



PROVINCIA DI CROTONE

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 2 del CCNL 17/12/2020,
in merito all'utilizzo delle risorse decentrate anno 2022.

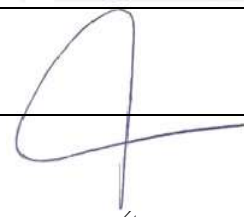
PARTE I: La relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 14/12/2022 Contratto 30/12/2022
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2022-2024 parte normativa Anno 2022 parte economica
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Middonna Nicola Segretario Generale Componenti: Michele Scappatura, Dirigente Bilancio e Programmazione Cortese Alfonso, Dirigente Personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIREL, DIRER, UNSCP Firmatarie della preintesa: CGIL e CISL Firmatarie del contratto: CGIL e CISL
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Relazioni sindacali; b) Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato; c) Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi, Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato e Onnicomprensività del trattamento economico..

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Sì:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in data 06/12/2022 Verbale n. 32 Prot. 18357 del 12/12/2022 sulla costituzione del Fondo; - in data 21/12/2022 Verbale n. 33 Prot. 19093 del 21/12/2022 sull'ipotesi di contratto.
		<p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo, come da certificazioni allegate.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano delle performance provvisorio 2022 è stato adottato con Decreto del Presidente n. 18 del 28/02/2022.</p> <p>Il Piano esecutivo di gestione anno 2022 è stato adottato con Decreto del Presidente n. 105 del 14/12/2022;</p> <p>Il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione è stato adottato con Decreto del Presidente n. 101 del 14/12/2022.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 ed il Piano Triennale anticorruzione dall'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012?</p> <p>Il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P.T.P.C.T.) 2022-2024 è stato adottato con Decreto del Presidente n. 26 del 28/04/2022.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 4 e 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013?</p> <p>L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: indirizzi di posta elettronica certificata, Piano della performance, Relazione sulla performance, Programma triennale trasparenza, Programma Triennale Anticorruzione, nominativo e CV componente OIV, curricula dirigenti e posizioni organizzative, retribuzioni dei dirigenti, curricula e indennità dei componenti la Giunta comunale, incarichi conferiti dalla Provincia a dipendenti pubblici e soggetti privati</p>	
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione sulla performance anno 2021 approvata con Decreto del Presidente n. 56 del 08/08/2022 è stata validata dal Nucleo di Valutazione con nota prot. 12146 del 25/08/2022.</p>	
Eventuali osservazioni Nessuna.		



Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Le delegazioni trattanti si sono incontrate per adeguare il contratto decentrato al nuovo impianto della contrattazione collettiva, come disegnato dal CCNL 17/12/2020.

La preintesa, sottoscritta il 14/12/2022, riguarda gli istituti rimessi alla contrattazione decentrata con valenza per il triennio 2022-2024, parte normativa ed al 2022 parte economica, ed è stata definita sulla base delle direttive formulate dal Presidente della Provincia con i poteri della Giunta.

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

art. 1 – ambito di applicazione: il contratto si applica al personale di qualifica dirigenziale, a tempo indeterminato e può essere preso a riferimento per il personale assunto a tempo determinato;

art. 2 – durata, decorrenza e disciplina transitoria il contratto è stipulato per il triennio normativo 2022/2024 e per la parte economica anno 2022 e le clausole ivi contenute conservano la loro efficacia fino alla stipula di un successivo accordo decentrato o all'entrata in vigore di norme o CCNL che dettino disposizioni incompatibili con quanto in esso rappresentato;

art. 3 - obiettivi e strumenti si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori; si migliora la qualità delle decisioni assunte; si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione. Si stabiliscono i moduli relazionali di partecipazione e di contrattazione dettagliati negli articoli successivi;

art. 4 – informazione si indicano tutte le materie per le quali gli artt. 44 e 45 del CCNL 17.12.2020 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d. lgs. n. 165/2001;

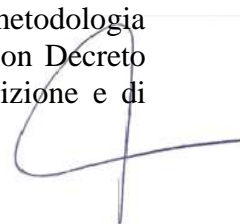
art. 5 – confronto si indica la definizione le modalità e l'oggetto;

art. 6 - contrattazione collettiva integrativa si riportano le materie oggetto di contrattazione integrativa in particolare il risultato per gli incarichi ad interim;

art. 7 - clausole di raffreddamento dove entro il primo mese sia in caso di contrattazione che di confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto delle stesse;

art. 8 - interpretazione autentica delle clausole controverse sulle modalità di richiesta;

art. 9 – determinazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato: le parti ripercorrono le modalità di costituzione del fondo annuale ed i criteri ed i vincoli di ripartizione dello stesso, così come riportati nella determina n. 541 del 19/10/2021. Le parti concordano che la somma complessiva costituente il fondo, sarà ripartito fra la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, la quale potrà essere erogata solo a seguito della validazione della relazione della performance, da parte del Nucleo di Valutazione ed in base alla valutazione individuale effettuata dal medesimo Organismo in attuazione della metodologia approvata con Decreto del Presidente n. 66 del 10/12/2018, così come modificato con Decreto 91/2019 e 94/2020. Il fondo come costituito assicura l'integrale retribuzione di posizione e di



risultato per tutte le posizioni dirigenziali già individuate nell'organizzazione, per ogni singolo anno, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate; eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Eventuali economie sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato dell'anno successivo.

art. 10 – retribuzione di posizione: in questo articolo le parti prendono atto che i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali sono determinati dall'Amministrazione. In particolare:

Dirigente	2022
Settore 1	32.409,52
Settore 2	32.409,52
Settore 3	32.409,52
Settore 3 con funzioni di Datore di Lavoro dal 08/06/2022	8.063,28
Settore 4 con funzioni di Datore di Lavoro fino al 31/05/2022	18.953,09
Settore 4 interim	3.356,82
Settore 5 dal 01/08/2022	14.987,69
Retribuzione Posizione	142.589,44

art. 11 – retribuzione di risultato: in questo articolo viene stabilito che La retribuzione di risultato annua è stabilita nella misura definita dal Nucleo e comunque non inferiore al 15% del valore economico della posizione. Tale retribuzione viene erogata a seguito di valutazione da parte dell'apposito Nucleo di Valutazione, da effettuarsi secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante della Provincia di Crotone di cui al Decreto del Presidente n. 66 del 10/12/2018, così come modificato con Decreto 91/2019 e 94/2020. La determinazione del quantum della retribuzione di risultato attribuibile, nei limiti degli importi massimi sarà rapportata al livello premiale previsto dal Sistema di misurazione e valutazione.

art. 12 Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

Art. 13 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato per il 40% dei dirigenti con valutazione più alta viene attribuito una maggiorazione importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato

art. 14 – onnicomprensività del trattamento economico: questo articolo espressamente prevede che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n.165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.

Art. 15 – norma transitoria: questo articolo espressamente prevede che le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel CCDI in esame o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del nuovo accordo e, in ogni caso, dall'anno 2012, nonché dà atto che lo stesso contratto collettivo decentrato

integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n. 141/2011.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Il CCDI regola la distribuzione sia delle risorse stabili del Fondo che di quelle che hanno carattere di variabilità. Tra le spese che hanno carattere fisso, e quindi sono riconducibili alle risorse stabili, troviamo la retribuzione di posizione dei dirigenti prevista dall'art. 27 del CCNL 23/12/1999 dell'Area della dirigenza degli enti locali. Tra le spese che hanno carattere variabile, e quindi sono riconducibili alle risorse variabili, va compresa la retribuzione di risultato prevista dall'art. 28 del CCNL 23/12/1999 dell'Area della dirigenza degli enti locali.

Sulla base dei criteri di cui dagli articoli 57 **CCNL 2016-2018** le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Per l'anno 2022:

DESCRIZIONE	2022
La retribuzione di posizione è definita, per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle disponibilità delle risorse di cui all'art. 57, entro i seguenti valori annui lordi per tredici mensilità: dall'anno 2018 valore minimo 11.942,67 e nel valore massimo di €. 45.512,37 (art. 54 comma 4 CCNL 17/12/2020)	142.589,44
Al fine di sviluppare, all'interno degli enti, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota della retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all' art. 26 e comunque in misura non inferiore al 15%. Resta in ogni caso confermata la destinazione alla retribuzione di posizione di un importo non inferiore alle risorse già previste, nel 1998, nel fondo di cui all' art. 37, comma 2 del CCNL del 10.4.1996 e successive modifiche.	31.482,70
Retribuzione di risultato (Omnicomprendività)	
TOTALE UTILIZZO FONDO	174.072,14

c) Gli effetti abrogativi

Il Contratto Integrativo di riferimento determina l'abrogazione esplicita degli accordi decentrati precedenti (cfr. art. 15).

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati all'assunzione di specifiche responsabilità, della qualità della prestazione resa e del raggiungimento degli obiettivi, come definito nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con Decreto del Presidente n. 66 del 10/12/2018, così come modificato con Decreto 91/2019 e 94/2020, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma di cui al D. Lgs. 150/2009). In particolare, l'erogazione dei premi ai dirigenti è collegata al compiuto processo di misurazione e valutazione della Performance organizzativa dell'Ente e dei Servizi (performance organizzativa) e dei singoli dirigenti (performance individuale), di cui meglio si dirà alla successiva lett. f). Il Sistema di misurazione e

valutazione della performance individuale adotta i principi ed i fattori di valutazione previsti dalla normativa vigente e dai contratti collettivi in essere; costituiscono oggetto della valutazione:

- il raggiungimento degli obiettivi della struttura assegnata, individuati nel Piano della Performance quali obiettivi premianti cui il dirigente partecipa;
- la performance collettiva assegnata al livello di programmi a cui si partecipa con i propri progetti;
- le competenze e comportamenti professionali e manageriali;
- la capacità di differenziazione delle valutazioni;
- la valutazione a 360°.

Una volta a regime, ai fini del conseguimento di qualsiasi forma di premialità, la combinazione della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale consente l'inserimento di ciascun dirigente, in una graduatoria di merito valutativo, formata dall'amministrazione in ordine decrescente secondo il punteggio conseguito ad esito del momento valutativo, formulata dal Nucleo di valutazione entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello interessato dal ciclo di valutazione. Il sistema premiale prevede il riconoscimento di differenziati e specifici premi al conseguimento di un'apposita soglia minima di punteggio al di sotto della quale non è erogato alcun incentivo. In coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia, il premio individuale di chi si colloca nella fascia di merito più alta deve essere prevalente rispetto al premio di chi si colloca nelle fasce di merito sottostanti, il valore massimo di premio pro-capite attribuibile ai dirigenti deve essere differenziato in relazione alla fascia di merito in cui gli stessi si collocano ad esito del processo valutativo annuale, i valori medi di premio pro-capite di ciascuna fascia devono essere decrescenti dalla fascia della "eccellenza" alla fascia "bassa" e non devono verificarsi fenomeni di appiattimento retributivo verificato sulla media del valore di premio pro-capite di ciascuna fascia. L'erogazione dei premi è quindi effettuata all'esito finale di un processo complesso e articolato ed è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, e non prevede alcuna attribuzione generalizzata dei compensi per risultato sulla base di automatismi comunque denominati. L'erogazione della retribuzione di risultato avviene, imprescindibilmente, l'anno successivo, a conclusione del processo valutativo annuale, costituito dalla validazione della relazione annuale della performance ad opera del Nucleo di Valutazione, in aderenza con le norme di legge vigenti.

e) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Parte non pertinente all'accordo illustrato.

f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

Il Regolamento Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con Decreto del Presidente n. 66 del 10/12/2018, così come modificato con Decreto 91/2019 e 94/2021 ha recepito la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009 in materia di valutazione e premialità del personale dirigenziale così come modificato dal D. Lgs 74/2017.

Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con gli altri sistemi di pianificazione e controllo gestionali. Per la gestione della performance l'ente utilizza i seguenti strumenti:

1. il Piano della performance, ora sostituito dal Piano delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO) che è un documento programmatico triennale redatto in coerenza con le finalità del mandato, con gli indirizzi politici espressi nei documenti di programmazione dell'ente, con i programmi triennali della Relazione Previsionale e Programmatica e con le risorse assegnate con i documenti di Bilancio annuale, pluriennale e Piano Esecutivo di Gestione; il Piano esplicita gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'anno, secondo le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione;
2. la Relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La mancata validazione, della Relazione ad opera del Nucleo di Valutazione, che rappresenta l'accertamento di tenuta e di regolarità del ciclo di coerenza valutativa ai sensi dell'art. 14, comma 4, let. c), del D.Lgs. n. 150/2009, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali, in applicazione di quanto disposto dal comma 6 del predetto art. 14. L'erogazione dei premi connessi alla retribuzione di risultato è quindi inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, e ciò consente, come richiesto dalle più recenti norme più volte richiamate, di collegare la spesa di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ad utilità marginali prodotte dal personale a seguito ed a conclusione, previa verifica finale, del sistema di programmazione/pianificazione adottato, in ragione del noto trinomio: risultati conseguiti > utilità prodotta > spesa sostenuta (a titolo di premialità).

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Crotone, li 30 dicembre 2022

Il Segretario Generale
Dr. Nicola Middonna

