



PROVINCIA DI VICENZA

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Domicilio fiscale: Contrà Gazzolle, 1 - 36100 VICENZA Partita I.V.A. 496080243 – C.F.: 00496080243

Prot. n.

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria. Controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo personale comparto "Funzioni Locali" – criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2022. 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 anche la destinazione delle risorse decentrate disponibili e l'applicazione di altri istituti contrattuali 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 dei singoli e dalle unità organizzative in cui si struttura l'Ente.

In data 28 ottobre 2019 ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 21.5.2018 relativo al personale del comparto "Funzioni Locali" ed in conformità alle prescrizioni contenute nel d. lgs. n. 150/2009, la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali Provinciali con la RSU hanno raggiunto l'intesa relativa al contratto collettivo integrativo normativo per il personale non dirigente della Provincia di Vicenza per il triennio 2019-2021 e per la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2019 mentre negli anni successivi sono stati sottoscritti solo gli accordi economici.

Per l'anno 2022 la definizione delle modalità di riparto delle risorse economiche decentrate è stata inserita all'ordine del giorno degli incontri di delegazione trattante dei giorni 8 marzo e 18 maggio 2022. Nel corso di questi incontri le parti avevano deciso di non procedere con alcun accordo in attesa dell'imminente sottoscrizione della preintesa del CCNL 2019-2021. Preintesa del CCNL che è stata poi sottoscritta in data 4/8/2022.

In data 11 ottobre 2022 con la convocazione per l'incontro di delegazione trattante è stata inviata alle OO.SS. e alla RSU la documentazione necessaria per la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo per la ripartizione delle risorse decentrate anno 2022.

Alla fine dell'incontro le organizzazioni sindacali hanno comunicato la necessità di programmare un'assemblea di tutti i lavoratori, che si è svolta in data 2/11/2022.

In data 11 novembre le OO.SS. hanno inviato una dichiarazione congiunta con la quale chiedono vi sia l'impegno dell'Amministrazione ad effettuare dall'anno 2023 un percorso triennale di progressioni orizzontali in linea con i dettami sanciti dal nuovo CCNL, ancora non sottoscritto definitivamente.

Le parti negoziali hanno sottoscritto, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo limitatamente all'economico, oggetto di definizione annuale, relativo all'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2022, come da prot. n. 48927, agli atti.

Il comma 6 dell'art. 8 del CCNL 2016-2018 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 siano effettuati dall'organo di controllo individuato dall'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di CCID - riferita solo agli aspetti economici - 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 DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE – AREA COMPARTO – DELLA PROVINCIA DI VICENZA
CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022**

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 | Periodo novembre 2022 PREINTESA |
| Periodo temporale di vigenza | Anno 2022 |
| Composizione della delegazione trattante | <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: MACCHIA dott. ANGELO – Segretario Direttore Generale della Provincia di Vicenza; Componenti: BAZZAN dott.ssa Caterina – Dirigente dell'Area Risorse e Servizi Finanziari</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali e RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):RSU, FP-CGIL, UIL - FPL, CISL- FP, CSA.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| Soggetti destinatari | | Personale non dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descr. SINTETICA) | | Contratto annuale economico utilizzo risorse decentrate anno 2022 |
| <p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p> | <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> | <p>Per l'anno 2022, l'Amministrazione ha approvato il Bilancio di previsione con Delibera di Consiglio Provinciale n. 2 del 07/03/2022, avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2022-2024, con decreto del Presidente n. 18 del 14/03/2022 è stato approvato il piano esecutivo di gestione e con decreto del Presidente n. 30 del 15/04/2022 il piano performance per gli anni 2022-2024.</p> |
| | | <p>L'Ente ha aggiornato il Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2022-2024 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 n. 5 del 25/01/2022.</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 delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".</p> |
| | | <p>Il Peg e il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009 sono stati adottati con i sopracitati Decreti del Presidente.</p> |
| | | <p>Il referto di controllo di gestione 2022 e la Relazione sulla Performance di cui all'art. 10, lett. B) del d. lgs. n. 150/2009 dovranno essere validate dall'OIV (nucleo di Valutazione) ai sensi dell'art. 14, comma 6 del medesimo decreto, prima di procedere alla liquidazione delle risorse relative alla performance.</p> |

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 per l'anno 2022 sottoscritto dalle parti nel mese di novembre, in atti al prot. n. 48927, riguarda la definizione dell'utilizzo delle risorse decentrate destinate a finanziare gli istituti contrattuali previsti dall'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.

Si precisa che in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del comparto Enti Locali triennio 2019-2021 ma le discipline contenute nell'art. 79 "Fondo risorse decentrate: costituzione" e nell'art. 80 "Fondo Risorse decentrate: utilizzo" potranno essere applicate dall'anno 2023.

Si tratta del quarto accordo integrativo, di contenuto economico dall'entrata in vigore del nuovo contratto nazionale sottoscritto il 21.5.2018 - nel 2019 è stato sottoscritto un accordo decentrato che regolamentava sia gli aspetti giuridici di durata triennale che quelli economici.

L'art. 8 stabilisce che i criteri per la ripartizione delle risorse possono essere negoziati annualmente.

Il presente accordo stabilisce di ripartire le risorse accessorie con le medesime modalità degli anni 2020 e 2021.

Le uniche variazioni si riferiscono al personale del corpo vigili provinciali, nello specifico:

- con determinazione n. 924 del 1/7/2022, previo assenso delle OO.SS., è stato modificato l'art. 28, comma 2 del CCID, prevedendo la possibilità di assegnare l'indennità di funzione dei vigili, stabilita dall'art. 56 sexies del CCNL anche al personale di categoria C; pertanto il nuovo comma 2 dell'art. 28 è il seguente: *"In applicazione del citato art. 56 sexies del CCNL del 21/5/2018 è attribuita al personale della Polizia Locale inquadrato nelle categorie D e C che non sia titolare di Posizione Organizzativa, una indennità di responsabilità correlata al grado rivestito e all'organizzazione in distaccamenti per un importo annuo pari ad € 2.000,00"*;
- nel corso della delegazione del giorno 11/10/2022 è stato deciso di assegnare al vicecomandante la somma annua lorda di € 3.000,00 da erogare in 12 mensilità a decorrere dal 1/10/2022, prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 2016-2018;

Le parti stabiliscono le entità e le finalità di destinazione delle risorse, secondo il prospetto, di cui alla sez. 2.b). L'ipotesi di accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate recepisce tutte le nuove indennità previste dal CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018.

Per il dettaglio degli obiettivi di natura operativa e gestionale, fissati per l'anno 2022, che coinvolgono tutto il personale, i cui risultati attesi sono oggetto di misurazione e valutazione funzionalmente alla corresponsione dei compensi legati alla performance collettiva, si rinvia al contenuto del Piano della performance 2022.

Considerato infine che, sono stati erogati i compensi incentivanti la produttività individuale e collettiva per l'anno 2021. le altre indennità previste dal CCNL e sono state liquidati i compensi per lo straordinario, si sono potute pertanto determinare le economie da riportare nel fondo dell'anno 2022, il cui ammontare complessivo è di € 6.533.

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

Sulla base dei criteri stabiliti dai CCNL, da precedenti accordi e nel presente CCID, le risorse vengono utilizzate nelle modalità e nelle entità esposte di seguito:

| PROVINCIA DI VICENZA | | | |
|--|----------|---|-----------------|
| CCDI FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022: IPOTESI UTILIZZO (art. 68 CCNL 21.5.2018) | | | |
| RIFERIMENTI CONTRATTUALI | | | IMPORTI IN EURO |
| CCNL nazionale | | CCNL decentrato | |
| Comma 1 | | Valori differenziali di progressione orizzontale attribuite negli anni precedenti | 400.000 |
| | | Indennità di comparto ex art. 33, comma 4, lett. B) e c) del CCNL 22.1.2004 | 70.000 |
| | | Indennità di direzione ex VIII qualifica ex art. 37, comma 4 CCNL 6.7.1995 | 3.000 |
| Comma 2 | lett. a) | Premi correlati alla performance organizzativa | 190.258 |
| | lett. b) | Premi correlati alla performance individuale | 190.256 |
| | lett. c) | Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (rischio disagio) | 2.000 |
| | lett. d) | Indennità di turno, maggiorazioni, ecc. Indennità di reperibilità | 45.000 |

| | | | |
|--|----------|--|------------------|
| | lett. e) | Compensi per specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies | 100.000 |
| | lett. f) | Indennità di servizio esterno vigili di cui all'art. art. 56 quinquies | 14.400 |
| | lett. f) | Indennità di Funzione vigili di cui all'art. 56-sexies | 10.000 |
| | lett. g) | Compensi da disposizioni di legge riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) | 180.000 |
| | lett. j) | Valori differenziali di progressione orizzontale attribuiti nell'anno di riferimento | 0 |
| | | Totale fondo risorse decentrate anno 2022 | 1.204.914 |

2.C) effetti abrogativi impliciti

Nessuno

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

Si attesta che la corresponsione degli incentivi di cui al presente contratto è coerente con le previsioni in materia di premialità e meritocrazia contenute nel D. Lgs. n. 150/2009 in quanto detti incentivi non vengono distribuiti automaticamente ma, in coerenza con le previsioni del citato decreto, del CCNL e della consolidata giurisprudenza contabile solo al termine del ciclo della performance relativa all'anno 2022. Le previsioni sono, quindi, coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

La valutazione viene effettuata dal dirigente, utilizzando apposita scheda di valutazione appositamente predisposta, ed allegata al contratto collettivo integrativo dell'anno 2019.

Si sintetizzano di seguito gli obiettivi perseguiti dal sistema premiante:

- a) Promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, secondo logiche meritocratiche e valorizzazione dei 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.

Performance individuale

- 1) Analizza le qualità del singolo contributo, le competenze dimostrate e i singoli comportamenti professionali e organizzativi. In particolare:
 - Autonomia e orientamento ai risultati;
 - partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità sui tempi di lavoro;
 - idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole e capacità di lavorare in gruppo;
 - capacità di contribuire all'attuazione di iniziative di miglioramento e semplificazione dei procedimenti;

tutti questi parametri hanno un peso complessivo pari al 50% della valutazione;

Performance organizzativa

- 2) Analizza il 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. Tiene conto della presenza in servizio del singolo dipendente. Ha un peso complessivo pari al 50%.

Come già stabilito nel precedente accordo, la valutazione negativa è riferita a coloro che non raggiungono 49/100, come disciplinata dal comma 5 bis art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009 e smi.

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

Non ricorre il caso.

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

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto, sono in stretta correlazione con il Piano della Performance approvato con decreto del Presidente n. 30 del 15/04/2022 che ha approvato il piano 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.

Vicenza, 2/12/2022

Il Dirigente
Dr.ssa Caterina Bazzan