



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
CCDI DIRIGENZA Anno 2022**

**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>	Definita in data 21.11.2022 e poi sottoscritta digitalmente in data 30/11/2022.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	dal 01.01.2022 al 31.12.2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><u>Parte pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente Avv Carmelo Fontana (Segretario Generale)</li> <li>• Componenti:  Barbara Faroni (Dirigente ad interim settore Risorse umane servizi trasversali e progetti europei)  Andrea Carli Posizione organizzativa settore Risorse Umane</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>• UIL FPL</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>• 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.

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>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>
<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>E' stata rilasciata la certificazione dell'Organo di Controllo Interno in data 09.12.2022 sia in ordine alla Relazione Tecnico-finanziaria che alla presente Relazione Illustrativa (All. 1), dando atto, altresì del rispetto dei vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.</p> <p>Nessun rilievo dell'Organo interno di controllo.</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><b><u>Approvazione del Piano della performance</u></b></p> <p>La Provincia ha previsto nel Regolamento degli uffici e dei servizi all'art. 36, c. 2 e 3, che:</p> <p>2. <i>“Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo della performance”.</i></p> <p>3. <i>“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>Il Consiglio provinciale ha adottato DUP e bilancio 2022/2024 con deliberazione n. 43 assunta nella seduta del 15/12/2021. E' stato adottato il Ciclo della Performance 2022-2024 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con deliberazione presidenziale n. 7 del 17/1/2022 e successive modifiche. E' stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale dell'Ente con deliberazione del Presidente n. 219 del 13/1/2021; il sistema della performance comprende gli obiettivi strategici e gli obiettivi individuali di PEG.</p> <p><b><u>Adozione Relazione sulla Performance</u></b></p> <p>La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto concerne il 2021 è stata adottata con deliberazione del Presidente n. 117 del 29.06.2022 e pubblicata sul sito della Provincia, sezione “Amministrazione trasparente” come previsto dall'art. 36, commi 4 e 5, del Regolamento degli uffici e dei servizi. Al termine del percorso di misurazione e valutazione della performance anno 2022 verrà approvata anche la relazione relativa alla annualità corrente.</p>

	<p style="text-align: center;"><b><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</u></b></p> <p>Con delibera del Presidente n. 37 del 16/02/2022 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2022-2024, pubblicato sul sito alla sezione "Amministrazione trasparente". Con atto n. 43 del 17.4.2020 il Presidente ha affidato al Segretario generale la responsabilità della prevenzione della corruzione e della trasparenza.</p> <p style="text-align: center;"><b><u>Validazione della Relazione della Performance da parte del NIV ai sensi dell'articolo 14, c. 6, del d.lgs. n. 150/2009</u></b></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.</p> <p>Il NIV in data 30.06.2022 ha validato la relazione, come da documento pubblicato sul sito dell'Ente. Al termine del percorso di misurazione e valutazione della performance relativa al corrente anno, verrà approvata nel 2023 la relazione sull'annualità 2022.</p>
Eventuali osservazioni	

**Modulo 2 – Scheda 1.2**  
**Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo**

**PUNTO A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO**

Si riportano di seguito i singoli articoli dell'accordo proposto alla certificazione:

**Art. 1**

***Ambito di applicazione***

1. Il presente accordo si applica ai dirigenti della Provincia di Cremona 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 2022.

**Art. 2**

**Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato (art. 45, comma 1, lett.a) CCNL 17/12/2020).**

1. Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2022, quantificate in Euro 321.409,30, sono così ripartite:

il **70,47%**, pari ad euro 226.493,20 destinato alla retribuzione di posizione e il **29,53%**, pari ad euro 94.916,10 destinato alla retribuzione di risultato.

2. Si riserva alla indennità di risultato del dirigente comunque incaricato di attività di coordinamento, ai sensi di quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance",

il 7% del fondo per il finanziamento della retribuzione di risultato per il periodo dal 1/1/2022 al 31/7/2022.

3 La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020. Nell'ambito di tale graduazione si terrà conto anche dell'eventuale svolgimento dell'incarico di vicesegretario.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel corso dell'anno, come previsto dall'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020, sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato.

5. Per l'anno 2022, in relazione alla cessazione di un dirigente avvenuta con decorrenza 1/1/2022 e di un'altra unità dirigenziale con decorrenza 1/2/2022, una quota pari al 25% delle risorse relative retribuzione di posizione e di risultato teorica delle due posizioni dirigenziali vacanti, dedotti gli importi destinati alla percentuale riservata al Coordinatore e alle retribuzioni di risultato per gli incarichi ad interim, verrà destinata ad incrementare la retribuzione di risultato del fondo dirigenti dell'anno successivo.

### Art. 3

#### Norme finali ed efficacia del presente accordo

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative, dei contratti nazionali vigenti ed al contratto decentrato integrativo per l'Area Dirigenziale (Parte normativa triennio 2021-2023).

2. Il presente accordo ha valore di preintesa tra le parti. La definitiva sottoscrizione potrà intervenire esclusivamente dopo il perfezionamento dell'iter previsto dall'art. 8 del CCNL del 17/12/2020.

\*\*\*

#### **PUNTO B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO DI ALIMENTAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO DELLA DIRIGENZA**

Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2022 sono ripartite secondo le seguenti modalità:

<b>Retribuzioni</b>	<b>Importo</b>	<b>Percentuale fondo</b>
Retribuzione di posizione	226.493,20	70,47%
Retribuzione di risultato	94.916,10	29,53%
Totale fondo	321.409,30	100%

#### **PUNTO C) GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI**

Dall'accordo non discendono effetti abrogativi impliciti. L'ipotesi di Accordo sui criteri di ripartizione delle risorse decentrate anno 2022 si inserisce nel CCDI triennale normativo 2021-2023, ancora in vigore, e per gli articoli modificati sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'anno 2022.

#### **PUNTO 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 n. 219 del 13/1/2021.

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 2022, 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.

Il contratto integrativo, al fine di favorire l'orientamento al risultato in coerenza con le indicazioni del D.Lgs. 150/09 e del D.Lgs. 75/2017, rispetta i principi di meritocrazia e premialità assegnando alla retribuzione di risultato una percentuale significativa delle risorse (superiore al minimo previsto dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020).

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. 179 del 2.11.2022, a remunerare il risultato del Dirigente incaricato del coordinamento per il periodo dal 1/1/2022 al 31/07/2022 ai sensi del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance pubblicato sul sito dell'ente.

#### **PUNTO E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

Parte non pertinente allo specifico contratto nazionale e accordo illustrato.

## **PUNTO F) RISULTATI ATTESI DALLA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GENERALE**

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

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

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 funzioni 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.

Gli incentivi vengono distribuiti solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2022, vale a dire solo quando saranno stati accertati i risultati effettivamente raggiunti.

In termini più generali, i risultati attesi sono strettamente correlati ai bisogni delle collettività e dell'utenza tenuto conto della realizzazione degli obiettivi previsti negli atti di programmazione annuale.

## **PUNTO G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE UTILI PER LA MIGLIORE COPRENSIONE DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO**

Nessuna ulteriore informazione.

**La Dirigente**  
**Dott.ssa Barbara Faroni**  
documento firmato digitalmente  
ai sensi dell'art. 21 d.lgs. 82/2005 e s.m.i.