



Settore Personale e Affari Generali - U.O. Gestione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

Prot. 73510

Treviso, 17.12.2021

**Al Collegio dei Revisori
sede**

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico - finanziaria e controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo area dirigenziale triennio 2021-2023. 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.

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 e ed uniformità degli atti della contrattazione decentrata, ha predisposto lo schema *standard* di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

L'obiettivo della contrattazione collettiva 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.

In data 10 dicembre 2021, ai sensi degli articoli 3,7 e 8 del CCNL del 17.12.2020, area dirigenziale, la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali Provinciali hanno raggiunto un'intesa relativa al Contratto collettivo integrativo per il triennio 2021-2023, in attuazione delle direttive emanate dall'organo di governo.

È stato approvato 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.

Settore Personale e Affari Generali - U.O. Gestione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO TRIENNIO 2021-2023**

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.

Il presente contratto integrativo, a seguito della sottoscrizione del contratto collettivo nazionale dell'area dirigenziale, il 17 dicembre 2020, definisce la disciplina degli istituti oggetto di contrattazione per il triennio 2021-2023, fermo restando l'adeguamento necessario a valle di eventuali rinnovi contrattuali nazionali.

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	10.12.2021	
Periodo temporale di vigenza	Il contratto integrativo è riferito al triennio 2021-2023	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Direttore Generale Componenti: Dirigente Settore Ambiente e Pianificazione Territoriale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): 1. FP-CGIL 2. CISL-FP 3. UIL-FPL 4. FEDIR SANITA' 5. DIREL VENETO 6. DIRER 7. UNSCP Firmatarie dell'ipotesi contrattuale: 1. UIL-FPL 2. FEDIR SANITA'	
Soggetti destinatari	Personale con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato e a tempo determinato.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il contratto, preso atto dell'ammontare del fondo previsto dall'art. 57, CCNL 17/12/2020, destina le risorse che lo compongono al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato.	
adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla	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 2021-23 il _____
		L'Organo di controllo interno non ha/ ha effettuato rilievi

Settore Personale e Affari Generali - U.O. Gestione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

	<i>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</i>	<p>Per il triennio 2021 - 2023, l'amministrazione ha approvato il Bilancio di previsione con Delibera di Consiglio Provinciale n. 15/71388/2020 del 29.12.2020, avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2021-2023, del Documento Unico di Programmazione 2021-2023 e dei relativi allegati"</p>
		<p>L'Ente ha aggiornato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2021-2023 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, cogente per effetto dell'art. 10 del D.lgs. n. 33/2013, con Decreto Presidenziale prot. n. 35/17723 del 30.3.2021.</p>
		<p>Sono assolti gli obblighi di pubblicazione imposti dal D.Lgs. n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"</p>
		<p>Il Peg/Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs n. 150/2009 è stato adottato con Decreto del Presidente n. Decreto del Presidente n. 186/71360 del 29.12.2020 avente ad oggetto: "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023 e Piano Performance 2021-2023" e successive modificazioni con n. Decreto del Presidente n. 20/11983 del 02/03/2021, n. 23/12586 del 04/03/2021, n. 25/12865 del 08/03/2021, n. 55/23640 del 28/04/2021, n. 66/27795 del 17/05/2021, n.102/43204 del 21/07/2021</p>
		<p>Il referto del controllo di gestione 2020 e la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 dovranno essere validate dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del medesimo decreto, prima di procedere alla liquidazione delle risorse relative alla performance.</p>
		<p>Con Decreto Presidenziale prot. n. 119/44655 del 20/08/2020 è stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione della performance relativa ai dirigenti, posizioni organizzative e dipendenti ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs n. 50/2009.</p>
<i>Eventuali osservazioni =====</i>		

Settore Personale e Affari Generali - U.O. Gestione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali**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**

Il presente contratto integrativo detta la disciplina di tutte le materie, secondo quanto stabilito dall'art. 45 del Contratto collettivo nazionale dell'area dirigenziale delle Funzioni Locali relativo al triennio 2016-2018, sottoscritto definitivamente il 17.12.2020.

Inoltre provvede all'individuazione e all'utilizzo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza anno 2021 e seguenti, nelle more della sottoscrizione dei rinnovi nazionali, sulla base della metodologia approvata dall'Ente.

In merito alla durata, in conformità alle disposizioni dell'art. 8 CCNL il presente CCI decorre dalla data di sottoscrizione, per un periodo triennale.

Il presente CCI sostituisce a tutti gli effetti i contratti integrativi sottoscritti precedentemente.

Quanto al contenuto, gli articolati del CCI definiscono puntualmente la disciplina in ordine:

- ai criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, destinando una percentuale alla retribuzione di risultato tra il 15% e il 25% del fondo stesso;
- ai criteri per la determinazione della retribuzione di risultato e la differenziazione, prevedendo che al 20% delle posizioni dirigenziali venga attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio della retribuzione di risultato, qualora sussistano le condizioni numeriche per l'applicazione di detta norma contrattuale (almeno 6 dirigenti in servizio);
- alla definizione della retribuzione di risultato spettante per l'attribuzione di incarichi dirigenziali ad interim nella mira del 20% della retribuzione di posizione annua vacante;
- alla definizione della retribuzione di risultato spettante per l'attribuzione dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza a personale dirigenziale che consiste nella maggiorazione pari al 10% della retribuzione di posizione in godimento ;
- ai criteri di utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge; vengono riprodotti i criteri già applicati e condivisi all'interno dell'Ente;
- all'individuazione delle posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge n. 146/1990;
- alla definizione dei criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia a seguito di processi di riorganizzazione che comportino revoche di incarichi dirigenziali;
- alla definizione della retribuzione spettante nella misura del 75% al personale dirigenziale collocato in distacco sindacale.

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

Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato viene utilizzato con le modalità di seguito esposte:

Descrizione	Importo
retribuzione di posizione dirigenziale	€ 278.001,26
retribuzione di risultato dirigenziale	€ 60.119,02
Totale fondo	€ 338.120,28

2.C) effetti abrogativi impliciti

Il presente accordo sostituisce a tutti gli effetti i precedenti CCI sottoscritti in via definitiva.



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

Le previsioni del presente contratto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto ai dirigenti si applica il sistema di misurazione e valutazione approvato dall'ente secondo le modalità e i criteri stabiliti nel Titolo III "Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance" del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei servizi.

La retribuzione di risultato viene riconosciuta sulla base del raggiungimento dei risultati complessivi della gestione dell'Ente che si realizza con la presa d'atto, da parte del Presidente, del Referto del controllo di gestione da inviare successivamente alla Corte dei Conti.

La valutazione dei dirigenti si attua mediante la compilazione della scheda che costituisce parte integrante del sistema permanente di valutazione adottato dall'Ente, secondo quanto previsto dall'art. 22 del predetto regolamento, ed è diretta a promuovere il miglioramento dello sviluppo organizzativo e professionale dell'Ente e al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo i principi che presiedono alla buona amministrazione della cosa pubblica.

La valutazione dei dirigenti spetta al Nucleo di Pianificazione Controllo e Valutazione che propone al Presidente l'attribuzione dei premi.

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, a cui si rinvia per l'individuazione degli obiettivi strategici ed operativi e il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del d.lgs. n. 150/2009; il raggiungimento dei risultati è rilevato dai sistemi di controllo interni.



**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI ACCORDO COLLETTIVO
INTEGRATIVO TRIENNIO 2021-2023 - AREA DIRIGENZIALE**

La relazione tecnico-finanziaria riguarda l'ipotesi di contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 10 dicembre 2021 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

La costituzione del Fondo art. 57, CCNL 17/12/2020, anno 2021, è stata definita:

- in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali - area dirigenziale;

- nel rispetto delle disposizioni normative vigenti, dirette a contenere la spesa del personale; Il Fondo è stato costituito con le risorse previste dal CCNL area dirigenziale "Funzioni Locali", sottoscritto per il triennio 2016-2018 in data 17.12.2020.

Il Fondo è stato costituito ai sensi dell'art. 57, CCNL 17.12.2020, con determinazione prot. n. 1550/71031 del 3 dicembre 2021.

La costituzione del Fondo, quale risultato delle riduzioni operate dalle normative previgenti, tiene conto delle nuove disposizioni emanate in via sperimentale, nelle more dei rinnovi contrattuali nazionali di cui all'art. 23, D.Lgs n. 75/2017 che consente di fissare il tetto all'ammontare del Fondo 2015, ridotto in misura proporzionale al personale in servizio, in ipotesi di mancato rispetto del patto di stabilità 2015 e la conseguente mancata previsione di risorse di natura variabile nell'anno 2016.

Gli importi valorizzati inoltre tengono conto di tutte le riduzioni operate precedentemente per effetto del definitivo trasferimento del personale dirigenziale assegnato alle funzioni non fondamentali individuate dalla c.d. "Legge Delrio", compreso il personale dei Centri per l'Impiego ai sensi dell'art. 1, commi 793 ess. Legge n. 205/2017.

La quantificazione del fondo è stata resa nota alle parti trattanti all'atto dell'incontro fissato per la contrattazione e tenutosi in data 10 dicembre 2021.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

L'art. 57, comma 2, CCNL 17/12/2020, prevede la seguente composizione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato della dirigenza:

Risorse certe e stabili certificate nel 2020 dagli organi di controllo, 310.227,08 definito dall'art. 57, comma 2, lettera a, del CCNL 17/12/2020

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:

Settore Personale e Affari Generali - U.O. Gestione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>CCNL 20/12/2020, art. 56, comma 1, incremento risorse per retribuzione di posizione e di risultato dello 1,53% del monte salari anno 2015 pari ad euro 887.986,86)</i>	<i>13.433,20</i>
<i>Totale incrementi contrattuali</i>	<i>13.433,20</i>

Sezione II - Risorse variabili

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>CCNL 20/12/2020, art. 57, comma 2 lettera e: risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali (ex art. 26 commi 2 e 3 CCNL 23.12.1999).</i>	<i>14.460,00</i>
<i>Totale incrementi variabili</i>	<i>14.460,00</i>

Sezione III - Eventuali decurtazioni del fondo

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
<i>Risorse stabili</i>	<i>323.660,28</i>
<i>Risorse variabili (risorse autonomamente stanziare art. 57 comma 2 lettera e CCNL 20.12.2020).</i>	<i>14.460,00</i>
<i>Totale Fondo sottoposto a certificazione</i>	<i>338.120,28</i>

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente in quanto non sono previste risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge a favore di personale dirigenziale.

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

Settore Personale e Affari Generali - U.O. Gestione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

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

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

Sezionell - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal presente accordo integrativo le seguenti somme:

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione da assegnare alle posizioni dirigenziali	278.001,26
Retribuzione di risultato da assegnare alle posizioni dirigenziali (minimo contrattuale 15%)	60.119,02
Totale somme regolate dal presente contratto	338.120,28

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:

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	0
Somme regolate dal contratto	338.120,28
Totale risorse	338.120,28

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente al presente accordo, in quanto non sono previste risorse che specifiche disposizioni di legge prevedono al fine di incentivare il personale con qualifica dirigenziale.

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

Settore Personale e Affari Generali - U.O. Gestione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali**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 del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono di natura stabile e variabile e vengono utilizzate per remunerare gli incarichi di direzione attualmente assegnati al personale con qualifica dirigenziale, siano essi a tempo indeterminato che a tempo determinato.

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

La retribuzione di risultato al personale dirigenziale è erogata in base alle disposizioni contrattuali ed in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione. I punteggi assegnabili utili per il riconoscimento della retribuzione di risultato sono graduati da un minimo di 50 ad un massimo di 100.

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

Parte non pertinente del presente accordo integrativo.

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

Descrizione	Anno 2020	Anno 2020	Differenza 2019-2020
Risorse stabili (art. 57, comma 2 lettera a importo unico annuale)	310.227,08	323.660,28	13.433,20
Risorse variabili	14.460,00	14.460,00	0
Risorse sterilizzabili (compensi prof.li avvocatura)	0	0	0
Totale	324.687,08	338.120,28	13.433,20

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 in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza nei vari stanziamenti previsti nel bilancio esercizio 2021, in osservanza dei nuovi principi contabili introdotti dall'armonizzazione dei sistemi contabili delle amministrazioni pubbliche.

Settore Personale e Affari Generali - U.O. Gestione Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

Le risorse finanziarie del fondo 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.

Il sistema informatico della gestione degli stipendi, per ogni tipologia di risorsa avente la caratteristica di risorsa stabile o variabile, individua un'apposita voce stipendiale che viene opportunamente aggregata. Tali voci aggregate consentono, poi, la contabilizzazione nel bilancio dell'Ente dell'utilizzo del fondo per il successivo controllo della spesa.

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

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2020 dell'importo di euro 324.687,08, come evidenziato nel modulo III, risulta pienamente rispettato.

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 2021-2023 dell'Ente.

Si individuano in dettaglio le fonti di finanziamento delle risorse del Fondo quantificate in **338.120,28** euro.

In ossequio ai nuovi principi di competenza finanziaria potenziata a cui devono attenersi gli enti locali, le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione da erogarsi nel corso dell'anno 2021 trovano copertura nell'esercizio in corso nel Titolo 1° al macro aggregato "redditi da lavoro dipendente", nei vari capitoli di spesa denominati "retribuzioni in danaro", di ciascuna missione e programma di spesa, istituiti con delibera di Consiglio Provinciale n. 29/133207 del 28/11/2012, avente ad oggetto l'assestamento generale della spesa per il triennio 2012-2014.

Le risorse destinate a compensare la retribuzione di risultato per l'annualità 2021, essendo erogate a valle delle procedure di valutazione che si concretizzano nell'esercizio successivo a quello in cui la prestazione si riferisce, trovano finanziamento nell'esercizio 2021, e, come previsto dal principio applicato nella competenza finanziaria, trovano imputazione mediante la forma Fondo pluriennale vincolato.

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 verrà determinata a consuntivo, stante l'impossibilità di determinare a priori l'incidenza di dette assenze sul salario accessorio.

L'applicazione del presente accordo non comporta oneri indiretti a carico del bilancio provinciale.

Il Presidente della delegazione di parte pubblica

Avv. Carlo Rapicavoli
(sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21, D.Lgs n. 85/2005)