



PROVINCIA DI VICENZA

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

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

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 2018. 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 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 11 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 all'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente della Provincia di Vicenza per la definizione dei criteri di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2019.

Il comma 6 dell'art. 8 del CCNL suddetto prevede che il prescritto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo individuato dall'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di CCID definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro 10 giorni dalla sottoscrizione. 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 2019**

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	11/10/2019 PREINTESA
Periodo temporale di vigenza	A decorrere dall'anno 2019
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):</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descr. SINTETICA)	Contratto decentrato giuridico ed economico 2019-2021
<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 2019, l'Amministrazione ha approvato il Bilancio di previsione con Delibera di Consiglio Provinciale n. 2 del 10/1/2019, avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2019-2021, e con decreto del Presidente n. 11 del 31/1/2019 sono stati approvati il piano esecutivo di gestione e il piano performance.</p>
	<p>L'Ente ha aggiornato il Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2019-2021 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. 12 del 31/01/2019.</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/Piano della performance previsto dall'art. 10 del d. lgs. n. 150/2009 è stato adottato con Decreto del presidente n. 11 del 31/1/2019</p>

		<p>Il referto di controllo di gestione 2019 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>
--	--	--

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

2.A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo sottoscritto in data 11/10/2019 riguarda sia l'aspetto giuridico che economico del personale non dirigente, l'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità 2019 e i relativi criteri di ripartizione, come risulta dall'art. 8, comma 1, CCNL 21.5.2018 che prevede la facoltà degli enti di negoziarli con cadenza annuale.

Si tratta del primo vero e proprio accordo integrativo contrattato dall'entrata in vigore del nuovo contratto nazionale sottoscritto il 21.5.2018 che ha innovato sia la parte relativa alle relazioni sindacali, riportando al centro gli istituti di partecipazione sindacale con particolare riferimento all'ambito di contrattazione e agli istituti contrattuali relativi al trattamento economico accessorio. Il nuovo CCNL ha effettuato inoltre, con l'intento di semplificare la materia della costituzione e dell'utilizzo delle risorse decentrate, una ricognizione delle possibili voci che possono alimentare il fondo e disciplinato le modalità di utilizzo delle risorse decentrate, abrogando al contempo tutte le disposizioni contrattuali in detto settore previgenti.

Le parti, nella considerazione che il nuovo contratto nazionale prevede molte materie di contrattazione peraltro innovate, hanno ritenuto opportuno, da un lato, avviare il confronto ex art. 5 e la contrattazione ex art. 7 per la stipulazione dell'accordo normativo ed economico di durata triennale, salvo quanto previsto dall'art. 8 il quale stabilisce che i criteri per la ripartizione delle risorse possono essere negoziati annualmente.

Il CCID dà atto della costituzione del fondo da parte dell'amministrazione provinciale con determina dirigenziale n. 664 del 10/5/2019, nel rispetto delle prescrizioni che impongono specifici e cogenti limiti finanziari nella costituzione del fondo, stabiliti dall'art. 23 del d. lgs. n. 75/2017.

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

Di particolare rilievo si segnalano i sottoelencati articoli che riguardano gli aspetti economici del CCID :

art. 7 che regola l'indennità condizioni di lavoro;

l'art. 8 è relativo ai compensi per particolari responsabilità sono state predisposte specifiche schede per ciascuna categoria B-C-D allegate al contratto;

l'art. 9 che riprende quanto già previsto dal precedente contratto e ne esplicita meglio l'applicazione relativamente ai compensi per incentivi;

gli artt. 10-11-12 che definiscono i premi collegati alla performance organizzativa ad individuale attribuendo alle due performance un peso pari al 50%. E' stata creata una nuova scheda per la valutazione individuale allegata al CCID;

l'art. 13 relativo al premio di maggiorazione della performance individuale premio "eccellenza";

l'art. 16 si riferisce alle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria da assegnare ad una limitata quota degli aventi diritto inferiore al 50% con decorrenza in parte 1/1/2019 e 1/8/2020.

Per quanto concerne i vigili provinciali gli art. 27 e 28 ne fissano le indennità previste anche dal CCNL.

Il dettaglio degli obiettivi di natura operativa e gestionale, fissati per l'anno 2019, 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 2019.



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 2018: 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	425.401,00
	Indennità di comparto ex art. 33, comma 4, lett. B) e c) del CCNL 22.1.2004	72.605,00
	Indennità di direzione ex VIII qualifica ex art. 37, comma 4 CCNL 6.7.1995	3.000,00
Comma 2	lett. a) Premi correlati alla performance organizzativa	159.062,00
	lett. b) Premi correlati alla performance individuale	159.062,00
	lett. c) e d) Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (rischio disagio) Indennità di turno, maggiorazioni, ecc. Indennità di reperibilità e art. 56 quinquies servizio esterno vigili	57.000,00
		14.400,00
	lett. e) Compensi per specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies	100.000,00
	lett. f) Indennità di funzione Polizia Amministrativa e indennità di servizio esterno di cui agli artt. 56-sexies	10.000,00
	lett. g) Compensi da disposizioni di legge riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c)	150.000,00
lett. j) Valori differenziali di progressione orizzontale attribuiti nell'anno di riferimento	26.800,00	

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 2019. Le previsioni sono, quindi, coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

Viene introdotta una nuova scheda per la valutazione della performance individuale, che si allega.

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 contribuente, 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%.

Viene stabilita la valutazione negativa per 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

Lo schema di CCID prevede nuove progressioni economiche a decorrere dal 1.1.2019 per risorse pari ad euro 26.800,00 per l'anno 2019, con priorità ai dipendenti di categoria B e per almeno € 32.100,00 a decorrere dal 1.8.2020 secondo i criteri contenuti nell'art. 16 a beneficio di una percentuale inferiore del 50% dei dipendenti aventi diritto.

In conformità all'art. 16 del CCNL i criteri di valutazione prendono in considerazione i risultati della performance individuale nel triennio precedente all'anno 2019 con un peso del 60% e l'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento dall'anno 2005 con un peso del 40%.

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. 11 del 31/1/2019 che ha approvato il piano esecutivo di gestione e 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, 24/10/2019

Il Dirigente
Dr.ssa Caterina Bazzan



