

# Provincia di Cremona

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA CCDI DIRIGENZA Anno 2020

### 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>	18.11.2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	dal 1.01.2020 al 31.12.2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><u>Parte pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Coordinatore e dirigente del settore Risorse economiche e finanziarie, Massimo Placchi (Presidente), Dirigente settore Risorse umane e provveditorato, Rinalda Bellotti e posizione organizzativa Settore Risorse umane e provveditorato, Fabio Scio (componenti)</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 FP</li><li>• FEDIRETS-DI.R.E.L.</li></ul> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• FEDIRETS-DIREL (Ruggiero di Pace)</li><li>• F.P. CGIL (Cesare Leoni)</li><li>• CISL FP (Fausto Mazzullo)</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>	a) Modalità di utilizzo delle risorse del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato ex art. 26 CCNL 23.12.1999

<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b></p>	
<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>	<p><b><u>Piano della performance</u></b>  <u>Approvazione del Piano della performance</u></p> <p>La Provincia ha previsto nel regolamento degli uffici e dei servizi all'art. 36, c. 2 e 3, che:</p> <p><i>"2. Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo della performance.</i></p> <p><i>3. 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>Con deliberazione n. 2 del 20/04/2020 il Consiglio ha approvato il bilancio autorizzatorio 2020-2022 e il DUP 2020-2022.</p> <p>Con deliberazione del Presidente n. 49 dell'11.5.2020 è stato approvato il "CICLO DELLA PERFORMANCE 2020: APPROVAZIONE PEG - PIANO DEGLI OBIETTIVI E INDICATORI DELLO S.S.A.";</p> <p>Con delibera del Vicepresidente n. 146 del 31.10.2019 è stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale;</p> <p>La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, è stata adottata con deliberazione del Presidente n. 78 del 29.6.2020 e pubblicata sul sito della Provincia, come previsto dall'art. 36, commi 4 e 5, del Regolamento degli uffici e dei servizi.</p> <p><b><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</u></b></p> <p>Con delibera del Presidente n. 5 del 20 gennaio 2020 è stato approvato il Piano integrato per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2020-2022, pubblicato sul sito alla sezione "Amministrazione trasparente".</p>
	<p><u>Validazione della Relazione della Performance da parte dell'OIV ai sensi dell'articolo 14, c. 6, del d.lgs. n. 150/2009.</u></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. Il NIV il 24 giugno 2020 ha validato la relazione, come da documento pubblicato sul sito dell'ente.</p>
<p><b>Certificazione organismo di</b></p>	

<p>controllo su compatibilità aspetti economico- finanziari originati dal contratto decentrato</p>	
Eventuali osservazioni	

**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><b>PREINTESA PER L’ANNO 2020 SULL’UTILIZZO DEL FONDO PER LE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO PREVISTO DALL’ART. 26 DEL CCNL 23.12.1999 AREA DIRIGENZIALE COMPARTO REGIONI AUTONOMIE LOCALI</b></p> <p>Il giorno 12.11.2020, in video riunione, si è riunita la delegazione trattante, così composta:</p> <p><u>per la parte pubblica</u> sono presenti :</p> <p>Massimo Placchi (Presidente)</p> <p>Rinalda Bellotti</p> <p>Fabio Scio</p> <p><u>per la parte sindacale</u> sono presenti :</p> <p>Ruggiero Di Pace    FEDIRETS-DIREL          Cesare Leoni        CGIL FP          Fausto Mazzullo    CISLFP</p> <p>Richiamati</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per l’area dirigenziale e, in particolare, l’art. 4 comma 1 del CCNL 22.2.2006, il quale stabilisce</li> </ul>	<p>Il documento, oggetto della presente relazione, è il contratto che annualmente l’amministrazione e le organizzazioni sindacali stipulano per definire le modalità di utilizzo delle risorse del 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; quest'ultima, a sua volta, è composta di una parte con carattere di stabilità (retribuzione di posizione), che remunera le responsabilità connesse al ruolo affidato, e di una parte variabile (retribuzione di risultato), che remunera il conseguimento degli obiettivi annualmente fissati.</p> <p>Oltre al presente contratto annuale, viene stipulato, con cadenza connessa alla contrattazione nazionale, il contratto cosiddetto “normativo”, che disciplina e regola il contratto di lavoro individuale dei dirigenti nelle parti che il contratto nazionale specificamente demanda alla contrattazione decentrata dei singoli enti. L'ultimo è stato stipulato in data 12.10.2012, per il periodo 2012-2015, pubblicato sul sito dell’ente, e rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo contratto. Tra gli ambiti oggetto di contrattazione decentrata si ritrovano i criteri generali relativi alla ripartizione delle risorse del fondo sopra citato che costituisce il limite quantitativo per la remunerazione accessoria.</p> <p>Le premesse del contratto in esame richiamano le norme contrattuali di livello nazionale e integrativo</p>

<p>che le modalità di utilizzo delle risorse decentrate siano determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il contratto collettivo decentrato integrativo per l'area dirigenziale della Provincia di Cremona, parte normativa, stipulato in data 12.10.2012;</li> </ul> <p>Preso atto della quantificazione in euro 303.500,98 del fondo in oggetto per l'anno 2020, effettuata con determinazione dirigenziale n. 465 del 30.10.2020, secondo le direttive impartite dal Presidente con deliberazione n. 144 del 26.10.2020;</p> <p>TANTO PREMESSO LE PARTI concordano quanto segue:</p>	<p>applicabili, nonché l'atto di costituzione del fondo 2020, del cui riparto si occupa il presente accordo.</p>
<p>1) Il presente accordo si applica ai dirigenti della Provincia di Cremona (dirigenti assunti a tempo indeterminato ed incaricati ai sensi dell'art.110, comma 1, del D.lgs 267/2000) ed ha ad oggetto le modalità di ripartizione del fondo per le retribuzioni di posizione e risultato per l'anno 2020.</p>	<p>Il primo punto dell'accordo individua l'ambito soggettivo di applicazione del contratto costituito, per l'anno in corso, dai dirigenti a tempo indeterminato e da un dirigente assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. 267/00.</p>
<p>2) Le parti, ai sensi dell'art.26, comma 6, CCNL 23.12.1999, verificano la sussistenza delle condizioni per l'integrazione del fondo con le risorse di cui all'art. 26 comma 3 del medesimo contratto. Dopo l'ampliamento, a decorrere dal 2002, delle proprie attribuzioni principalmente attraverso assegnazioni/deleghe/trasferimenti regionali, l'ente ha attivato nuovi servizi e posto in essere processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti; a tale processo è correlato un ampliamento delle competenze, del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza. Tali condizioni si sono confermate e mantenute nel tempo finché, a seguito delle modifiche del contesto istituzionale per effetto della L.56/2014, della L.190/2014 e della L.R.19/2015, si è proceduto ai correlati</p>	<p>L'art. 4 del CCNL 23.12.1999 include, tra le materie riservate alla contrattazione decentrata, la verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del medesimo contratto.</p> <p>Con particolare riferimento alle disposizioni di cui al comma 3 del citato art. 26, si precisa che per quanto concerne il 2020 le condizioni dell'Ente si sono mantenute sostanzialmente stabili rispetto all'anno precedente, conseguentemente, anche l'importo che finanzia detta voce contrattuale risulta sostanzialmente invariato (€ 210.000 per il 2020 rispetto ad € 208.000 nel 2019), fatto salvo l'adeguamento in base alla differenza tra entrate e uscite dell'attività portuale.</p> <p>Le parti, pertanto, coerentemente al disposto contrattuale, verificano in questa sede con esito positivo la sussistenza delle condizioni per l'integrazione del fondo e, al contempo, prendono atto della rideterminazione dell'importo complessivo e dell'avvenuto finanziamento nei limiti del 57%, sulla base delle capacità di bilancio.</p>

<p>aggiornamenti, che hanno quantificato, per l'anno 2016, l'importo di detta voce in euro 211.454,00 in riduzione rispetto all'anno precedente (euro 227.868,00), per l'anno 2017 in euro 202.930,48, tenuto conto sia degli incrementi di attribuzione in ambito ambientale e delle politiche del lavoro sia delle riduzioni (agricoltura, caccia e pesca), per l'anno 2018 in euro 205.717,73, per l'anno 2019 in euro 208.323,38 e per l'anno 2020 in euro 210.163,84. In relazione al corrente anno, le condizioni di bilancio consentono il finanziamento di tale voce nella misura percentuale del 57%. Le parti danno atto della sussistenza delle condizioni legittimanti detto incremento.</p>	
<p>3) Le parti concordano che la ripartizione del fondo, quantificato in euro 303.500,98, avvenga come segue: il <b>75,16%</b>, pari ad euro 228.100,00 destinato alla retribuzione di posizione e il <b>24,84%</b>, pari ad euro 75.400,98, destinato alla retribuzione di risultato. Le parti danno atto, altresì, in attuazione del vigente sistema di valutazione, che al Coordinatore viene riconosciuta una indennità di risultato, fissata dal Presidente con l'atto 144/2020 sopra richiamato, nella misura del 7% del fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato.</p>	<p>Le parti convergono sulla ripartizione del fondo nelle percentuali indicate; si sottolinea in proposito come la percentuale relativa al risultato sia rispettosa delle norme di contratto che ne fissano al 15% il limite minimo. La percentuale destinata al risultato è, altresì, superiore a quella del 2019, che era pari al 23,77%. Si dà contestualmente atto che, sulla base del vigente sistema di valutazione, al Coordinatore è riconosciuta una specifica indennità di risultato.</p>
<p>4) Per quanto non regolato dal presente accordo, si applicano le norme dei CCNL vigenti e del CCDI 12.10.2012.</p>	<p>Si tratta della consueta norma di chiusura che richiama le norme vigenti dei contratti nazionali e l'integrativo vigente per la parte normativa, per tutto quanto qui non regolato espressamente.</p>
	<p>Le disposizioni contrattuali integrative rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro, in quanto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• il fondo 2020 è rispettoso dei limiti di legge in quanto inferiore al fondo 2015, come imposto dalla legge di stabilità 2016 (art.1, comma 236) e riporta le detrazioni per le cessazioni avvenute nel 2015 e 2016 ai sensi della L.56/2014; prevede l'incremento a titolo di RIA/maturato economico per la cessazione di un dirigente intervenuta nel 2019; cristallizza la riduzione di € 26.426,40 effettuata a decorrere dall'anno 2011 a seguito di soppressione di una posizione dirigenziale;</li> <li>• l'ente osserva il principio di riduzione della spesa di personale; è dotato di un sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali ai fini della</li> </ul>

	<p>premierità; rispetta gli obblighi previsti in materia di trasparenza;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• è rispettata la destinazione specifica e minima delle risorse rispettivamente destinate a posizione o risultato, in relazione alle singole poste di costituzione del fondo.</li> </ul>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo, da parte della contrattazione decentrata integrativa, del fondo di alimentazione del salario accessorio</b>	<b>Importo</b>	<b>Percentuale fondo</b>
Retribuzione di posizione	€ 228.100,00	75,16%
Retribuzione di risultato	€ 75.400,98	24,84%
Totale fondo	€ 303.500,98	100%

#### **c) effetti abrogativi impliciti**

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto contratto destinato a regolare la sola parte economica per l'annualità 2020.

#### **d) Illustrazione e attestazione di coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premierità 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 del Vice Presidente n. 146 del 31 ottobre 2019.

Si attesta che la corresponsione del risultato di cui al presente contratto è coerente con le previsioni in materia di premierità e meritocrazia contenute nel D.lgs. 150/09 in quanto detti incentivi vengono distribuiti solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2020, 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 previste in materia di trasparenza e anticorruzione.

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 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.

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 e del D.Lgs.75/2017.

All'interno del fondo per la retribuzione del risultato una quota pari al 7% è stata riservata, secondo le indicazioni del vice presidente di cui all'atto n. 146/2019, a remunerare il risultato del Coordinatore ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni dall'ente è pubblicato sul sito dell'ente.

#### **e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

parte non pertinente al presente accordo

#### **f) Risultati attesi dalla stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

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 della attività amministrativa ordinaria in ordine agli adempimenti di competenza (piano degli standard).

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

Gli incentivi vengono distribuiti solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2020, vale a dire solo quando saranno stati accertati i risultati effettivamente raggiunti.

Poiché il piano della performance è costituito dall'insieme 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 competenze 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.

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

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

**IL PRESIDENTE DELLA  
DELEGAZIONE TRATTANTE  
DI PARTE PUBBLICA  
(avv. Massimo Placchi)**  
documento firmato digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005 e s.m.i.