



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**CCI giuridico DIRIGENZA Anno 2024-2026**

**CCI economico DIRIGENZA Anno 2024**

### Modulo 1 – Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge**

<b>Data di sottoscrizione preintesa</b>	Definita in data 20.11.2024 e successivamente sottoscritta digitalmente dalla delegazione di parte pubblica e dalla delegazione di parte sindacale ultima firma in data 29/11/2024.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2024-2026 per la parte normativa Anno 2024 per la parte economica
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><u>Parte pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Presidente Avv. Carmelo Fontana (Segretario Generale)</li><li>• Componenti:  Barbara Faroni (Dirigente ad interim settore Risorse umane servizi trasversali e progetti europei)  Andrea Carli Incaricato di Elevata Qualificazione del settore Risorse Umane</li></ul> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• F.P.C.G.I.L.</li><li>• CISL</li><li>• UIL FPL</li><li>• FEDIRETS</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• U.N.S.C.P.</li> </ul> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• FEDIRETS (Rocco Bellomo)</li> <li>• UIL FPL (Alessandra Mariotti)</li> <li>• F.P.C.G.I.L. (Cesare Leoni)</li> <li>• CISL (Roberto Dusi)</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Dirigenti della Provincia di Cremona a tempo indeterminato e determinato ai sensi dell'art.110, comma 1, TUEL 267/2000.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Per la parte normativa: tutte le materie di cui all'art. 35 del CCNL 16.07.2024. Per la parte economica: criteri per la modalità di utilizzo delle risorse del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato ex art. 35, comma 1, lettera b), CCNL 16.07.2024.
<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	<p>E' stata rilasciata la certificazione dell'Organo di Controllo Interno in data 06.12.2024 (parere n. 9) sia in ordine alla Relazione Tecnico-finanziaria che alla presente Relazione Illustrativa (All. 1), dando atto, altresì del rispetto dei vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.</p> <p>Nessun rilievo dell'Organo interno di controllo.</p>
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><b><u>Approvazione del Piano della performance</u></b></p> <p>La Provincia ha previsto nel Regolamento degli uffici e dei servizi all'art. 36, c. 2 e 3, che:</p> <p>2. <i>“Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo della performance”.</i></p> <p>3. <i>“Il piano esecutivo di gestione (PEG) e il piano degli standard costituiscono il piano della performance dell'ente; il documento unico di programmazione, le linee strategiche emanate dal Presidente e gli obiettivi strategici costituiscono la programmazione di massima dimensione.”</i></p> <p>Il Consiglio provinciale ha approvato la nota di aggiornamento al DUP 2024/2026 e bilancio autorizzatorio 2024/2026 con deliberazione n. 5 del 19.02.2024. E' stato adottato il PEG 2024-2026 con deliberazione presidenziale n. 50 del 8/4/2024.</p>

	<p>E' stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale dell'Ente con deliberazione del Presidente n. 219 del 13/1/2021; il sistema della performance comprende gli obiettivi strategici e gli obiettivi individuali di PEG.</p> <p><b><u>Adozione Relazione sulla Performance</u></b></p> <p>La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto concerne il 2023 è stata adottata con deliberazione del Presidente n. 105 del 28.06.2024, validata dal NIV e pubblicata sul sito della Provincia, sezione "Amministrazione trasparente" come previsto dall'art. 36, commi 4 e 5, del Regolamento degli uffici e dei servizi. Al termine del percorso di misurazione e valutazione della performance anni 2024 verrà approvata anche la relazione relativa a tale annualità.</p>
	<p><b><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</u></b></p> <p>Con delibera del Presidente n. 56 del 17/04/2024 è stato approvato il PIAO comprensivo della sezione relativa al Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2024-2026, pubblicato sul sito alla sezione "Amministrazione trasparente". Con atto n. 43 del 17.4.2020 il Presidente ha affidato al Segretario generale la responsabilità della prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p><b><u>Validazione della Relazione della Performance da parte del NIV ai sensi dell'articolo 14, c. 6, del d.lgs. n. 150/2009</u></b></p> <p>La relazione sulla performance è costituita dal Referto del Controllo di Gestione, redatto ai sensi degli artt. 198 e 198-bis del TUEL.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>	

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

**PUNTO A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO**

Visti i vigenti Contratti Nazionali di Lavoro dell'Area Dirigenza Comparto Regioni-Autonomie Locali ed, in particolare:

- o il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020 per il triennio 2016-2018;
- o il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 16/07/2024 per il triennio 2019-2021

Si riportano di seguito i singoli articoli dell'accordo proposto alla certificazione:

**Art. 1**

## ***Oggetto***

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento al CCNL 16/7/2024 (di seguito CCNL), demandano a tale livello di contrattazione.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riferimento all'art.35 del CCNL, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

## **Art. 2**

### ***Ambito di applicazione***

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale dirigente in servizio presso la Provincia con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo in relazione agli istituti e alle materie qui disciplinati.

## **Art. 3**

### ***Durata***

1. Il presente CCI ha durata per il triennio successivo alla sottoscrizione in coerenza con le previsioni dettate dal D.Lgs n. 165/2001, mentre con cadenza annuale sono negoziati i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
2. Il presente CCI mantiene la sua efficacia, rinnovandosi di anno in anno, fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito nella presente sede negoziale.
3. Nelle more della rinegoziazione le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

## **Art. 4**

### ***Relazioni sindacali***

1. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali.

2. Esse si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.

## Art. 5

### *Interpretazione autentica*

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale; ove accettata dall'altra parte si avvia la relativa procedura.

3. Le parti che hanno sottoscritto il CCI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

## Art. 6

### *Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato (art. 35, comma 1, lett. a) CCNL 16/7/2024).*

1. Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2024, quantificate in Euro **362.389,01** sono così ripartite:

- il **65,77%**, pari ad euro 238.337,00 destinato alla retribuzione di posizione e il **34,23%**, pari ad euro 124.052,01 destinato alla retribuzione di risultato.

2. Si riserva, dalla quota complessiva destinata alla retribuzione di risultato, una quota da destinare secondo le modalità definite nel contratto nazionale agli incarichi ad interim attribuiti per l'anno 2024.

3. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 37, comma 6, del CCNL 16/07/2024. Nell'ambito di tale graduazione si terrà conto anche dell'eventuale svolgimento dell'incarico di vicesegretario.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel corso dell'anno, come previsto dall'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020, sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato.

5. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire l'intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono

economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

## **Art. 7**

### ***Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16/7/2024).***

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni dirigenziali, volto alla verifica degli obiettivi di Peg secondo i principi definiti dalla Legge 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni.
2. In relazione all'art. 23 del CCNL 16/7/2024, viene definita nel 25% la percentuale di incremento della retribuzione di risultato per i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in quanto inseriti nella fascia che prevede l'erogazione del 100% della retribuzione di risultato.
3. In relazione all'art. 30, comma 4, del CCNL, viene definita in due unità la quota massima di dirigenti valutati cui viene attribuito il valore di risultato di cui al comma precedente.
4. In caso di parità di punteggio, l'incremento viene riconosciuto secondo i seguenti criteri da applicarsi nell'ordine riportato: non essere risultato destinatario dell'incremento nell'anno precedente, maggiore anzianità nella categoria dirigenziale, maggiore anzianità nell'ente.
5. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti potranno correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 57, comma 2, lett. d), del CCNL (*somme connesse alla applicazione del principio di omnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60*), al raggiungimento di uno o più obiettivi, riferiti agli effetti dell'azione dell'Ente nel suo complesso.
6. Quanto previsto ai commi 1 e 2 non si applica qualora il numero dei dirigenti in servizio non sia superiore a 5 per l'intera durata dell'anno, ferma restando in ogni caso l'attribuzione selettiva, secondo il sistema vigente di valutazione, delle risorse destinate a retribuzione di risultato.

## **Art. 8**

### ***Incarichi ad interim – Definizione percentuale (art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16/7/2024).***

1. Per lo svolgimento di incarichi ad interim, formalmente affidati, viene riconosciuto a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale.
2. Quanto previsto al comma 1 trova applicazione anche nel caso di affidamento di una pluralità di incarichi ad interim o in caso di attribuzione di incarichi ad interim al Segretario Generale.
3. Nel caso di affidamento dell'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di Responsabile della transizione digitale (RTD) e di Data protection officer (DPO), al dirigente incaricato viene riconosciuta una integrazione della retribuzione di risultato spettante pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione connessa alla posizione dirigenziale ricoperta.

## **Art. 9**

***I criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16/7/2024).***

1. Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di valutare l'applicazione dell'istituto del welfare alla dirigenza, una volta effettuati i dovuti approfondimenti sulla materia, onde individuare per il futuro le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

**Art. 10**

***Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16/7/2024).***

1. In caso di attività incentivabili svolte da parte dei dirigenti, trova applicazione il seguente meccanismo perequativo:

- la retribuzione del risultato viene erogata per intero qualora l'importo corrisposto a titolo di incentivi non superi il 50% della retribuzione di risultato teorica spettante al singolo dirigente;
- qualora, invece, tale somma venisse superata, si procederà alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato per un importo pari al 50% dell'eccedenza.

2. I valori di riferimento per il computo delle riduzioni di cui al comma 1 saranno quelli effettivamente percepiti durante l'anno di riferimento ed al netto degli oneri riflessi.

**Art. 11**

***Individuazione posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero (art.35, comma 1,lett. f) CCNL 16/7/2024)***

1. Le parti individuano le seguenti posizioni dirigenziali, i cui titolari sono esonerati dallo sciopero:

- Dirigente del settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni e degli assegni con funzione di sostentamento nonché la compilazione e il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- Dirigente del settore Infrastrutture stradali, Patrimonio ed Edilizia scolastica limitatamente alle attività attinenti:

- alla Protezione civile

- alla custodia/sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini;

- alla manutenzione della rete stradale, alla custodia/sorveglianza dei cantieri nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini oltre che allo sgombero neve.

2. Tale individuazione è effettuata sulla base della attuale macro organizzazione dell'Ente; a fronte di una successiva modifica organizzativa l'esonero riguarderà quelle posizioni dirigenziali preposte alle attività sopra indicate.

3. Oltre ai casi anzidetti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Segretario generale, può disporre, secondo la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità e che sia, pertanto, esonerato dallo sciopero.

## **Art. 12**

### ***Criteria e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020 (art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16/7/2024)***

1. Nel caso di revoca dell'incarico dirigenziale in corso a seguito di processi di riorganizzazione, al dirigente, al quale sia attribuito un incarico con retribuzione di posizione inferiore rispetto a quella connessa al precedente incarico, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che gli consenta di conseguire inizialmente un complessivo valore di retribuzione pari all'90% di quella connessa al precedente incarico.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
3. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 1 è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e risultato attingendo dalle seguenti risorse e nel seguente ordine:
  - somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato rese disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
  - somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione;
  - economie derivanti dall'anno precedente.

## **Art. 13**

### ***Trattamento economico del personale in distacco sindacale (art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16/7/2024)***

1. L'elemento di garanzia della retribuzione viene fissato nel 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio precedente l'attivazione del distacco.
2. L'elemento di garanzia sarà per intero erogato mensilmente nel rispetto, comunque, del tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche.

## **Art. 14**

### ***Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro (art. 35, comma 1, lett. l) CCNL 16/7/2024)***

1. L'Amministrazione è impegnata a dare piena attuazione alle disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i..
2. I dirigenti, in quanto soggetti individuati come datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di sicurezza, proponendo gli interventi necessari.



## **Art. 15**

### ***Norme finali ed efficacia del presente accordo***

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative, dei contratti nazionali vigenti ed al contratto decentrato integrativo per l'Area Dirigenziale (Parte normativa triennio 2021-2023).
2. Il presente accordo ha valore di preintesa tra le parti. La definitiva sottoscrizione potrà intervenire esclusivamente dopo il perfezionamento dell'iter previsto dall'art. 8 del CCNL del 17/12/2020.

Visto, letto e sottoscritto, anche in modalità digitale e non contestuale ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005 e s.m.i., a seguito dell'intesa raggiunta con il presente atto.

#### **Per la delegazione trattante di parte pubblica**

Il Segretario Generale  
Carmelo Fontana (Presidente)

La Dirigente  
Barbara Faroni

#### **Per la delegazione trattante di parte sindacale**

Bellomo Rocco - FEDIRETS

Mariotti Alessandra – UIL FPL

Leoni Cesare – F.P. CIGL

Dusi Roberto - CISL

#### **Dichiarazione a verbale n. 1**

Le Parti concordano di rinviare all'anno successivo (2025) una quota pari a 20.000,00€ delle risorse residue sulle retribuzioni di posizione a seguito degli incarichi ad interim attribuiti nel corso dell'anno 2024.

#### **Dichiarazione a verbale n. 2**

Le Parti concordano che entro il 30 giugno 2025 verranno svolti appositi approfondimenti al fine di individuare le tipologie di beneficio/i a titolo di welfare integrativo tra le possibili seguenti misure: contributi per attività culturali, ricreative e con finalità sociale, polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale, contributi per spese mediche etc.

Nell'ambito della prossima contrattazione verranno definiti in dettaglio i criteri generali per l'applicazione delle misure di welfare integrativo e per l'utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 17 dicembre 2020.

\*\*\*

## **PUNTO B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO DI ALIMENTAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO DELLA DIRIGENZA**

Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2024 sono ripartite secondo le seguenti modalità:

	<b>Importo</b>	<b>Percentuale fondo</b>
<b>Retribuzione di posizione</b>	238.337	65,77%
<b>Retribuzione di risultato</b>	124.052,01	34,23%
<b>Totale fondo</b>	362.389,01	100%

## **PUNTO C) GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI**

L'ipotesi di Accordo normativo 2024-2026 e sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2024 si inserisce nel CCDI triennale normativo 2021-2023, sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2024, fatto salvo che per quanto non richiamato nel nuovo CCI si fa riferimento alle norme dei precedenti contratti decentrati integrativi precedenti.

## **PUNTO 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 presidiati;

remunerare il conseguimento dei risultati definiti anno per anno, secondo il modello previsto dal sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, approvato con delibera del Presidente n. 117 del 03 giugno 2016 e aggiornato, da ultimo, con delibera n. 219 del 13/1/2021.

Si attesta che la corresponsione del risultato 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 vengono distribuiti solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2022, secondo il sistema adottato dalla Provincia e sopra richiamato.

La valutazione dei dirigenti viene effettuata in base:

- 1) alla performance organizzativa di Ente;
- 2) alla performance organizzativa di settore:
  - I. obiettivi di peg,

- II. standard di settore;
- 3) alla performance individuale:
  - I. Capacità di programmazione, definizione delle strategie e reporting,
  - II. Gestione del ruolo,
  - III. Capacità di gestire e valutare il personale assegnato;
- 4) alla performance d'area (solo per i coordinatori d'area).

Sono previste penalità per la non attuazione delle misure in materia di trasparenza e anticorruzione.

La retribuzione di risultato viene ripartita in modo proporzionale alle retribuzioni di posizione riconosciute e viene erogata in base al punteggio complessivamente raggiunto da ogni singolo dirigente secondo i parametri sopra riportati ai punti 1), 2), 3). Inoltre, il punteggio massimo raggiungibile è influenzato dalla pesatura iniziale degli obiettivi di PEG finalizzata alla determinazione del "grado medio di rilevanza degli obiettivi" sulla base del quale si determina la percentuale teorica di risultato legata alla performance operativa di settore. L'erogazione del risultato, pertanto, è in modo univoco legata alla valutazione della performance individuale e organizzativa.

Il contratto integrativo, al fine di favorire l'orientamento al risultato in coerenza con le indicazioni del D.Lgs. 150/09 e del D.Lgs. 75/2017, rispetta i principi di meritocrazia e premialità assegnando alla retribuzione di risultato una percentuale significativa delle risorse (superiore al minimo previsto dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020).

#### **PUNTO E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

Parte non pertinente allo specifico contratto nazionale e accordo illustrato.

#### **PUNTO F) RISULTATI ATTESI DALLA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GENERALE**

I risultati attesi del presente contratto si possono così sintetizzare:

- a) favorire l'assunzione di responsabilità da parte dei dirigenti in relazione alle funzioni loro assegnate (destinando risorse alla retribuzione di posizione),
- b) favorire il conseguimento di risultati attinenti all'attività dell'ente nel suo complesso e di risultati specifici su attività strategiche (obiettivi di peg),
- c) favorire il conseguimento di un adeguato livello di qualità nell'esercizio dell'attività amministrativa ordinaria in ordine agli adempimenti di competenza (piano degli standard).

La consistente percentuale riservata alla retribuzione di risultato ha la finalità di orientare alla cultura del risultato attraverso la fissazione e il raggiungimento di obiettivi.

Poiché il piano della performance è ricompreso nel PIAO, tenuto conto dei documenti di programmazione gestionale (bilancio, documento unico di programmazione (DUP), piano esecutivo di gestione (PEG) e piano degli standard), 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 funzioni attribuite secondo detti documenti e secondo gli atti 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.

Gli incentivi vengono distribuiti solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2024, vale a dire solo quando saranno stati accertati i risultati effettivamente raggiunti.

In termini più generali, i risultati attesi sono strettamente correlati ai bisogni delle collettività e dell'utenza tenuto conto della realizzazione degli obiettivi previsti negli atti di programmazione annuale.

**PUNTO G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE UTILI PER LA MIGLIORE COPRENSIONE DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO**

Nessuna ulteriore informazione.

29/11/2024

**La Dirigente**  
**Dott.ssa Barbara Faroni**  
documento firmato digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005 e s.m.i.



**PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI N. 9/2024 DEL 6 DICEMBRE 2024  
SULLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA AREA DIRIGENZA  
2024-2026 ED ECONOMICA 2024 IN MERITO ALLA COSTITUZIONE DEL FONDO  
PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI  
RISULTATO**

**IL COLLEGIO DEI REVISORI**

costituito dal Rag. Franco Albertoni, Presidente, dal dott. Paolo Mario Franzosini e dal dott. Pietro Bosso, componenti, nominato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 9 del 8 maggio 2024, riunitosi in data odierna in video conferenza mediante la piattaforma *google meet*, per prendere in esame la pre-intesa sul contratto collettivo decentrato integrativo per l'area della dirigenza relativamente alla parte normativa valida per il triennio 2024-2026 ed alla parte economica per l'anno 2024, che è stata definita e sottoscritta dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale in data 29 novembre 2024, ai fini dell'espressione del parere di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001;

**RICHIAMATI**

- l'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001, rubricato "Controlli in materia di contrattazione integrativa" e l'art. 8, comma 6, del CCNL del 17/12/2020 del comparto Funzioni Locali che dispongono in ordine ai controlli sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- l'art. 40, comma 3 - quinquies, 3 sexes, del D.Lgs. n. 165/2001;
- il CCNL Funzioni Locali relativo al triennio 2016-2018 sottoscritto in data 17.12.2020;
- il CCNL Funzioni Locali relativo al triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.07.2024;
- l'art. 23, c. 2, del D.lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che "*... a decorrere dal 1° Gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016*";

**ESAMINATI**

i seguenti documenti relativi alla contrattazione decentrata integrativa anno 2024 trasmessi dal Servizio Ragioneria dell'Ente mediante posta elettronica in data 29/11/2024:

- la deliberazione del Presidente n. 137 del 25/09/2024 avente ad oggetto "LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA AREA DIRIGENZA 2024-2026 ED ECONOMICA 2024 IN MERITO ALLA COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO";

- la determinazione n. 616 del 05/11/2024 del Dirigente del Settore Risorse Umane con la quale è stato costituito il Fondo anno 2024 per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020;
- la pre-intesa negoziale per la stipulazione del Contratto Decentrato Integrativo del personale dirigente della Provincia di Cremona, definita in data 20/11/2024 e sottoscritta in data 29/11/2024 dalla delegazione di parte pubblica e dalla delegazione trattante di parte sindacale;
- la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sulla predetta ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica Dott.ssa Barbara Faroni redatte secondo gli schemi indicati dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato;

### **VERIFICATO CHE**

- le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria sono state predisposte nel rispetto delle istruzioni emanate con Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- in conformità a quanto previsto dall'art. 23, comma 2, del Dlgs. 75/2017, l'importo del Fondo per la contrattazione 2024 ammonta ad Euro 362.389,01 e rispetta il tetto massimo di legge relativo al corrispondente importo dell'anno 2016 pari ad Euro 337.982,42 in quanto in base alla normativa vigente, al parere Mef n. 257831 del 18/12/2018 ed ai correlati riferimenti interpretativi formulati dallo stesso Dicastero e dalla magistratura contabile, sono da considerare escluse dal limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017 le Risorse per euro 20.000,00 derivanti da economie del Fondo dell'anno 2023 (*come da disposizioni contenute nella relazione illustrativa e tecnica al D.lgs. n. 75/2017* e le Risorse per euro 12.470,00 ed euro 11.642,00 relative ai rinnovi rispettivamente dei CCNL 17.12.2020 e 16.7.2024 e destinate ai Fondi per il trattamento economico accessorio del personale (*in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previsti nei quadri di finanza pubblica ai sensi dell'art. 11, comma 1, lett.a) del Decreto Legge n. 135/2018 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 12/2019*).
- i criteri di costituzione e gli importi relativi alla quantificazione del fondo delle risorse stabili, contenute nella pre-intesa del contratto collettivo decentrato integrativo 2024 non sono in contrasto con gli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali;
- è stato correttamente costituito l'unico importo annuale, ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL 17.12.2020 Area Dirigenza Funzioni Locali, mentre non risultano inserite nel fondo risorse autonomamente stanziato dall'ente, ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. e);
- i criteri previsti per l'utilizzazione del fondo delle risorse decentrate dell'area della dirigenza per l'anno 2024 risultano essere rispettosi delle disposizioni di legge e dei principi definiti nella normativa contrattuale nazionale;
- è stato rispettato il principio di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse fisse del fondo (aventi carattere di certezza e stabilità);
- le risorse economico – finanziarie, occorrenti all'utilizzo del fondo per l'anno 2024, risultano stanziato nei relativi interventi del bilancio di competenza;

### **ACCERTATO ALTRESI' CHE**

- l'Ente non si trova in stato di dissesto finanziario ovvero in condizioni di deficitarietà strutturale;
- la situazione e la dinamica finanziaria dell'Ente sono appropriate e rientranti nei limiti di sviluppo dei bilanci annuale e pluriennale;
- l'Ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2023 e rispetta nell'esercizio 2024 tutti gli equilibri di bilancio, finanziari ed economici, richiesti dalla normativa contabile in vigore;
- l'Ente ha approvato il DUP 2024/2026 ed il bilancio di previsione 2024/2026 coerentemente con gli obiettivi di finanza pubblica imposti dalla vigente normativa;
- è stato adottato il PEG 2024/2026;
- è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale dell'Ente e comprende gli obiettivi strategici individuali di PEG;
- è stato approvato il Piano integrato per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza relativamente al triennio 2024 – 2026;
- nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente risultano pubblicati i dati di cui agli artt. 20 e 21 del D. Lgs. n. 33/2013 per quanto di competenza dell'Amministrazione Provinciale;

tutto ciò premesso, il sottoscritto Collegio dei Revisori dei Conti, per quanto di competenza,

### **ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

- sulla compatibilità degli oneri derivanti dall'utilizzo delle risorse decentrate per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato rispetto sia ai limiti imposti dalla contrattazione nazionale vigente sia ai vincoli del bilancio annuale e pluriennale;
- sulla compatibilità legislativa e contrattuale rispetto all'ipotesi di contratto decentrato;

certificando, contestualmente, la costituzione del fondo di cui all'art. 57 CCNL 17.12.2020 per l'anno 2024, effettuata con determinazione del dirigente del settore risorse umane n. 616 del 05/11/2024 nel rispetto delle disposizioni normative e dei contratti collettivi e, in particolare, del tetto massimo di spesa di cui all'art.23 D. lgs.75/2017.

Il Collegio dei Revisori dei Conti raccomanda:

- che l'erogazione delle risorse decentrate per il finanziamento delle retribuzioni di risultato avvenga sulla base di verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e venga trasmessa al Collegio dei Revisori la relazione sulla performance e la certificazione del Nucleo di Valutazione;
- che dopo la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo sull'erogazione delle risorse decentrate, si proceda alla pubblicazione integrale sul sito internet del medesimo contratto collettivo decentrato integrativo nonché delle relazioni illustrativa e tecnico – finanziaria.

Cremona, 6 dicembre 2024

rag. Franco Albertoni - Presidente

dott. Paolo Mario Franzosini

dott. Pietro Bosso

*Documento informatico f.to digitalmente ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e norme collegate, che  
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa*