



RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CCDI DIRIGENZA Anno 2023

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	Definita in data 23.10.2023 e contestualmente sottoscritta dalla delegazione di parte pubblica e dalla organizzazione territoriale CGIL, successivamente sottoscritta digitalmente dalla organizzazione sindacale FEDIRETS-DIREL in data 24/10/2023.
Periodo temporale di vigenza	dal 01.01.2023 al 31.12.2023
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Presidente Avv Carmelo Fontana (Segretario Generale)• Componenti: Barbara Faroni (Dirigente ad interim settore Risorse umane servizi trasversali e progetti europei) Andrea Carli Posizione organizzativa settore Risorse Umane <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)• F.P.C.G.I.L. (Cesare Leoni)
Soggetti destinatari	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 14.11.2023 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><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>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 2023/2025 con deliberazione n. 7 assunta nella seduta del 26/4/2023.</p> <p>E' stato adottato il Ciclo della Performance 2023-2025 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con deliberazione presidenziale n. 58 del 24/5/2023 e successive modifiche.</p> <p>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><u>Adozione Relazione sulla Performance</u></p> <p>La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto concerne il 2022 è stata adottata con deliberazione del Presidente n. 82 del 28.06.2023 (validata dal NIV in pari data - prot. 2023/56641) 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 2023 verrà approvata anche la relazione relativa alla annualità corrente.</p> <p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</u></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 2023-2025, 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><u>Validazione della Relazione della Performance da parte del NIV 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.</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 2023.

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 2023, quantificate in Euro 352.532,88, sono così ripartite:

il **66,28%**, pari ad euro 233.657,00 destinato alla retribuzione di posizione e il **33,72%**, pari ad euro 118.875,88 destinato alla retribuzione di risultato.

2. Si riserva, dalla quota complessiva destinata alla retribuzione di risultato, una quota da destinare secondo le modalità definite nel contratto nazionale ad un incarico ad interim attribuito per l'anno 2023 .

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 2023, per effetto dell'art. 2, comma 5 del CCI economico 2022, complessivi Euro 20.000, quale importo residuo del Fondo 2022, verranno destinati 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 2023 sono ripartite secondo le seguenti modalità:

Retribuzioni	Importo	Percentuale fondo
Retribuzione di posizione	233.657,00	66,28%
Retribuzione di risultato	118.875,88	33,72%
Totale fondo	352.532,88	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 2023 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 2023.

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).

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 ricompreso nel PIAO, tenuto conto 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 2023, 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.



PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI N. 22 DEL 14 NOVEMBRE 2023 SU COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE INTEGRATIVE DEL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2023

IL COLLEGIO DEI REVISORI

costituito dal Rag. Franco Albertoni, Presidente, dal Rag. Maurizio Magotti e dal Dott. Fabio Donato Romano, componenti, nominato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 17 del 16 giugno 2021, con decorrenza dell'incarico a far data dal 30-6-2021 e fino al 29 giugno 2024, riunitosi in data odierna in videoconferenza utilizzando l'applicazione Google Meet, per prendere in esame la pre-intesa sul contratto collettivo decentrato integrativo per l'area della dirigenza relativamente all'anno 2023, che è stata definita e sottoscritta dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale in data 23 ottobre 2023, ai fini dell'espressione del parere di cui all'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001;

RICHIAMATI

- l'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001, rubricato "Controlli in materia di contrattazione integrativa" e l'art. 8, comma 6, del CCNL del 17/12/2020 del comparto Funzioni Locali che dispongono in ordine ai controlli sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- l'art. 40, comma 3 - quinquies, 3 sexies, del D.Lgs. n. 165/2001;
- il CCNL Funzioni Locali per la Dirigenza relativa al triennio 2016-2018 sottoscritto in data 17.12.2020;
- il CCDI per la Dirigenza relativa alla parte normativa triennio 2021-2023;
- l'art. 23, c. 2, del D.lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che "*... a decorrere dal 1° Gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c. 2, del D. Lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016*";

PREMESSO CHE

lo scrivente Collegio ha rilasciato il parere n. 7 del 12/11/2021 sull'ipotesi di Contratto decentrato integrativo per l'Area Dirigenziale della Provincia di Cremona (triennio normativo 2021-2023) sottoscritto dalle delegazioni trattanti in data 3/11/2021;

ESAMINATI

i seguenti documenti relativi alla contrattazione decentrata integrativa anno 2023 trasmessi dal Servizio Ragioneria dell'Ente mediante posta elettronica in data 31 ottobre 2023:

- la deliberazione del Presidente n. 114 del 13/09/2023 avente ad oggetto “Direttive in merito alla costituzione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato Area Dirigenza per l’anno 2023 ed alla successiva fase di contrattazione”;
- la determinazione n. 549 del 21/09/2023 del Dirigente del Settore Risorse Umane con la quale è stato costituito il Fondo anno 2023 per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale di cui all’art. 57 del CCNL 17/12/2020;
- la pre-intesa negoziale per la stipulazione del Contratto Decentrato Integrativo del personale dirigente della Provincia di Cremona, definita in data 23/10/2023 e contestualmente sottoscritta dalla delegazione di parte pubblica e dalla organizzazione territoriale CGIL, successivamente sottoscritta digitalmente dalla organizzazione sindacale FEDIRETS-DIREL in data 24/10/2023;
- la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sulla predetta ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, redatte secondo gli schemi indicati dalla circolare del Ministero dell’Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato;

VERIFICATO CHE

- le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria sono state predisposte nel rispetto delle istruzioni emanate con Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell’Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;
- in conformità a quanto previsto dall’art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, l’importo del Fondo per la contrattazione 2023 ammonta ad Euro 352.532,88 e rispetta il tetto massimo di legge relativo al corrispondente importo dell’anno 2016 pari ad Euro 337.982,42 in quanto in base alla normativa vigente, al parere Mef n. 257831 del 18/12/2018 ed ai correlati riferimenti interpretativi formulati dallo stesso Dicastero e dalla magistratura contabile, sono da considerare escluse dal limite previsto dall’art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017 le Risorse per euro 20.000,00 derivanti da economie del Fondo dell’anno 2022 (*come da disposizioni contenute nella relazione illustrativa e tecnica al D.lgs. n. 75/2017 e le Risorse per euro 12.470,00 relative ai rinnovi CCNL e destinate ai Fondi per il trattamento economico accessorio del personale (in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previsti nei quadri di finanza pubblica ai sensi dell’art. 11, comma 1, lett.a) del Decreto Legge n. 135/2018 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 12/2019).*
- i criteri di costituzione e gli importi relativi alla quantificazione del fondo delle risorse stabili, contenute nella pre-intesa del contratto collettivo decentrato integrativo 2023 non sono in contrasto con gli strumenti annuali e pluriennali di bilancio e con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali, ed in particolare con il CCNL del 17/12/2020;
- è stato correttamente costituito l’unico importo annuale, ai sensi dell’art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL 17.12.2020 Area Dirigenza Funzioni Locali, mentre non risultano inserite nel fondo risorse autonomamente stanziare dall’ente, ai sensi dell’art. 57, comma 2, lett. e);
- i criteri previsti per l’utilizzazione del fondo delle risorse decentrate dell’area della dirigenza per l’anno 2023 risultano essere rispettosi delle disposizioni di legge e dei principi definiti nella normativa contrattuale nazionale;
- è stato rispettato il principio di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse fisse del fondo (aventi carattere di certezza e stabilità);
- le risorse economico – finanziarie, occorrenti all’utilizzo del fondo per l’anno 2023, risultano stanziare nei relativi interventi del bilancio di competenza;

ACCERTATO ALTRESI' CHE

- l'Ente non si trova in stato di dissesto finanziario ovvero in condizioni di deficitarietà strutturale;
- la situazione e la dinamica finanziaria dell'Ente sono appropriate e rientranti nei limiti di sviluppo dei bilanci annuale e pluriennale;
- l'Ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2022 e rispetta nell'esercizio 2023 tutti gli equilibri di bilancio, finanziari ed economici, richiesti dalla normativa contabile in vigore;
- l'Ente ha approvato il bilancio di previsione 2023/2025 coerentemente con gli obiettivi di finanza pubblica imposti dalla vigente normativa;
- nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente risultano pubblicati i dati di cui agli artt. 20 e 21 del D. Lgs. n. 33/2013 per quanto di competenza dell'Amministrazione Provinciale;

tutto ciò premesso, il sottoscritto Collegio dei Revisori dei Conti

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

- sulla compatibilità degli oneri derivanti dall'utilizzo delle risorse decentrate per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato rispetto sia ai limiti imposti dalla contrattazione nazionale vigente sia ai vincoli del bilancio annuale e pluriennale;
- sulla compatibilità legislativa e contrattuale rispetto all'ipotesi di contratto;

certificando, contestualmente, la costituzione del fondo di cui all'art. 57 CCNL 17.12.2020 per l'anno 2023, effettuata con determinazione del dirigente del personale n. 549 del 21/09/2023 nel rispetto delle disposizioni normative e dei contratti collettivi e, in particolare, del tetto massimo di spesa di cui all'art.23 D. lgs.75/2017.

Il Collegio dei Revisori dei Conti raccomanda:

- che l'erogazione delle risorse decentrate per il finanziamento delle retribuzioni di risultato avvenga sulla base di verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e venga trasmessa al Collegio dei Revisori la relazione sulla performance e la certificazione del Nucleo di Valutazione;
- che dopo la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo sull'erogazione delle risorse decentrate, si proceda alla pubblicazione integrale sul sito internet del medesimo contratto collettivo decentrato integrativo nonchè delle relazioni illustrativa e tecnico – finanziaria.

Cremona, 14 novembre 2023

Il Collegio dei Revisori

Rag. Franco Albertoni - Presidente

Rag. Maurizio Magotti

Dott. Fabio Donato Romano

Documento informatico f.to digitalmente ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e norme collegate, che sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

