

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA****CCDI DIRIGENTI Anno 2016 Provincia di Cremona****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>                                   | 8.11.2016  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       | dal 1.01.201 al 31.12.2016   |
| <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)</li><li>• Dirigente settore Risorse umane, appalti e provveditorato Rinalda Bellotti</li><li>• Responsabile servizio gestione del personale e sviluppo organizzativo Fabio Scio</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>• C.I.S.L. F.P.</li><li>• U.I.L. F.P.L.</li><li>• C.I.D.A.</li><li>• D.I.R.E.L./D.I.R.E.R./CONFEDIR</li></ul> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• DIREL (Aldo Pini)</li><li>• U.I.L. F.P.L. (Mario Penci)</li></ul> |
| <b>Soggetti destinatari</b>   | Dirigenti della Provincia di Cremona a tempo indeterminato   |
| <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   |
| <b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione</b>           |  |

|  |   |
|--|---|
| <p>della<br/>Certificazione<br/>dell'Organo di<br/>controllo<br/>interno alla<br/>Relazione<br/>illustrativa</p>   |   |
| <p>Attestazione<br/>del rispetto<br/>degli obblighi<br/>di legge che in<br/>caso di<br/>inadempimento<br/>comportano la<br/>sanzione del<br/>divieto di<br/>erogazione<br/>della<br/>retribuzione<br/>accessoria</p> | <p><b><u>Piano della performance</u></b></p> <p><u>approvazione del Piano della performance</u></p> <p>La Provincia ha previsto nel regolamento degli uffici e dei servizi all'art. 37, c. 2 e 3, che:</p> <p>2. "Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo della performance.</p> <p>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."<br/>Co deliberazione n. 37 del 21 ottobre 2016 il Consiglio ha approvato il bilancio 2016-2018, autorizzatorio per la sola annualità 2016 e il DUP 2016-2018.<br/>Con deliberazione n. 191 del 28 ottobre 2016 il Vicepresidente ha approvato il Peg 2016 e il Piano dei Centri di Costo.</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. 105 del 23.6.2016 e pubblicata sul sito della Provincia.<br/><a href="http://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&amp;id=5817">http://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&amp;id=5817</a><br/>come previsto dall'art. 36, commi 4 e 5, del Regolamento degli uffici e dei servizi</p> <p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</u></p> <p>Con delibera n. 8 del 29/01/2016 il Presidente della Provincia ha approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 e il relativo allegato "obblighi di pubblicazione del Programma". I documenti sono consultabili alla pagina<br/><a href="http://www.provincia.cremona.it/trasparente/?view=Pagina&amp;id=5361">http://www.provincia.cremona.it/trasparente/?view=Pagina&amp;id=5361</a></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 ha validato la relazione in data 3.6.2016, come da documento pubblicato sul sito web all'indirizzo<br/><a href="http://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&amp;id=5819">http://www.provincia.cremona.it/interni/?view=Pagina&amp;id=5819</a></p> |
| <p>Certificazione<br/>organismo di<br/>controllo su<br/>compatibilità<br/>aspetti<br/>economico-</p>   |   |

|  |  |
|--|--|
| finanziari<br>originati dal<br>contratto<br>decentrato |  |
| 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 style="text-align: center;"><u><b>IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2016 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></u></p> <p>Il giorno 8 novembre 2016, 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 :<br/> Massimo Placchi (Presidente) Rinalda Bellotti Fabio Scio</p> <p>per la parte sindacale rappresentata da:<br/> Mario Penci – FPL UIL<br/> Aldo Pini - DIREL</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 delle risorse decentrate siano determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;</p> | <p>Il contratto, oggetto della presente relazione, è il contratto che annualmente l'amministrazione e le organizzazioni sindacali stipulano al fine di definire 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 (retribuzione di risultato, che remunera il conseguimento degli obiettivi annualmente fissati).</p> <p>Oltre al presente contratto con valenza annuale, viene stipulato ogni quattro 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, rimane in vigore fino alla stipulazione del nuovo contratto ed è pubblicato sul sito dell'ente al link</p> <p><a href="http://www.provincia.cremona.it/userfiles/file/Risorseumane/20121015ACCORDO%20NORMATIVO%20DI%20RIGENTI%2012-15.pdf">http://www.provincia.cremona.it/userfiles/file/Risorseumane/20121015ACCORDO NORMATIVO DI RIGENTI 12-15.pdf</a></p> <p>Tra le norme di quest'ultimo contratto, come meglio specificato in seguito, si ritrovano anche i</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>Presa visione della quantificazione del fondo per l'anno 2016 avvenuta con determinazione dirigenziale n. 283 del 5 agosto 2016;</p> <p style="text-align: center;"><b>LE PARTI</b></p> <p style="text-align: center;">concordano quanto segue:</p>   | <p>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 2016, della cui ripartizione si occupa il presente accordo.</p>   |
| <p>1) Il presente accordo si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato dalla Provincia di Cremona ed ha ad oggetto le modalità di ripartizione del fondo per le retribuzioni di posizione e risultato per l'anno 2016.</p>  | <p>Il primo punto dell'accordo individua l'ambito soggettivo di applicazione del contratto costituito, per l'anno in corso, dai soli dirigenti a tempo indeterminato non essendo stati conferiti incarichi a tempo determinato su posti di dotazione organica, ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.lgs. 267/00.</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 esistenti; a tale processo è correlato un ampliamento delle competenze, del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza. Dopo l'aggiornamento del 2010 e alla luce del contesto istituzionale, determinato in particolare dalla L.56/2016 e dalla L.R.19/2015, si è proceduto ad un secondo aggiornamento, che ha quantificato</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>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 che le capacità di bilancio consentono di finanziare solo parzialmente tale voce, in ulteriore diminuzione, sia in termini assoluti che percentuali, rispetto all'anno 2015.</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>l'importo in € 211.454, in riduzione rispetto al precedente. In relazione al presente anno, come peraltro già avvenuto dal 2011, le condizioni di bilancio non consentono l'integrale finanziamento di tale voce, bensì per l'anno in corso un finanziamento limitato ad una percentuale pari al 49%.</p>  |   |
| <p>3) Le parti concordano che la ripartizione del fondo avverrà per il 79,58 % a favore della retribuzione di posizione e per il 20,52% a favore 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. Il fondo non verrà integrato con l'importo relativo agli incentivi alla progettazione in quanto i dirigenti non ne sono più destinatari così come con la parte di retribuzione di risultato relativa al 2015 non distribuita per il mancato completo raggiungimento degli obiettivi, che, invece, costituirà economia di bilancio.</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 style="text-align: center;">La delegazione di parte pubblica<br/>f.to BELLOTTI</p> <p>La delegazione di parte sindacale<br/>f.to MAZZULLO<br/>f.to PERIN<br/>f.to CASTELLONE<br/>f.to ORADINI</p> | <p>Isi 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 2016 è inferiore al fondo 2015, come imposto dalla legge di stabilità 2016 (art.236); è ridotto proporzionalmente per effetto delle cessazioni intervenute nell'anno in base al tempo non lavorato e riporta la detrazione per la cessazione intervenuta nel 2015 riferita alla intera annualità; 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 non ha rispettato il patto di stabilità per l'anno 2015, ma, non essendo presenti nel fondo risorse variabili, non si producono conseguenze dirette;</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 premialità; rispetta gli obblighi previsti in materia di trasparenza;</li> <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> |
|---|---------------------|--------------------------|
| <b>Retribuzione di posizione</b>  | <b>€ 268.713,45</b> | <b>79,58%</b>            |
| <b>Retribuzione di risultato</b>  | <b>€ 68.940,81</b>  | <b>20,42%</b>            |
| <b>Totale fondo</b>   | <b>€ 337.654,26</b> | <b>100%</b>              |

**c) effetti abrogativi impliciti**  
**parte non pertinente allo specifico accordo illustrato, in quanto contratto destinato a regolare la sola parte economica per l'annualità 2016**

**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, da ultimo modificato con delibera del Presidente n.117/2016.

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 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 2016, secondo il sistema adottato dalla Provincia e sopra richiamato.

La valutazione dei dirigenti viene effettuata in base:

- 1) alla performance organizzativa:
  - a) capacità di attuazione degli indirizzi strategici definiti dagli organi di governo,
  - b) 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 settore.
- 3) al grado di copertura del ruolo:
  - a) comportamenti attesi

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 sulla base dei parametri sopra riportati ai punti 1), 2), 3). 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.

All'interno del fondo per la retribuzione del risultato una quota pari al 7% è stata riservata con atto n. 139/2016 del Vice Presidente a remunerare il risultato del Coordinatore ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

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**

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 buon 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 2016, 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 assegnate 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 DIRIGENTE**  
**(Avv. Rinalda Bellotti)**

