



PROVINCIA DI VICENZA

SERVIZIO PERSONALE

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

provincia.vicenza@cert.ip-veneto.net

www.provincia.vicenza.it

Prot. n. 15637

Relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di contratto collettivo decentrato *integrativo (CCDI) per il personale non dirigente*

ai sensi (articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. N. 165 del 2001 e della circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

L'art. 40, comma 3-sexties, D. Lgs. n. 165 del 2001, come modificato ed integrato dall'art. 54, comma primo, del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, stabilisce che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono, utilizzando appositi schemi predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa da sottoporre a certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40 bis, comma 1, del medesimo decreto.

In ottemperanza alla succitata disposizione normativa il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria dello Stato, con circolare n. 25 del 19/7/2012 ha stabilito degli schemi obbligatori suddivisi nelle sezioni di seguito riportate.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2017

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge:

Data di sottoscrizione	Preintesa: Contratto:
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: MACCHIA dott. ANGELO – Segretario Direttore Generale della Provincia di Vicenza; Componenti: - BAZZAN dott.ssa Caterina – Dirigente del Servizio Finanziario e Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali DICCAP e RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):

Soggetti destinatari		Personale provinciale con qualifica fino alla categoria D3 a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione delle risorse decentrate ex articoli 31 e 32 del CCNL 22.01.2004 per l'anno 2017
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: con decreto del Presidente della Provincia n. 104 del 05/12/2017.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: Il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che "Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10". Il provvedimento di adozione è stato approvato con deliberazione n. 172 del 20/8/2013 Prime misure e n. 18 del 28/01/2014. Con decreto n. 9 del 31/1/2017 è stato aggiornato il piano PTCP ed approvato il triennale 2017/2019, il predetto piano si compone di due sezioni: Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: Sì.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?: Il nucleo di valutazione ha chiesto in questo periodo ai dirigenti la relazione finale ai progetti.
Eventuali osservazioni: _____		

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):

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

Le parti prendono atto della quantificazione delle risorse disponibili per il salario accessorio, costituite con determinazione dirigenziale n. 861 del 26/9/2017. Si evidenzia nella parte variabile del fondo NON sono state inserite risorse aggiuntive. Le uniche risorse variabili sono rappresentate dai compensi avvocatura per cause vinte con rimborso spese a carico del soccombente e le economie fondo anno precedente.

Il Nucleo di Valutazione ha supportato l'Amministrazione nella definizione degli indicatori di performance a' sensi dell'art. 3 del regolamento. Con il medesimo documento vengono fissati i criteri per la ripartizione e la destinazione, in particolare, del compenso incentivante la produttività.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse:

Sulla base dei criteri accennati al punto A) le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art.17, comma 2, lett. a) CCNL 1.04.1999 – produttività	€ 442.566
Art.17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 463.993
Art.17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative e alte professionalità	€ 201.384
Art.17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 77.784
Art.17, comma 2, lett. e) – Indennità di disagio	€ 20.348
Art.17, comma 2, lett. f) – Indennità per specifiche responsabilità	€ 160.432
Art.17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'articolo 15, comma 1, lett. k) (progettazione ex Merloni, avvocatura, ecc.) L'importo di fianco riportato è riferito solamente ai compensi relativi all'avvocatura	€ 43.142
Integrazione alte professionalità – CCNL 22.01.2004, articolo 32, comma 7	€ 18.632
Art.17, comma 2, lett. i) – altri compensi	€ 14.722
Art.33 CCNL 22.01.2004 – indennità di comparto	€ 97.794
Somme rinviate	€ ===

C) Effetti abrogativi impliciti di norme di precedenti CCDI:

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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 2017. Le previsioni sono, quindi, coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto si tiene conto di quanto previsto dal decreto del Presidente della Provincia n. 104 del 05/12/2017 con il quale è stato approvato il sistema di gestione delle performance 2017 per le funzioni fondamentali e per quelle non fondamentali;

Preso atto che con il piano della Performance l'Amministrazione assegna a ciascun dirigente responsabile di settore la predisposizione dei piani operativi;

La produttività è attribuita con riferimento alle diverse fasce di merito nel sistema di valutazione, al termine del processo di valutazione che considera:

- Realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi di miglioramento dell'attività istituzionale corrente:

- contributo alla realizzazione dei progetti
- contributo al miglioramento dell'attività istituzionale ordinaria

- Competenze:

- competenza professionale/gestionale;
- adattabilità e propensione all'innovazione;
- capacità relazionale.

Le fasce di merito sono le seguenti:

- | | | |
|-------------------------|---|--|
| • Fascia alta | 4 | punteggio ponderato uguale o superiore a 3,50 |
| | 3 | punteggio ponderato fra 3 e 3,49 |
| • Fascia media | 2 | punteggio ponderato fra 2 e 2,99 |
| • Fascia medio/bassa | 1 | punteggio ponderato tra 1 e 1,99 |
| • Fascia bassa/negativa | 0 | punteggio ponderato inferiore 1 e non valutabile |

Viene introdotta la valutazione negativa come disciplinata dal comma 5 bis art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009 e smi.

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche (nel prospetto relativo al fondo 2017 sono evidenziate gli importi delle progressioni economiche consolidate nel tempo ed ottenute fino agli ultimi contratti integrativi per gli anni 2009 e 2010).

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, è stata allo scopo predisposta scheda di valutazione da compilare per ciascun dipendente suddivisa in – performance organizzativa e performance individuale. Sono stati analizzati vari parametri ad ognuno dei quali è stato dato un peso.

Saranno quindi valutate due grandi aree: Performance organizzativa: la realizzazione degli obiettivi strategici ed operativi di miglioramento dell'attività istituzionale e corrente; Performance individuale: la competenza professionale/gestionale; l'adattabilità e la propensione all'innovazione, la capacità relazionale; c'è quindi l'impegno di incentivare, valorizzare e motivare i dipendenti che responsabilmente si sono distinti per le loro capacità, per il loro impegno nella realizzazione dei progetti per il raggiungimento degli obiettivi fissati dal peg, dal decreto del Presidente della Provincia n. 104 del 05/12/2017 relativo alla determinazione degli obiettivi da raggiungere.

Le due valutazioni daranno luogo alla valutazione complessiva ma solo quella individuale avrà rilevanza esterna.

G) Altre informazioni utili:

Il fondo è stato costituito nel rispetto dei vincoli imposti dalla vigente contrattazione nazionale, nel rispetto del limite imposto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs. n.75 del 25/5/2017 il quale prevede che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*. Pertanto

- il totale del salario accessorio non può superare l'importo dell'anno 2016;
- il totale del salario accessorio NON deve più essere diminuito automaticamente sulla base della riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile sulla base del turn over vigente, come era previsto dalla precedente normativa;

e trova adeguata copertura finanziaria negli interventi denominati “Fondo per il trattamento accessorio” del bilancio di previsione 2017– gestione competenza.

Vicenza, 27/2/2018

DIRIGENTE
(dr.ssa Bazzan Caterina)

