

Provincia di Cremona

RELAZIONE ILLUSTRATIVA CCDI DIRIGENZA Anno 2021

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	16.11.2021
Periodo temporale di vigenza	dal 01.01.2021 al 31.12.2021
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Coordinatore e dirigente del settore Risorse economiche e finanziarie, Massimo Placchi (Presidente), Dirigente settore Risorse umane servizi trasversali e progetti europei, Rinalda Bellotti e posizione organizzativa settore Risorse umane servizi trasversali e progetti europei, Fabio Scio (componenti) <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• F.P.C.G.I.L.• CISL FP• UIL FPL• FEDIRETS-DI.R.E.L. <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• FEDIRETS-DIREL (Ruggiero di Pace)
Soggetti destinatari	Dirigenti della Provincia di Cremona a tempo indeterminato e determinato ai sensi dell'art.110, comma 1, TUEL 267/2000
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. 57, comma 3, CCNL 17.12.2020

<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione 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> <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 del Consiglio Provinciale n. 7 del 25.03.2021 è stato approvato il DUP 2021/2023 e il bilancio autorizzatorio 2021/2023.</p> <p>Con deliberazione del Presidente n. 86 del 19/04/2021 è stato approvato il ciclo della performance 2021 (PEG e piano degli 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. 115 del 28/06/2021 e pubblicata sul sito della Provincia, come previsto dall'art. 36, commi 4 e 5, del Regolamento degli uffici e dei servizi.</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 23/06/2021 ha validato la relazione, come da documento pubblicato sul sito dell'ente.</p>
	<p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.</u></p> <p>Con delibera del Presidente n. 66 del 31 marzo 2021 è stato approvato il Piano integrato per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2021-2023, pubblicato sul sito alla sezione "Amministrazione trasparente".</p>
<p>Certificazione organismo di controllo su compatibilità</p>	

aspetti economico-finanziari originati dal contratto 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>PREINTESA SULL'UTILIZZO DEL FONDO PER LE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO DI CUI ALL'ART. 57 DEL CCNL 17.12.2020 AREA DIRIGENZIALE COMPARTO REGIONI AUTONOMIE LOCALI -ANNO 2021</p> <p>Il giorno 16.11.2020, alle ore 9,30, si è riunita, con modalità da remoto, 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</p> <p>Richiamati</p> <ul style="list-style-type: none"> • i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per l'area dirigenziale e, in particolare, il CCNL 17.12.2020, che all'art. 45, individua le materie oggetto di contrattazione integrativa, tra le quali si annovera, al comma 1, lett.a), il criterio di riparto del Fondo tra quota destinata alla retribuzione 	<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 all'incarico affidato, e di una parte variabile (retribuzione di risultato), che remunera il conseguimento degli obiettivi annualmente fissati.</p> <p>Tra le materie oggetto di contrattazione decentrata rientrano, ai sensi dell'art.45 del CCNL 17.12.2020, i criteri 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 applicabili nonché l'intesa raggiunta in ordine alla parte normativa nelle more della sottoscrizione definitiva del CCI 2021-2023.</p> <p>Nelle premesse, inoltre, vengono richiamati l'atto di costituzione del fondo 2021, del cui riparto si</p>

<p>di posizione e quota destinata al risultato;</p> <ul style="list-style-type: none"> • la preintesa del contratto collettivo integrativo per l'area dirigenziale della Provincia di Cremona, parte normativa, sottoscritta il 3 settembre 2021; <p>Dato atto che in data 7 aprile 2021 le parti, in ordine alle risorse di cui all'art. 56 del CCNL 17.12.2020, hanno concordato</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) che l'erogazione degli arretrati spettanti ai dirigenti a titolo di retribuzione di risultato per gli anni 2018 e 2019 fosse effettuata secondo la valutazione effettuata dal NIV, sulla cui base è avvenuta la precedente erogazione del risultato rispettivamente negli anni 2019 e 2020, in applicazione del sistema di valutazione vigente anno per anno; 2) che l'erogazione dell'importo aggiuntivo relativo al 2020, effettuata nel luglio 2021, avvenisse secondo il criterio di cui al punto 1) che precede; <p>Preso atto della quantificazione in euro 315.970,98 del fondo in oggetto per l'anno 2021, effettuata con determinazione dirigenziale n. 597 del 4.11.2021, secondo le direttive impartite dal Presidente con deliberazione n. 173 del 3.11.2021;</p>	<p>occupa il presente accordo, e l'intesa preliminare raggiunta nell'aprile 2021, in base alla quale sono stati erogati gli arretrati spettanti ai dirigenti a titolo di retribuzione di risultato per gli anni 2018, 2019 e 2020 secondo la valutazione effettuata dal NIV, in relazione alla quale è avvenuta la precedente erogazione del risultato.</p>
<p>TANTO PREMESSO</p> <p>LE PARTI concordano quanto segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 2021. 	<p>Il primo punto dell'accordo individua l'ambito soggettivo di applicazione del contratto costituito, per l'anno in corso, da cinque dirigenti a tempo indeterminato e da un dirigente assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. 267/00, nonché l'ambito oggettivo, individuato nelle modalità di riparto del fondo costituito con l'atto dirigenziale n. 597/2021.</p>
<ol style="list-style-type: none"> 2. Le parti danno atto della costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato secondo e nel rispetto della nuova disciplina di cui all'art.57 del CCNL 17.12.2020, che fa confluire nel cd unico importo annuale <i>"tutte le risorse certe e stabili, negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art.40-bis, comma 1, del D.lgs. 165/2001, destinate a</i> 	<p>Le parti evidenziano come il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato sia stato definito in conformità alle norme del contratto nazionale, il quale, in particolare, nell'ottica di semplificarne la gestione, ne ha innovato, a decorrere dal 2021, le modalità di costituzione. A tal fine, dal corrente anno tutte le risorse con carattere di certezza e stabilità, negli importi certificati dagli organi di controllo interno nell'anno</p>

<p><i>retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art.56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno".</i></p>	<p>di sottoscrizione del CCNL (2020), destinate a retribuzione di posizione e di risultato, ivi compresi l'aumento dell'1,53% del monte salari anno 2015, relativo ai dirigenti, e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre 2020, vanno a confluire, cristallizzandosi, nel cd unico importo annuale.</p>
<p>3. Le parti concordano che la ripartizione del fondo, quantificato in euro 315.970.98, avvenga come segue: il 72%, pari ad euro 227.499,10 destinato alla retribuzione di posizione e il 28%, pari ad euro 88.471,88 destinato alla 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 2020, che era pari al 24,84%. Resta in ogni caso fermo che le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione, non utilizzate per tale finalità, incrementeranno la quota della retribuzione di risultato.</p>
<p>4. In ordine alla differenziazione della retribuzione di risultato, le parti si danno atto che la percentuale di incremento per i dirigenti che conseguano la valutazioni più elevate è del 30% e che la quota massima di dirigenti assegnatari di detto incremento è pari a due unità.</p>	<p>Tale clausola richiama la disposizione contenuta all'art. 6 dell'ipotesi di contratto integrativo normativo, che disciplina l'istituto conosciuto anche come "superpremio". L'importo di tale premio è pari al 30% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Su un totale di 6 dirigenti presenti nel corso del corrente anno, potranno ottenere la quota aggiuntiva di risultato solo 2 unità.</p>
<p>5. 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 173/2021 sopra richiamato, nella misura del 7% del fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato.</p>	<p>Le parti richiamano l'atto presidenziale con il quale è stata determinata la quota teorica di risultato da attribuire al Coordinatore, individuata nel 7% dell'importo complessivamente destinato a risultato.</p>
<p>6. Le parti richiamano l'accordo preliminare in data 7 aprile 2021, come in premessa riportato, dando contestualmente atto che il contenuto è coerente con quanto espresso dall'ARAN nel parere AFL33.</p>	<p>Con tale richiamo le parti evidenziano come l'accordo preliminare citato nelle premesse abbia anticipato, di fatto, quanto rappresentato dall'ARAN con il parere AFL33 in ordine alle modalità di erogazione degli arretrati spettanti ai dirigenti a titolo di retribuzione di risultato per gli anni 2018-2020. Le modalità definite dalle parti e applicate dall'Ente risultano, infatti, del tutto coerenti con le posizioni espresse dall'Agenzia.</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 2021 è rispettoso dei limiti di legge essendo inferiore al fondo 2015, come imposto dalla legge di stabilità 2016 (art.1, comma 236) e riporta la costituzione dell'importo unico annuale il quale risulta

definito in euro 507.995,52, di cui euro 12.470 quale incremento ai sensi dell'art.56, comma 2, del CCNL, corrispondente all'1,53% del monte salari della dirigenza dell'anno 2015. Tale importo è stato decurtato come segue:

a) dell'importo di una posizione dirigenziale soppressa per effetto della riduzione dei posti di organico avvenuta nel 2011 (€ 26.426,40);

b) dell'importo di una posizione dirigenziale cessata nel 2015, calcolato ai sensi dell'art.1, comma 421, L.190/2014 secondo i criteri di cui ai pareri del MEF in data 3 marzo 2016 prot.18239 e in data 7 marzo 2016 prot.19097 (€ 40.355,87);

c) dell'importo di tre posizioni dirigenziali cessati nel 2016, calcolato come sopra (€ 115.221,27);

- l'ente osserva il principio di contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi;
- l'ente 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. 57, comma 3, del CCNL 17.12.2020;
- è rispettata la destinazione specifica e minima delle risorse rispettivamente destinate a posizione o risultato, 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	227.499,10	72%
Retribuzione di risultato	88.471,88	28%
Totale fondo	315.970,98	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 2021.

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 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 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 2021, 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.

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 presidente di cui all'atto n. 173/2021, a remunerare il risultato del Coordinatore ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance pubblicato sul sito dell'ente.

Inoltre, nell'ambito del budget destinato a finanziare il risultato trovano copertura le risorse per finanziare l'istituto di cui all'art. 30 del CCNL (cd. "superpremio").

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 2021, 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.