

PROVINCIA DI CREMONA - RELAZIONE ILLUSTRATIVA**CCDI DIRIGENTI Anno 2014****Modulo 1 – Scheda 1.1****Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge**

Data di sottoscrizione preintesa	11.12.2013
Periodo temporale di vigenza	dal 1.01.2014 al 31.12.2014
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: <ul style="list-style-type: none">• Direttore generale (Presidente) dr.ssa Marina Ristori Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <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. (Vincenzo Tarallo)• C.I.D.A. (Mario Oradini)• U.I.L. (Mario Penci)
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) Modalità di utilizzo 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	

<p>della 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>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 2014, il bilancio e il D.U.P. sono stati presentati al Consiglio Provinciale in data 6.12.2013, mentre il Piano esecutivo di gestione è in fase di predisposizione. 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 31.5.2013, 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. La relazione sulla performance - parte dello stato di attuazione degli obiettivi gestionali esercizio 2012 -è stata inviata al nucleo indipendente di valutazione, che ne ha preso atto con verbali in data 23/01/2013 e 27.03.2013.</p>
<p>Certificazione organismo di controllo su compatibilità aspetti economico- finanziari originati dal contratto decentrato</p>	<p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</u> Il Programma è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 284 del 22/10/2013.</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><u>PREINTESA</u> <u>ACCORDO PER L'ANNO 2014</u> <u>SULL'UTILIZZO DEL FONDO PER</u> <u>LE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E</u> <u>DI RISULTATO PREVISTO</u> <u>DALL'ART. 26 DEL CCNL</u> <u>23.12.1999 AREA DIRIGENZIALE</u> <u>COMPARTO REGIONI</u> <u>AUTONOMIE LOCALI</u></p> <p>Il giorno 11 dicembre 2013, presso una sala della sede dell'Amministrazione provinciale di Cremona, in Corso Vittorio Emanuele II n.17, a Cremona, si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi del CCNL 23.12.1999, così composta:</p> <p>per la parte pubblica rappresentata da :</p> <p>dr.ssa Marina Ristori – Direttore Generale della Provincia di Cremona</p> <p>per la parte sindacale rappresentata da:</p> <p>Mario Penci (UIL) Mario Oradini (CIDA) Vincenzo Tarallo (CISL)</p> <p>Richiamati i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per l' area</p>	<p>Il contratto oggetto della presente relazione è il contratto che annualmente l'amministrazione e le organizzazioni sindacali stipulano al fine di concordare le modalità di utilizzo delle risorse finanziarie presenti nel fondo per le retribuzioni di posizione e risultato per i dirigenti. Infatti, la retribuzioni 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 del presente contratto con valenza annuale, viene stipulato ogni quattro anni (in futuro ogni 3 anni), l'ultimo in data 12.10.2012, un contratto cosiddetto "normativo", che contiene 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>dirigenziale;</p> <p>Ricordato, in particolare, che l'art. 4 comma 1 del CCNL 22.2.2006 stabilisce che le modalità di utilizzo delle risorse decentrate siano determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;</p> <p>Richiamato il contratto collettivo decentrato integrativo per l'area dirigenziale della Provincia di Cremona, parte normativa, stipulato in data 12.10.2012;</p> <p>Preso visione della quantificazione del fondo per l'anno 2014 avvenuta con determinazione dirigenziale n. 882 del 5.12.2013,</p> <p style="text-align: center;">LE PARTI</p> <p style="text-align: center;">concordano quanto segue:</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>Le premesse del contratto in esame richiamano le norme contrattuali di livello nazionale e integrativo applicabili, nonché l'atto di costituzione del fondo 2014, della cui ripartizione si occupa l'accordo.</p>
<p>1) Il presente accordo si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato dalla Provincia di Cremona e ai dirigenti a tempo determinato assunti ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.lgs. 267/00 e ha ad oggetto le modalità di ripartizione del fondo per le retribuzioni di posizione e risultato per l'anno 2014.</p>	<p>Il primo punto dell'accordo individua i destinatari del contratto in esame, specificando che essi sono i dirigenti a tempo indeterminato, le cui retribuzioni di posizione e risultato gravano sul fondo come da CCNL, nonché i dirigenti assunti a tempo determinato su posti di dotazione organica, ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.lgs. 267/00. Tale inclusione è rispettosa degli orientamenti della RGS e dell'ARAN, per il principio secondo il quale il fondo è destinato a coprire i costi di tutte le posizioni dirigenziali previste in dotazione organica.</p>
<p>2) Si conferma quanto contenuto nell'art. 7 del richiamato CCDI 12.10.2012 in ordine all'integrazione del fondo con le risorse di cui all'art. 26 comma 3 del CCNL 23.12.1999, in quanto l'Amministrazione, a decorrere dal 2002, ha ampliato le proprie attribuzioni principalmente attraverso assegnazioni/deleghe/trasferimenti regionali, ha attivato</p>	<p>L'art. 4 del CCNL 23.12.1999 prevede, 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>Le parti verificano in questa sede che le condizioni, che avevano giustificato l'integrazione del fondo, permangono, ma, al contempo prendono altresì atto che le capacità di bilancio consentono di finanziare solo parzialmente tale voce.</p>

<p>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. A ciò è conseguita, ai sensi dell'art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999, la quantificazione dell'incremento che, nella misura stabilita nell'anno 2010, finanzia il fondo in modo adeguato rispetto all'attuale complessità organizzativa dell'ente. In relazione al presente anno, come peraltro già avvenuto dal 2011, le condizioni di bilancio non consentono l'integrale finanziamento di tale voce ma un finanziamento limitato ad una percentuale pari al 65,828%.</p>	
<p>3) La ripartizione per l'anno 2014 del fondo previsto dall'art. 26 del CCNL 23.12.1999, avverrà sulla base della attuale pesatura delle posizioni dirigenziali in essere dal 1 luglio 2011, come parzialmente modificate a far data dal 1 maggio 2013.</p>	<p>Il punto 3 della preintesa contiene le modalità di utilizzo del fondo previsto dall'art. 26 CCNL 23.12.1999. La ripartizione avviene tenendo conto della struttura delle retribuzioni di posizione come determinate nell'anno 2011, a seguito della riorganizzazione dell'ente e in base al sistema di pesatura delle posizioni stesse, tenendo conto altresì della sua revisione avvenuta nel 2013. La norma del CCNL, che inserisce questa materia tra quelle oggetto di contrattazione, è rappresentata dall'art. art. 5, comma 1, CCNL 23.12.1999, come sostituito dall'art. 4 CCNL 22.2.2006</p>
<p>4) In conseguenza di quanto previsto al punto che precede, le parti si danno atto che la ripartizione del fondo avverrà per l'83,70% a favore della retribuzione di posizione e per il 16,30% a</p>	<p>Al punto 4) si dà atto, in conseguenza del criterio sopra citato, delle destinazioni percentuali del fondo alla retribuzione di posizione e a quella di risultato per l'anno 2014; la percentuale destinata alla retribuzione di risultato è rispettosa delle norme di contratto che fissano nel 15% il</p>

<p>favore della retribuzione di risultato, fermo restando quanto previsto dai CCNL e dal CCDI 12.10.2012 in ordine alla destinazione dei risparmi di spesa del fondo dell'anno precedente, in relazione alla eventuale parziale erogazione della retribuzione di risultato a seguito della applicazione del sistema di valutazione, e dei risparmi derivanti dall'applicazione del meccanismo di perequazione di cui all'art. 9 del suddetto CCDI.</p>	<p>limite al di sotto del quale non è legittimo andare. Il fondo verrà integrato in corso d'anno con i risparmi eventualmente derivanti dalla parziale mancata erogazione della retribuzione di risultato 2013 e dai risparmi provenienti dal sistema di perequazione con altri incentivi percepiti da singoli dirigenti. Il fondo verrà altresì integrato con l'importo relativo agli incentivi alla progettazione (come previsto dall'art. 26, comma 1, lett. e) del CCNL 23.12.1999) non appena ne sarà noto l'importo.</p>
<p>5) Per quanto non regolato dal presente accordo, si applicano le norme dei CCNL vigenti e del CCDI 12.10.2012.</p> <p style="text-align: right;">Cremona, 11.12.2013</p> <p>La delegazione di parte pubblica f.to Marina Ristori</p> <p>La delegazione di parte sindacale f.to Mario Penci (UIL) f.to Mario Oradini (CIDA) f.to Vincenzo Tarallo (CISL)</p>	<p>Il punto 5), in chiusura, 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"> - il fondo 2014 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; le attuali retribuzioni individuali di posizione sono state rideterminate a seguito della complessiva

	<p>riorganizzazione delle funzioni dirigenziali avvenuta nell'anno 2011 (d.g.p. 324 del 28.6.2011). Nel corso del 2013 è avvenuta una ulteriore limitata riorganizzazione, (si vedano le d.g.p. n. 95 del 18.4.2013 e n. 114 del 30.4.2013) che ha riguardato due posizioni dirigenziali: le relative pesature hanno condotto, per una, al mantenimento della retribuzione di posizione nell'importo precedente, per l'altra a una diminuzione del peso della posizione, fermo restando, fino al termine del mandato amministrativo la conservazione della retribuzione in godimento nel rispetto dell'art. 1 comma 18 del DL 138/2011 in tema di conservazione del trattamento economico in godimento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ente ha rispettato il patto di stabilità per l'anno 2012 e per il 2013, 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	83,70%
Retribuzione di risultato	€ 75.752,61	16,30 %

Totale fondo	€ 464.752,61	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 2014

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 di cui alla d.g.p. 237/2013.

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 2014, secondo il sistema che la Provincia ha adottato, da ultimo, con deliberazione di Giunta n. 237 del 17.9.2013, 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.

La riduzione di tale percentuale (16,30%) rispetto all'anno 2013 è dovuta alla riduzione dell'ammontare del fondo nel suo complesso, unitamente al permanere, almeno fino a fine mandato, dell'attuale assetto organizzativo, per quanto attiene al numero e al peso delle posizioni dirigenziali. Tale assetto è cristallizzato fino al termine del mandato amministrativo, previsto per il giugno 2014, dopo il quale la possibile modifica degli assetti organizzativi e dell'assegnazione degli incarichi dirigenziali potrà determinare una diversa distribuzione dell'importo totale del fondo tra le due voci, retribuzione di posizione e di risultato, in modo tale da ricondurre la seconda a percentuali maggiormente rappresentative di una adeguata valorizzazione dell'impegno volto al raggiungimento degli obiettivi individuali e di ente in modo coerente con il consolidamento di una cultura del risultato.

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, 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 di cui alla d.g.p. 237/2013.

Gli incentivi non vengono distribuiti automaticamente ma, come sopra specificato, solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2014, 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)**