

Provincia di Cremona

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CCI DIRIGENZA 2021/2023

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	03/09/2021
Periodo temporale di vigenza	Dal 01.01.2021 al 31.12.2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica:</p> <p>Dirigente del settore Risorse economiche e finanziarie e coordinatore Massimo Placchi (Presidente)</p> <p>Dirigente settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei Rinalda Bellotti</p> <p>Responsabile servizio gestione del personale e sviluppo organizzativo Fabio Scio</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>F.P. C.G.I.L.</p> <p>C.I.S.L. F.P.</p> <p>U.I.L. F.P.S.</p> <p>FEDIRETS-AREA DI.R.E.L</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>F.P. C.G.I.L.</p> <p>FEDIRETS-AREA DI.R.E.L</p>

Soggetti destinatari	Dirigenti della Provincia di Cremona a tempo indeterminato e a tempo determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Parte normativa, triennio 2021/2023
intervento dell'Organo di controllo interno.	da inserire ad avvenuta certificazione
Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<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>Con deliberazione n. 7 assunta nella seduta del 25/03/2021 il Consiglio provinciale ha adottato DUP e bilancio 2021/2023.</p> <p>Con deliberazione del Presidente n. 65 del 13/05/2019 è stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale dell'Ente, applicabile a decorrere dal ciclo della performance 2019 e tuttora in essere; il sistema della performance 2021 comprende gli obiettivi strategici e gli obiettivi individuali di PEG.</p> <p>La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto concerne il 2020 è stata adottata con deliberazione del Presidente n. 115 del 28.06.2021 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 2021 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. 66 del 31 marzo 2021 è stato approvato il Piano integrato della prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2021-2023, 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. Il NIV in data 28.06.2021 (prot. 40236 del 29.6.21) 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 2022 la relazione sull'annualità 2021.</p>
--	--

In premessa sono richiamati il contratto collettivo nazionale di lavoro dell'area della dirigenza delle funzioni locali sottoscritto il 17/12/2020 e relativo al triennio 2016-2018 e, in particolare, l'art. 45, che individua le materie oggetto di contrattazione integrativa.

L'**art.1** definisce l'oggetto del contratto integrativo, di seguito CCI, precisando che il medesimo è finalizzato a disciplinare gli istituti e materie che, per effetto di legge e/o contratti collettivi, sono demandati alla contrattazione di secondo livello.

Richiama, in particolare, l'art.45 del CCNL 17.12.2020, di seguito CCNL, che al comma 1, dalla lett.a) alla lett.i), individua gli ambiti di competenza della contrattazione integrativa.

Per comodità di lettura si è ritenuto utile affiancare al numero ed all'oggetto di ogni singolo articolo del CCI l'articolo del CCNL, cui si riferisce, per declinarlo e completarlo ai fini della sua applicazione presso l'ente.

L'**art.2** definisce l'ambito di applicazione del contratto integrativo, precisando che il medesimo si applica a tutto il personale dirigente in servizio presso l'ente sia con contratto di lavoro a tempo indeterminato sia a tempo determinato, in relazione alle fattispecie di cui all'art.110 del TUEL, comma 1 (incarichi dotazionali) e, ove compatibile, alle fattispecie di cui al comma 2 (incarichi extradotazionali).

Precisa, inoltre, che il presente CCI supera e sostituisce ogni eventuale precedente accordo/contratto in relazione agli ambiti, istituti e materie, qui disciplinati.

L'**art.3** definisce la durata triennale del CCI, dal'1.1.2021 al 31.12.2023, e, al contempo, dà atto che con cadenza annuale saranno contrattati i criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, previa costituzione del Fondo medesimo.

Il secondo comma esplicita il principio costante della contrattazione collettiva nazionale, da ultimo ribadito nell'orientamento ARAN AFL 10 del 24 marzo 2021, per cui il CCI conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo, fatti salvi casi specifici con carattere di eccezionalità, quali l'intervento di norme di legge o di contratto contrastanti con quanto qui disciplinato ovvero ne sia data disdetta da una delle parti nelle forme previste e richieste.

L'**art.4** si sofferma sul sistema delle relazioni sindacali richiamando ampiamente la disciplina già prevista nel CCNL con la finalità precipua di sottolinearne l'importanza per assicurare una relazione trasparente ed efficace tra le parti nell'interesse dell'ente. Al

contempo, integra la disciplina con elementi puntuali volti a dettagliare la fase applicativa e ad esplicitare le modalità operative da seguire nonché i tempi da rispettare nelle comunicazioni ed invio di materiale.

Si precisa, in particolare, a) dove le comunicazioni vanno inviate (caselle ufficiali di posta elettronica dei soggetti sindacali), b) che, in relazione alle materie oggetto di mera informazione, l'invio dei dati e degli elementi conoscitivi deve avvenire almeno 7-settegiorni lavorativi antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti e, nel caso di materie oggetto di contrattazione, l'invio deve avvenire almeno 7-settegiorni lavorativi antecedenti la convocazione dell'incontro.

L'**art.5** definisce i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato richiamando i principi generali nonché quelli cui è improntato il sistema di valutazione vigente presso l'ente. La retribuzione di risultato viene riconosciuta in misura proporzionale alla retribuzione di posizione ed erogata sulla base del punteggio complessivo conseguito dal singolo dirigente, tenuto conto di tutti i parametri contemplati, come risultante dalla scheda di valutazione.

Rileva, ai fini della determinazione del punteggio massimo raggiungibile, la pesatura iniziale dell'obiettivo di peg, condizionata dai fattori che ne determinano il grado di rilevanza, quali di seguito indicati, passibili di variazione con cadenza annuale: 1. rilevanza strategica e coerenza dell'obiettivo, anche per grado di strumentalità ed efficacia rispetto agli obiettivi strategici e alle linee di mandato; 2. esaustività e chiarezza degli elementi descrittivi dello stesso; 3. complessità e grado potenziale di impatto sugli stakeholder; 4. innovatività e grado di miglioramento che l'obiettivo persegue; 5. misurabilità attraverso l'identificazione di indicatori oggettivi e significativi in funzione delle finalità dichiarate negli obiettivi stessi.

Tali criteri sono dettagliatamente declinati ed esplicitati nel sistema di valutazione.

L'**art.6**, in merito alla differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato, fissa nel 30% (incremento minimo consentito dal CCNL) la percentuale di incremento della retribuzione di risultato per i dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate rispetto alla media pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Nel secondo comma viene definita in due unità la limitata quota massima di dirigenti cui viene assegnata la maggiorazione di cui al comma precedente.

Vengono poi ripresi due punti già inseriti nel CCNL, ossia la facoltà, esercitabile annualmente dalle parti, di correlare, in sede di contrattazione decentrata annuale, l'effettiva erogazione di una quota delle risorse, ascrivibili al principio di omnicomprensività della retribuzione, e la precisazione secondo cui la differenziazione si applica solamente nel caso in cui il numero dei dirigenti in servizio sia superiore a 5-cinque-. E' in ogni caso confermato, come principio generale e ormai ampiamente consolidato, che il risultato non può prescindere da una attribuzione di carattere selettivo.

L'**art.7**, in merito ai riconoscimenti economici spettanti al dirigente cui sia stato formalmente affidato un incarico ad interim, fissa la retribuzione di risultato nel 30% (percentuale massima prevista) del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale. Ulteriormente si precisa che tale percentuale trova applicazione anche nel caso, principalmente teorico e di scuola, di affidamento di una pluralità di incarichi ad interim.

Al terzo comma viene presa in considerazione la fattispecie in cui ad un dirigente venga affidato l'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, responsabilità in via generale riconosciuta in capo al segretario generale; ricorrendo tale specificità, la retribuzione di risultato del dirigente, assegnatario dell'incarico de quo, viene

integrata di una percentuale del 15% (il CCNL non definisce un valore massimo ed un valore minimo) del valore economico della retribuzione di posizione dirigenziale coperta.

L'**art.8** fissa nell'85% della precedente retribuzione la percentuale che deve essere inizialmente riconosciuta al dirigente al quale sia stato revocato l'incarico dirigenziale in corso a seguito e per effetto di processi di riorganizzazione qualora l'incarico assegnato contempli una retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico; conseguentemente al dirigente sarà riconosciuto ed erogato un differenziale che consenta di arrivare a detta percentuale.

Al comma 2 è ripresa la normativa del CCNL, per cui tale differenziale è riconosciuto fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto; nei due anni successivi, permanendo l'incarico con retribuzione inferiore, il valore originariamente attribuito si ridurrà di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cesserà di essere corrisposto dall'anno successivo.

L'**art.9**, in merito al trattamento economico del personale in distacco sindacale, definisce il c.d. elemento di garanzia nell'80% delle voci conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio precedente l'attivazione dell'istituto.

L'elemento di garanzia sarà erogato per intero mensilmente nel rispetto, comunque, del tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche.

L'**art.10** contiene dichiarazioni di principio in relazione alla formazione, sulla quale convergono le volontà delle parti nel definirla come leva imprescindibile nelle strategie di cambiamento volte all'innalzamento degli standard di qualità ed efficacia dell'azione amministrativa.

Proprio in considerazione del suo valore, sottolineano con forza e profonda convinzione l'importanza di un impegno serio affinché la formazione diventi uno strumento di management continuo e costante per l'esercizio del quale siano assicurate risorse economiche nel rispetto, comunque, delle disponibilità complessive di bilancio.

L'**art.11** individua quelle posizioni dirigenziali che, in relazione ad alcuni dei compiti di competenza, sono esonerate dallo sciopero.

L'individuazione effettuata tiene conto della macro organizzazione in essere con la precisazione che, in caso di successivi interventi di modifica, l'esonero riguarderà le posizioni dirigenziali chiamate a svolgere le attività elencate.

Di seguito, l'elencazione riportata nel CCI

- Dirigente del settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni e degli assegni con funzione di sostentamento nonché la compilazione e il controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- Dirigente del settore Ambiente e territorio, limitatamente alle attività della Protezione civile;
- Dirigente del settore Patrimonio ed edilizia scolastica limitatamente alle attività attinenti alla custodia/sorveglianza dei cantieri e dei fabbricati nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini
- Dirigente del settore Infrastrutture stradali limitatamente alle attività attinenti alla manutenzione della rete stradale, alla custodia/sorveglianza dei cantieri nonché alle misure di salvaguardia della tutela fisica dei cittadini oltre che allo sgombero neve.

L'articolo termina con la previsione che, oltre ai casi espressamente previsti, qualora l'assenza di un dirigente pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili, riconducibili ad un servizio essenziale, il Direttore Generale o, in sua assenza, il

Coordinatore o il Segretario generale, può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o che sia, pertanto, esonerato dallo sciopero.

L'**art.12**, in materia di welfare integrativo, prevede che le parti rinviino concordemente la trattazione, da avviarsi entro sei mesi dalla approvazione definitiva del presente CCI, dell'istituto allo scopo di darsi il tempo necessario per i dovuti approfondimenti in vista della successiva individuazione delle tipologie di benefici e delle risorse destinabili.

L'**art.13** costituisce norma finale nella quale si dà atto che il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo con effetti dal corrente anno 2021.

Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetto dalla sottoscrizione del presente contratto e, in ogni caso, dal corrente anno 2021.

Il Presidente
della delegazione trattante di parte pubblica
avv. Massimo Placchi