

PROVNCIA DI CREMONA - RELAZIONE ILLUSTRATIVA**CCDI DIRIGENTI Anno 2013****Modulo 1 – Scheda 1.1****Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge**

Data di sottoscrizione preintesa	18.12.2012
Periodo temporale di vigenza	dal _01.01.2013 al 31.12.2013
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte pubblica:</u> <ul style="list-style-type: none">• Direttore Generale (Presidente) dr.ssa Marina Ristori <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L.• C.I.S.L.• U.I.L.• C.I.D.A.• DI.R.E.L./D.I.R.E.R./CONFEDIR _____ Organizzazioni sindacali firmatarie: <ul style="list-style-type: none">• C.I.S.L. dr. Vincenzo Tarallo• C.I.D.A. dr. Mario Oradini _____
Soggetti destinatari	Dirigenti della Provincia di Cremona a tempo indeterminato e a tempo determinato ex art. 110 comma 1 d.lgs. 267/00
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato ex art. 26 CCNL 23.12.1999
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	14.5.2013 in allegato

<p>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</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><u>Piano della performance</u></p> <p>Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto le previsioni di cui all'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 in ordine alla redazione del piano della performance non sono come tali direttamente applicabili agli enti locali (si veda l'art. 16 commi 1 e 2 del d.lgs. 150/09).</p> <p>La Provincia, anticipando quanto ora normato dal nuovo comma 3-bis dell'art. 169 del d.lgs. 267/00 (introdotto dal D.L. 174/2012, art. 3 comma 1, lett. g-bis) ha previsto nel regolamento degli uffici e dei servizi all'art. 37, commi 2 e 3 che:</p> <p><i>"2. Il bilancio, la relazione previsionale e programmatica, il piano esecutivo di gestione (PEG) e il piano dettagliato degli obiettivi (PDO) costituiscono il piano della performance dell'ente."</i></p> <p><i>3. Il referto del controllo di gestione annuale costituisce la relazione sulla performance."</i></p> <p>Per l'anno 2013, il bilancio e la relazione previsionale e programmatica sono stati approvati con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 31 dell'11.4.2013 (Bilancio di Previsione annuale e triennale 2013-2015 e R.P.P.) Il Piano esecutivo di gestione è stato approvato con d.g.p. n. 97 del 2013. La relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 è stata adottata con relazione del Servizio Controllo di Gestione in data 3.8.2012, pubblicata sul sito della Provincia http://www.provincia.cremona.it/risorseumane/?view=Pagina&id=3754 come previsto dall'art. 37, commi 3 e 4, del Regolamento degli uffici e dei servizi. Pur non essendo neppure l'articolo 14 comma 6 del d.lgs. 150/09 direttamente applicabile agli enti locali ai sensi dell'art. 15 del medesimo decreto, la relazione sulla performance è stata inviata al nucleo indipendente di valutazione, che ne ha preso atto con verbale in data 16.5.2012.</p>

	<p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</u> Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto l'art. 11 del d.lgs. 150/09 non poneva un obbligo diretto per le amministrazioni locali</p> <p>Tale norma è stata ora abrogata dall'art. 46 del D.Lgs 33/2013 (entrato in vigore il 20.4.2013), che ha invece normato il Programma triennale all'art. 10. Gli obblighi di pubblicazione dovranno conformarsi agli schemi normativi e ai decreti ministeriali di prossima emanazione.</p> <p>La Provincia, già in vigore dell'art. 11 del d.lgs. 150/09 e quindi in assenza di un obbligo cogente, ha ritenuto che detto documento costituisca, anche per le amministrazioni locali, lo strumento più idoneo per dare piena attuazione all'obbligo di garantire la trasparenza in ogni settore di attività della pubblica amministrazione, intendendo per trasparenza non la mera pubblicazione di dati ma un approccio complessivo all'attività amministrativa non più autoreferenziale ma aperta al cittadino. Il Programma è attualmente in fase di avanzata istruttoria in vista della prossima presentazione al Consiglio provinciale, ed è disponibile in bozza (nella versione che verrà a breve sottoposta all'approvazione) presso la Direzione generale. Tale bozza dovrà ora essere rivista in coerenza con i nuovi schemi e i nuovi obblighi di cui al d.lgs. 33/2013 (entrato in vigore il 20.4.2013)</p>
<p>Certificazione organismo di controllo su compatibilità aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato</p>	<p>14.5.2013 in allegato</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>	

Modulo 2 – Scheda 1.2
Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di
contratto collettivo decentrato integrativo

Norme contrattuali	a) Illustrazione dei contenuti delle norme contrattuali
<p>“Preso visione della quantificazione del fondo per l’anno 2013 avvenuta con determinazione dirigenziale n. 942 dell’11.12.2012,</p> <p style="text-align: center;">LE PARTI</p> <p>- concordano sulla ripartizione, per l’anno 2013, del fondo previsto dall’art. 26 del CCNL 23.12.1999 area dirigenziale - comparto Regioni-Autonomie locali, nella percentuale del 78,26% quale retribuzione di posizione e del 21,74% quale retribuzione di risultato.”</p>	<p>Il contratto oggetto della presente relazione è il contratto che annualmente l’amministrazione e le organizzazioni sindacali stipulano al fine di stabilire il criterio di suddivisione delle risorse finanziarie presenti nel fondo per le retribuzioni di posizione e risultato per i dirigenti. Infatti, la retribuzione dei dirigenti si compone di una parte fissa (cosiddetto tabellare) e di 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 prestabiliti. Inoltre, per determinati dirigenti coinvolti in attività di progettazione, al risultato può affiancarsi un incentivo specifico regolato dalla legge per le progettazioni compiute internamente all’ente, senza cioè ricorrere a professionisti esterni.</p> <p>A fianco di questo contratto con valenza annuale, viene stipulato ogni quattro anni, ma in futuro ogni 3 anni, un contratto cosiddetto “normativo”, che contiene cioè le norme per la regolazione del contratto di lavoro individuale dei dirigenti che il contratto nazionale demanda alla contrattazione decentrata dei singoli enti. E’ pubblicato sul sito dell’ente al link</p> <p>http://www.provincia.cremona.it/userfiles/file/Risorseumane/20121015ACCORDO_NORMATIVO_DIRIGENTI_12-15.pdf</p> <p>Tra queste norme, come meglio specificato in seguito, si ritrovano anche i criteri generali relativi alla distribuzione delle risorse del fondo sopra citato che costituisce il limite quantitativo per la remunerazione accessoria.</p> <p>L’unico articolo, che costituisce ed esaurisce il contratto in esame e che a fianco si riporta,</p>

contiene il criterio di ripartizione percentuale del fondo previsto dall'art. 26 CCNL 23.12.1999. La ripartizione è avvenuta tenendo conto in primo luogo della struttura delle retribuzioni di posizione come determinate nell'anno 2011, a seguito della riorganizzazione dell'ente e in base al nuovo sistema di pesatura delle posizioni stesse. Si stabilisce quindi una destinazione alla retribuzione di risultato in percentuale superiore al minimo previsto dal CCNL (15%), tenendo conto della previsione del d.lgs. 150/09 che favorisce il progressivo ampliamento di questa voce fino ad arrivare al 30%

La norma del CCNL, che inserisce questa materia tra quelle oggetto di contrattazione è rappresentata dall'art. 4, comma 1, lett. g) del CCNL 23.12.1999.

La disposizione contrattuale integrativa rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro, in quanto

- **il fondo 2013 è inferiore rispetto al fondo 2010 (art. 9 comma 2-bis D.L.78/2010) dedotti i risparmi dell'anno precedente e le somme ex art. 26 comma 1 lett. e) CCNL 23.12.99;**
- **il limite di cui all'art. 9 comma 1 D.L. 78/2010 riferito alle retribuzioni individuali fa salvo il mutamento di funzioni intervenuto rispetto al 2010; si ricorda che le attuali retribuzioni individuali di posizione sono state rideterminate a seguito della complessiva riorganizzazione delle funzioni dirigenziali avvenuta nell'anno 2011 (d.g.p. 324 del 28.6.2011) e da allora non sono state modificate, rispettando così il disposto normativo di cui sopra;**
- **l'ente ha rispettato il patto di stabilità per l'anno 2011 e per il 2012, osserva il principio di riduzione della spesa di personale, osserva il limite del 50% della spesa di personale rispetto alla spesa corrente, si è dotato di un sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali ai fini della premialità, rispetta gli obblighi previsti in materia di trasparenza;**
- **è rispettata la quota minima del 15% di retribuzione di risultato sul complesso del fondo come previsto dall'art. 28 del CCNL 23.12.1999;**

	- è rispettata la destinazione specifica e minima delle risorse rispettivamente a posizione o risultato, qualora prevista in relazione alle singole poste di costituzione del fondo.
--	--

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio	Importo	Percentuale fondo
Retribuzione di posizione	€ 389.000,00	78,26 %
Retribuzione di risultato	€ 108.047,27	21,74 %
Totale fondo	€ 497.027,47	100%
Costituzione e destinazione ex art. 26 comma 1 lett. e) CCNL 23.21999 (incentivi per la progettazione)	da determinare	

c) effetti abrogativi impliciti
parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto contratto destinato a regolare la sola parte economica per l'annualità 2013

d) Illustrazione e attestazione di coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

Il CCDI in oggetto permette di

- remunerare i dirigenti per la parte accessoria della loro retribuzione connessa alla responsabilità di direzione dei settori da ciascuno ricoperta
- remunerare il conseguimento dei risultati definiti anno per anno per l'area dirigenziale, secondo il modello previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni adottato con d.g.p. 183/2012.

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. 150/09 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 relativo all'esercizio 2013, secondo il sistema che la Provincia ha adottato con deliberazione di Giunta n.183 del 15.5.2012, vale a dire solo quando saranno stati accertati i risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente proporzionale al raggiungimento.

A tal fine, la valutazione dei dirigenti è riferita:

- 1) alla performance organizzativa:**
 - a) capacità di attuazione degli indirizzi strategici definiti dagli organi di governo,
 - b) misurazione del raggiungimento dei target previsti per l'insieme dei prodotti/servizi individuati nel Piano degli standard a livello generale,
 - c) stato di salute dell'amministrazione
- 2) ai risultati individuali:**
 - a) obiettivi individuali, connessi agli obiettivi strategici dell'amministrazione
 - b) piano degli standard, relativi alla valutazione dello svolgimento delle attività ordinarie di specifica competenza.
- 3) ai comportamenti organizzativi:**
 - a) competenze organizzative e gestionali
 - b) capacità di valutare i collaboratori.

La retribuzione di risultato viene ripartita in modo proporzionale alle retribuzioni di posizioni riconosciute e viene erogata in base al punteggio complessivamente raggiunto da ogni singolo dirigente sulla base dei parametri sopra riportati ai punti 1), 2), 3). L'erogazione dei premi è quindi in modo univoco legata alla valutazione della performance individuale e organizzativa.

La percentuale riservata alla premialità è più alta del minimo richiesto dal CCNL, al fine di favorire l'orientamento al risultato in coerenza con le indicazioni del D.Lgs. 150/09.

Il sistema completo di misurazione e valutazione delle prestazioni dall'ente si può consultare al link:

http://www.provincia.cremona.it/risorseumane/all/0-sistema_valutazione_2012.pdf

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) Risultati attesi dalla stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente contratto è inteso a suddividere le risorse presenti nel fondo in modo da

- assicurare il finanziamento delle posizioni stabili di responsabilità dei dirigenti
- incentivare il conseguimento di specifici obiettivi, il rispetto e il miglioramento di standard di attività,
- favorire l'apporto di ciascun dirigente al complessivo stato di salute dell'amministrazione e al raggiungimento degli obiettivi strategici che la stessa si è data.

Più in dettaglio, il CCDI in oggetto permette di :

- a) remunerare i dirigenti per la parte accessoria della loro retribuzione connessa alla responsabilità di direzione dei settori da ciascuno ricoperta, ed è quindi direttamente dipendente dalla complessità del settore, dalle competenze esercitate, dalle risorse gestite; ciò è stato definito nella strutturazione complessiva dell'amministrazione (da ultimo con d.g.p. nn. 264, 315, 323 e 324 del 2011, in base al sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali approvato con d.g.p. n. 298/2011);
- b) remunerare il conseguimento dei risultati definiti anno per anno per l'area dirigenziale, secondo il modello previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni adottato con d.g.p. 183/2012.

Gli incentivi non vengono distribuiti automaticamente ma, come sopra specificato, solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2013, vale a dire solo quando saranno stati accertati i risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente proporzionale al raggiungimento.

Poiché il piano della performance è costituito dall'insieme dei documenti di programmazione gestionale (bilancio, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione (PEG) piano dettagliato degli obiettivi) , si attesta

- la correlazione tra tali strumenti e la retribuzione di posizione, in quanto la stessa è direttamente dipendente dalle risorse assegnate e gestite e dalle competenze assegnate secondo detti documenti e secondo i decreti di conferimento di incarico;
- la correlazione tra tali strumenti e la retribuzione di risultato, in quanto la distribuzione degli incentivi è legata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, del piano degli standard e della performance organizzativa

Trovano inoltre applicazione le norme introdotte con il CCDI normativo 2012.2015 (stipulato in data 12.10.2012) ai fini della perequazione con altri incentivi:

http://www.provincia.cremona.it/userfiles/file/Risorseumane/20121015ACCORDO_NORMATIVO_DIRIGENTI_12-15.pdf

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

- a) nel favorire l'assunzione di responsabilità da parte dei dirigenti in relazione alle funzioni loro assegnate (destinando risorse alla retribuzione di

posizione),

- b) di favorire il conseguimento di risultati attinenti all'attività dell'ente nel suo complesso e di risultati specifici su attività strategiche e ordinarie direttamente affidate ai singoli dirigenti (retribuzione di risultato), il tutto sintetizzato nel piano della performance dell'ente.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

IL DIRIGENTE
f.to (Avv. Rinalda Bellotti)