



# PROVINCIA DI VICENZA

SERVIZIO ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Prot. n.

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DIRIGENTI ANNO 2024

### Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Preintesa:</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Per gli aspetti giuridici 2024-2026 per la parte economica anno 2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <b>Presidente:</b> SPARACIO dott. GIUSEPPE – Segretario Direttore Generale della Provincia di Vicenza; <b>Componente:</b> dr.ssa <b>Bazzan Caterina</b> Dirigente Servizio Organizzazione e Risorse Umane  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIRETS, FEDIR, UNSCP  <b>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle):</b> DIRETS, FEDIR  <b>Organizzazioni sindacali firmatarie contratto integrativo:</b> dato da compilare dopo la firma del CCID definitivo
<b>Soggetti destinatari</b>		Dirigenti della Provincia di Vicenza;
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Tutte le materie oggetto di contrattazione previste dall'art. 35 del CCNL F.L. 16/07/2024;
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'organo di controllo</b>	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo interno? <b>Si</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Nel caso l'organo di controllo abbia fatto rilievi descriverli.
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: Per l'anno 2024, l'Amministrazione ha approvato il Bilancio di previsione con Delibera di Consiglio Provinciale n. 36 del 19/12/2023, avente ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2024-2026, con decreto del Presidente n. 1 del 09/01/2024 è stato approvato il piano esecutivo di gestione e con decreto n. 35 del 16/04/2024 il PIAO con allegato il piano delle performance 2024-2026.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? L'Ente ha aggiornato il Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità con decreto del Presidente n. 35 del 16/04/2024 di approvazione del PIAO. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: <b>Si</b>

		Il referto di controllo di gestione 2024 e la Relazione sulla performance di cui all'art. 10, lett. B) del d.lgs. n. 150/2009 dovranno essere validate dal nucleo di valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6 del medesimo decreto, prima di procedere alla liquidazione delle risorse relative alla performance.
Eventuali osservazioni: _____		

### **Modulo 2**

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

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:**

**NORME CONTRATTUALI**

Ai sensi dell'art. 35, comma 4 del CCNL negli enti con meno di tre dirigenti in servizio le materie indicate nel comma 1 dell'art. 35 – materie oggetto di contrattazione – sono soggette al confronto sindacale.

Alla luce della citata normativa, dal corrente anno è necessario sottoporre ad contrattazione sindacale le materie di cui al citato art. 35 CCNL, con particolare riferimento al comma 1, lettera a), così come previsto dall'art. 8 comma 1, il quale stabilisce la negoziazione con cadenza annuale.

La presente ipotesi di CCID ha durata triennale per quanto riguarda la parte normativa ed annuale per la parte economica, in linea con le previsioni contenute nell'art. 8 del nuovo CCNL dell'Area Funzioni Locali del 16/07/2024 e riguarda tutto il personale dirigenziale a tempo indeterminato e determinato ex art. 110 del D. Lgs. 267/2000.

Tra le materie oggetto di contrattazione integrativa di cui all'art. 35 del CCNL citato, ne è stata introdotta una nuova ("linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro"), mentre per il Welfare integrativo, art. 26 CCNL, le parti hanno reciprocamente deciso di darne applicazione stabilendo di destinare, come previsto dal comma 2 del citato CCNL, il 2,5% delle disponibilità del fondo per la somma complessiva di € 4.500,00 per i tre dirigenti dell'Ente, dando atto che nel caso di non adesione del singolo le somme saranno destinate a retribuzione di risultato. In particolare, le parti hanno reciprocamente stabilito di rinviare l'applicazione dell'istituto per verificare, nei 3 mesi successivi all'approvazione del CCID, la possibilità di utilizzo delle somme.

La costituzione del fondo delle risorse decentrate e la loro destinazione, tengono conto della disciplina contenuta nell'art. 57 del CCNL 17/12/2020 e art. 39 del CCNL 16/07/2024 nel rispetto delle misure di contenimento della finanza pubblica.

L'art. 16 dell'ipotesi di CCID intitolato "Criterio di riparto per la retribuzione di posizione e di risultato. Criteri per l'assegnazione della posizione" rinvia ai provvedimenti ed agli atti organizzativi dell'Ente, dando atto che restano confermati i criteri di valutazione delle posizioni dirigenziali e le fasce di parametrizzazione di cui alla delibera di Giunta Provinciale nn. 86774/504 del 2/12/2008. Tali valori sono stati aggiornati con decreto del Presidente n.109 del 18/11/2020.

Relativamente alla determinazione della retribuzione di risultato, l'art. 57, comma 3 del CCNL prevede che le risorse del Fondo siano destinate a risultato per non meno del 15%, norma che è stata riportata all'art. 14, comma 4 della ipotesi di CCID di cui si tratta in questa sede.

Si rammenta che le parti avevano concordato già per l'anno 2013 la ripartizione del fondo ai sensi dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999 area dirigenziale – comparto Regioni – Autonomie locali, nella percentuale massima dell'80% quale retribuzione di posizione e di almeno il 20% - o altra percentuale superiore in relazione alle somme effettivamente spese per la retribuzione di posizione - quale retribuzione di risultato, (modificando in questo modo quanto avvenuto nel 2012 anno nel quale la percentuale di ripartizione era stata fissata in 70% della retribuzione di posizione e 30% retribuzione di risultato.)

Si ricorda inoltre che il CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Locali del 16/07/2024 ai sensi dell'art.8, comma 8, stabilisce che i contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi.

**Illustrazione dei contenuti delle norme contrattuali**

Con decreto del Presidente n. 109 del 18/11/2020 è stata in parte rivista la struttura organizzativa dell'Ente attribuendo delle nuove pesature ai dirigenti ed è stata aggiornata la disposizione in ordine ai criteri per la decurtazione del premio di risultato in relazione alla incentivazione per compensi dell'avvocatura; tale criterio è stato riportato all'art. 18, comma 8 del CCID. Successivamente il piano organizzativo dell'Ente è stato aggiornato con decreto del Presidente n. 20 del 16/3/2022 con la determinazione delle Aree e dei relativi Servizi.

Nel corso dell'anno 2023 con decreto del Presidente n. 39 del 29/3/2023 "Piano di Organizzazione dell'Ente – Aggiornamento e approvazione nuovi profili professionali" è stato approvato un nuovo piano organizzativo dell'Ente le cui modifiche non hanno riguardato le posizioni organizzative, mentre sono stati lievemente modificati gli incarichi ai dirigenti di ciascuna area. Questo è avvenuto anche in relazione all'insediamento del nuovo Segretario provinciale, con decorrenza 3 aprile 2023, decreto del Presidente n. 31 del 15/3/2023.

La retribuzione dei dirigenti si compone di una parte fissa (cosiddetto tabellare) ed una parte accessoria, che si divide a sua volta in una parte con carattere di stabilità (retribuzione di posizione, che remunera le responsabilità connesse al ruolo affidato) e di una parte variabile, detta retribuzione di risultato, che remunera il conseguimento degli obiettivi di anno in anno.

L'art. 57 del CCNL disciplina le modalità di costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

L'ente osserva il principio di riduzione della spesa del personale, si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali ai fini della premialità, rispetta i vincoli previsti in materia di trasparenza;

La quota di retribuzione di risultato NON inferiore del 15% sul complesso del fondo come previsto dall'art. 57, comma 3 del CCNL 17/12/2020;

## 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
Retribuzione di posizione	€ 126.159,00
Retribuzione di risultato	€ 88.634,96
Arretrati contrattuali	€ 8.073,00
Liquidazione per sentenze favorevoli all'ente	€ 30.000,00
Risorse anno 2023 non integralmente utilizzate	€ 4.500,00
Totale fondo	€ 257.366,96

## 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 obiettivi di cui al presente contratto è coerente con le previsioni in materia di premialità e meritocrazia contenute nel d. lgs. 150/2009 in quanto gli incentivi non vengono distribuiti automaticamente ma, in coerenza con le previsioni del citato decreto, nel CCNL, e nella consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance e secondo il sistema che la Provincia ha adottato con deliberazione di Giunta nn. 47 del 22/02/2011, vale a dire solo quando sono stati accertati i risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente proporzionale al raggiungimento. I progetti performance presentati sono stati inseriti nel PIAO per gli anni 2024-2026 approvato con decreto del Presidente della Provincia n. 35 del 16/04/2024. La verifica del raggiungimento degli obiettivi sarà accertata dal nucleo di valutazione con specifico verbale nel corso dell'incontro per la valutazione finale dei progetti performance 2024.

Per la valutazione delle capacità e dei comportamenti dirigenziali viene utilizzata un'apposita scheda che prende in considerazione vari indicatori:

- qualità del procedimento;
- capacità della gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate e disponibilità dimostrata;
- capacità comunicativa;
- capacità di decisione e risposta;

**- capacità propositiva e di innovazione.**

La retribuzione di risultato viene ripartita, in modo proporzionale alle retribuzione di posizione riconosciuta e viene erogata in base al punteggio complessivamente raggiunto da ogni singolo dirigente sulla base dei parametri sopra riportati. L'erogazione dei premi è quindi in modo univoco legata alla valutazione della performance individuale ed organizzativa. La percentuale riservata alla premialità è più elevata del minimo richiesto dal CCNL, al fine di favorire l'orientamento al risultato in coerenza con le indicazioni del D. Lgs. 150/2009.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto le progressioni economiche non sono un istituto previsto nei CCNL dell'area dirigenziale.

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

Il presente contratto intende suddividere le risorse presenti nel fondo in modo da:

- assicurare il finanziamento delle posizioni di responsabilità;
- incentivare il conseguimento di specifici obiettivi, il rispetto ed il miglioramento di standard di qualità;
- favorire l'apporto di ciascun dirigente al raggiungimento degli obiettivi strategici che l'amministrazione si è data.

Gli incentivi non vengono distribuiti automaticamente ma come sopra specificato solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2024, vale a dire solo quando sono stati accertati i risultati effettivamente raggiunti e in maniera esattamente proporzionale al raggiungimento.

In conclusione, si può affermare che il risultato atteso del presente contratto consiste:

- nel favorire l'assunzione di responsabilità da parte dei dirigenti in relazione alle funzioni loro assegnate;
- favorire il conseguimento di risultati attinenti all'attività dell'ente nel suo complesso e di risultati specifici su attività strategiche il tutto sintetizzato nel piano della performance dell'ente.

**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'articolo 1, 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 che per la parte stabile era di € 198.087 per un totale del fondo di € 337.257 ;
- 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;
- infatti l'art. 33, comma 1 bis del Decreto-Legge n. 34 del 30/4/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 stabilisce che: *"...omissis... il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa ... prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"*.
- Per i dirigenti questo caso non si è verificato in quanto il numero è rimasto immutato, infatti dopo il pensionamento di un dirigente vi è stata la sua sostituzione nel corso dell'anno 2020.

- Si precisa infine, che gli aumenti del fondo derivanti da accordi contrattuali nazionali, consentono di superare i limiti stabiliti dalla normativa vigente. (Art. 11 D.L.135 del 14/12/2018 convertito con modificazioni dalla L. 11 febbraio 2019, n. 12).

**Si dà atto che le somme trovano adeguata copertura finanziaria negli interventi denominati "Fondo per il trattamento accessorio" del bilancio di previsione 2024.**

Il DIRIGENTE

(dr.ssa Caterina Bazzan)