ai dipendenti e di organizzazione di interventi di protezione civile.

Da rilevare, infine, che nella costruzione del fondo (v. prospetto di quantificazione e di ipotesi di utilizzo allegato al ccdi) si evince che, come negli anni precedenti, permane un differenziale positivo tra risorse ed impieghi stabili (2.670.212,10 e 1.905.800,00).

Sotto il profilo della produttività e dell'efficienza dei servizi, le risorse destinate al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane mirano all'attuazione, secondo le direttrici sviluppate nel Piano della Performance Organizzativa 2011 deliberato dalla Giunta provinciale subito dopo l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2011, dei seguenti interventi:

1. di riorganizzazione e di razionalizzazione burocratica dell'Ente, che consente la riduzione progressiva dei posti in organico negli apparati amministrativi;
2. di semplificazione e di accelerazione dell'attività amministrativa;
3. di implementazione dell'informatizzazione dell'intera attività amministrativa finalizzata al soddisfacimento degli interessi di cittadini e aziende, mediante l'attuazione del progetto "fascicolo del cittadino", trasversale a tutti i settori dell'amministrazione, il quale consentirà a tutti gli interessati di conoscere, mediante apposito accesso informatico, lo stato della propria pratica attivata;
4. di implementazione della messa a regime delle attività delegate dalla Regione Veneto;



5. di erogazione di servizi tecnici ed amministrativi in favore dei Comuni appartenenti al territorio provinciale;
6. di monitoraggio delle spese di funzionamento, con avvio dell'analisi dei fabbisogni di servizio, al fine di determinare standard di consumo finalizzati all'ulteriore contenimento delle spese correnti afferenti sia all'attività amministrativa che all'attività di servizio (l'Ente, quale soggetto capofila del progetto nazionale di definizione dei fabbisogni standard per l'attuazione del federalismo fiscale, conduce un'analisi complessiva oltre che degli standard quantitativi anche di quelli qualitativi dei servizi di staff e di linee);
7. di progettazione e di sviluppo delle attività dell'Ente in modo tale da renderle ammissibili al beneficio del finanziamento da parte dell'Unione Europea mediante le diverse linee di contribuzione finanziaria comunitarie.

CONCLUSIONI

al fine del controllo di competenza volto a verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione del contratto decentrato siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio provinciale, si attesta che tutti i costi previsti dall'ipotesi di accordo sono compatibili con le previsioni di cui agli artt. 40, 40 bis D.lgs 165/2001,

si chiede,

se possibile, di comunicare espressamente la risultanza del controllo eseguito. In mancanza, ricordiamo che trascorsi quindici giorni senza che siano pervenuti rilievi, il contratto decentrato integrativo potrà essere sottoscritto.

A disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento si porgono i migliori saluti

Treviso, 6 febbraio 2012

Il Dirigente del Settore
Risorse economiche, finanziarie,
personale e patrimonio
Dott. Gianluigi Masullo

