

RELAZIONE ILLUSTRATIVA**CCDI DIRIGENTI Anno 2015 Provincia di Cremona****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	12.2.2015
Periodo temporale di vigenza	dal 1.01.2015 al 31.12.2015
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: <ul style="list-style-type: none">• Dirigente settore Risorse umane, salute e sicurezza (Presidente) avv. Rinalda Bellotti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none">• F.P.C.G.I.L.• C.I.S.L. F.P.• U.I.L. F.P.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. F.P.(Fausto Mazzullo)• F.P. C.G.I.L. (Maria Teresa Perin)• C.I.D.A. (Mario Oradini)• U.I.L. F.P.L. (Massimiliano Castellone)
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:</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>Il Consiglio provinciale ha approvato il bilancio di previsione dell'ente 2015-2017 e il Documento unico di programmazione con proprio atto n.34 del 16/10/2015.</p> <p>La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, è stata adottata con deliberazione della Giunta provinciale n. 193 del 21.7.2014 e pubblicata sul sito della Provincia http://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&id=5817 come previsto dall'art. 37, commi 4 e 5, del Regolamento degli uffici e dei servizi.</p> <hr/> <p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</u></p> <p>Con delibera n. 6 del 26/01/2015 il Presidente della Provincia ha approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 e il relativo allegato "obblighi di pubblicazione del Programma". I documenti sono consultabili alla pagina http://www.provincia.cremona.it/trasparente/?view=Pagina&id=5361</p>
<p>Certificazione organismo di controllo su compatibilità aspetti economico- finanziari originati dal contratto decentrato</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><u>PREINTESA PER L'ANNO 2015 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</u></p> <p>Il giorno 12 febbraio 2015, 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: Rinalda Bellotti (Presidente delegazione trattante)</p> <p>per la parte sindacale rappresentata da:</p> <p>Fausto Mazzullo – FPS CISL Maria Teresa Perin – FP CGIL Massimiliano Castellone – FPL UIL Mario Oradini - CIDA</p> <p>Richiamati i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per l'area dirigenziale;</p> <p>Ricordato, in particolare, che l'art. 4 comma 1 del CCNL 22.2.2006 stabilisce che le modalità di utilizzo</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 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, detta retribuzione di risultato, che remunera il conseguimento degli obiettivi di anno in anno fissati. Inoltre, per i dirigenti coinvolti in attività di progettazione, al risultato può aggiungersi un incentivo specifico regolato dal D.lgs 163/2006. (Si segnala che per effetto della L.114 del 18.8.2014 dal 19 agosto 2014 i dirigenti non saranno più destinatari di tale specifico incentivo)</p> <p>Oltre al presente contratto con valenza annuale, viene stipulato ogni quattro anni (in futuro ogni 3 anni) il contratto cosiddetto "normativo", che contiene le norme per la regolazione del contratto di lavoro individuale dei dirigenti 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 ed è pubblicato sul sito dell'ente al link</p> <p>http://www.provincia.cremona.it/userfiles/file/</p>

<p>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 style="text-align: center;">LE PARTI</p> <p style="text-align: center;">concordano quanto segue:</p>	<p>Risorseumane/20121015ACCORDO_NORMATI_VO_DIRIGENTI_12-15.pdf</p> <p>Tra le norme di quest'ultimo contratto, 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 2015, 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 2015.</p>	<p>Il primo punto dell'accordo individua l'ambito soggettivo di applicazione del contratto costituito dai dirigenti a tempo indeterminato, le cui retribuzioni di posizione e risultato gravano sul fondo come da CCNL, nonché dai 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 nuovi servizi e posto in essere processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi</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. Le parti, pertanto, coerentemente al disposto contrattuale, verificano in questa sede la permanenza delle condizioni, che avevano giustificato l'integrazione del fondo ma, al contempo, prendono atto che le capacità di bilancio consentono di finanziare solo parzialmente tale voce, con ulteriore diminuzione rispetto all'anno 2014.</p>

<p>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, bensì un finanziamento limitato ad una percentuale pari al 50%.</p>	
<p>3) Le parti concordano che la ripartizione del fondo avverrà per l'83,70% a favore della retribuzione di posizione e per il 16,30% a 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>Al punto 3) si dà atto, in conseguenza del criterio sopra citato, della destinazione percentuale del fondo alla retribuzione di posizione e a quella di risultato; quest'ultima è rispettosa delle norme di contratto che ne fissano al 15% il limite minimo. Il fondo verrà 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 e, comunque, in relazione al periodo 1.1./18.8.2014.</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 style="text-align: right;">Cremona, 12/2/2015</p> <p>La delegazione di parte pubblica f.to BELLOTTI</p> <p>La delegazione di parte sindacale f.to MAZZULLO</p>	<p>Il punto 4), 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>

f.to PERIN f.to CASTELLONE f.to ORADINI	
	<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 limite di cui all'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, per il quale il fondo non doveva superare l'ammontare del corrispondente fondo 2010, era valido fino al 31.12.2014; dal 1 gennaio 2015, lo stesso fondo non deve più essere automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1 gennaio 2015, infatti, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo. Il fondo, nella sua costituzione, cristallizza pertanto la riduzione di € 26.426,40 effettuata a decorrere dall'anno 2011; - l'ente non ha rispettato il patto di stabilità per l'anno 2014, ma, non essendo presenti nel fondo risorse variabili, non si producono conseguenze dirette; - l'ente osserva il principio di riduzione della spesa di personale, 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	€ 358.810,69	83,70%
Retribuzione di risultato	€ 69.875,92	16,30 %
Totale fondo	€ 428.686,61	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 2015

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 da ultimo modificato con d.g.p. n.194 del 21.7.2014.

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. 194 del 21.7.2014 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 mantenimento di tale percentuale (16,30%) in misura pari all'anno 2014 è dovuta alla riduzione dell'ammontare del fondo nel suo complesso, unitamente al sostanziale permanere, con minime modifiche, dell'assetto organizzativo fino ad avvenuto riordino delle province.

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

<http://www.provincia.cremona.it/risorseumane/?view=Pagina&id=3859>

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.194/2014.

Gli incentivi non vengono distribuiti automaticamente ma, come sopra specificato, solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2015, 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)