



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. 41434

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 2021. 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.

In data 1° giugno 2021 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 2021, non avendo ricevuto alcuna richiesta di modifica o osservazione in data 15 giugno l'Ente ha invitato alla sottoscrizione della relativa ipotesi. Le parti negoziali hanno sottoscritto, nel periodo intercorso – che causa della pandemia dovuta dal COVID 19 e del periodo estivo si è dilatato - l'ipotesi di contratto collettivo integrativo limitatamente all'economico, oggetto di definizione annuale, relativo all'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2021, come da prot. n. 39486, agli atti.

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 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 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 2021**

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 giugno-agosto 2021 PREINTESA
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
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 utilizzo risorse decentrate anno 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e	<p>Per l'anno 2021, l'Amministrazione ha approvato il Bilancio di previsione con Delibera di Consiglio Provinciale n. 1 del 25/01/2021, avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2021-2023, con decreto del Presidente n. 11 del 12/02/2021 è stato approvato il piano esecutivo di gestione e con decreto del Presidente n. 51 del 19/5/2021 il piano performance per gli anni 2021-2023.</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 n. 20 del 18/03/2021.</p>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di	

successivi alla contrattazione	erogazione della retribuzione accessoria	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".
		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.
		Il referto di controllo di gestione 2021 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.

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 dalle parti in atti al prot. n. 39486 riguarda la definizione dell’utilizzo delle risorse decentrate destinate a finanziare gli istituti contrattuali previsti dall’art. 68 del CCNL 21 maggio 2018.

Si tratta del terzo 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 dell’anno precedente 2020.

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 2021, 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 2021.

Considerato che in sede di delegazione trattante del 5/5/2021 le organizzazioni sindacali hanno evidenziato la possibilità data dalla legge n. 178/2020 di inserire nel fondo per le risorse decentrate 2021 i risparmi derivanti dal minor utilizzo dei buoni pasto dell’anno 2020 in seguito allo svolgimento dell’attività lavorativa in modalità agile;

E’ stata, a tal fine, predisposta una certificazione prot. n. 21373 del 18/5/2021 del Dirigente dell’Area Risorse e Servizi Finanziari che ha quantificato tale risparmio in € 8.126,77; tale somma in seguito alla approvazione rilasciata dall’organo di Revisione, come risulta dal verbale n. 12 del 18/5/2021, viene inserita nella parte variabile del fondo per l’anno 2021;

Considerato infine che, sono stati erogati i compensi incentivanti la produttività individuale e collettiva per l’anno 2020 e le altre indennità previste dal CCNL, si è potuto pertanto determinare le economie da riportare nel fondo dell’anno 2021, il cui ammontare complessivo è di € 8.693.

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 2021: 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	458.317,00
	Indennità di comparto ex art. 33, comma 4, lett. B) e c) del CCNL 22.1.2004	72.000,00
	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	165.242,00
	lett. b) Premi correlati alla performance individuale	165.242,00
	lett. c) Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (rischio disagio)	2.000,00
	lett. d) Indennità di turno, maggiorazioni, ecc. Indennità di reperibilità	45.000,00
	lett. e) Compensi per specifiche responsabilità ex art. 70 quinquies	100.000,00
	lett. f) Indennità di servizio esterno vigili di cui all'art. art. 56 quinquies	14.400,00
	lett. f) Indennità di Funzione vigili di cui all'art. 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	0
	Totale fondo risorse decentrate anno 2021	1.185.201,00

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 2021. 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. 51 del 19/05/2021 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, 28/09/2021

Il Dirigente
Dr.ssa Caterina Bazzan



