

PROVINCIA DI IMPERIA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali.

Utilizzazione del fondo della dirigenza anno 2021. Relazione illustrativa e tecnico finanziaria (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001; circolare n. 25 del 19 luglio 2012).

A. Relazione illustrativa

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

Gli indirizzi dell'amministrazione alla delegazione trattante sono stati forniti con decreto del Presidente n. 90/2021.

Modulo 1 - Scheda I.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 28/10/2021 Contratto Integrativo Decentrato Personale di Qualifica Dirigenziale 06.12.2021	
Periodo temporale di vigenza	Giuridico 2021/2023 Economico Anno 2021	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente <i>Segretario Generale</i> Componenti : Dirigente Settore Amministrazione Finanziaria Risorse Umane Dirigente Settore Advocatura Appalti Contratti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIREL Firmatarie della preintesa: CISL-FP, CGIL FPL UIL- FPL Firmatarie del contratto: <i>CGIL-CISL-UIL</i> (Indicare le sigle firmatarie)	
Soggetti destinatari	Personale dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Regola le materie oggetto di contrattazione previste dal nuovo CCNL 17/12/2020 per gli istituti giuridici con valenza triennale e annuale per la parte economica. b) Modalità di utilizzo della parte di fondo destinata alla retribuzione di risultato.	
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI, con verbale Acquisito al Prot. 0026095 con nr. 04.11.2021

		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <i>SI con Deliberazione Presidenziale nr. 59 del 23/06/2021</i> (Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <i>SI con Decreto del Presidente nr. 29 del 31/03/2021</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Abrogato ex art 53 D.Lgs 33/2013.
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>SI Prot. 0014448 del 16/06/2021</i> (Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009)

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto collettivo decentrato integrativo è composto da 16 articoli sotto elencati:

- Articolo 1-2 Campo di applicazione, la durata, la decorrenza, i tempi e procedure di applicazione del contratto.
- Articolo 3 Materie oggetto di contrattazione.
- Articolo 4 Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- Articolo 5 Criteri per determinazione della retribuzione di risultato
- Articolo 6 Incarichi ad interim
- Articolo 7 Incarico responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- Articolo 8 Welfare Integrativo
- Articolo 9 Forme di incentivazione e compensi professionali
- Articolo 10 Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali
- Articolo 11 Clausola di salvaguardia economica
- Articolo 12 Omnicomprensività del trattamento economico
- Articolo 13 Modalità di utilizzo del Fondo
- Articolo 14 Retribuzione di posizione
- Articolo 15 Utilizzo delle economie
- Articolo 16 Disposizioni transitorie e finali

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Descrizione*	Importo
Retribuzione di posizione	225.102,25
Retribuzione di risultato	184.345,49
Incentivo per sentenze favorevoli con spese compensate	7.558,58
TOTALE FONDO	417.006,32
Quota risorse fuori fondo (non destinata anno precedente)	

Cominciare da qui

C) effetti abrogativi impliciti

Quanto disciplinato nel CCDI 2021/2023 sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti CCDI, ove incompatibili, fatti salvi eventuali espressi richiami.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Con Decreto del Presidente nr. 10 del 16/01/2019 è stato modificato ed integrato il Regolamento "Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali" e con Decreto del Presidente nr. 13 del 21/01/2019 è stata approvata la scheda di pesatura delle Posizioni Dirigenziali dell'Ente assegnate ai singoli Dirigenti successivamente all'esperimento della procedura prevista dal citato Regolamento.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale dirigente si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 53/2012 e s.m.i.). A norma del vigente regolamento, ciascun dirigente è a sua volta valutato anche sulla capacità di rispettare criteri di selettività nella propria funzione di valutatore: a tal fine si utilizzano indicatori statistici appositamente elaborati.

Ad un terzo dei dirigenti, arrotondato per eccesso, che conseguono le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione dell'Ente è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato nella misura del 30%. In presenza di Obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso oggettivamente misurabili tale percentuale è ridotta al 20%.

La retribuzione di risultato viene assegnata sulla base della valutazione annuale effettuata dal Nucleo di Valutazione e dal Segretario Generale.

Ad ogni Dirigente sono assegnati Obiettivi di Performance contenuti nel Piano degli Obiettivi, approvato con Decreto del Presidente nr. 59/2021. Il budget per ogni Obiettivo viene definito attraverso una parametrizzazione al peso medio degli obiettivi.

Il sistema di valutazione prevede altresì, sempre in coerenza con i principi di meritocrazia e premialità, una misurazione della performance individuale, sulla base di quattro parametri:

- Ruolo Direzionale
- Gestione Risorse Umane
- Organizzazione
- Qualità del Servizio

Il vigente Regolamento "Progettazione del sistema dei controlli interni" – Performance individuale 2.3.3 prevede che "*Possono essere altresì previsti specifici premi per progetti innovativi ...*"

In fase di approvazione del PDO 2021 il Nucleo di Valutazione ha previsto la possibilità di procedere in corso d'anno a una ripesatura dell'Obiettivo Strategico 13-S Convenzione con il Comune di Imperia-Provincia di Imperia del Settore 2 Advocatura Appalti Contratti.

Considerata la sua eccezionale valenza strategica e complessità organizzativa l'Obiettivo in questione è stato oggetto da parte del Nucleo di Valutazione di una rivalutazione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione del Dirigente.

Fatto salvo quanto previsto dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, nelle ipotesi di Incarichi ad Interim con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare per periodi non superiori a 6 mesi, nelle more della revisione della macrostruttura, è attribuita a titolo di **retribuzione di risultato**, limitatamente al periodo di effettiva sostituzione, una percentuale del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, stabilita nella percentuale del 25% della posizione scoperta. Per **Servizi del Settore temporaneamente scoperto** detta percentuale è del 10%.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

non applicabile a personale dirigente

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La retribuzione di risultato è attribuita applicando il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, che misura il grado di realizzazione degli obiettivi previsti dal Piano delle Performance.

Detto sistema quindi comporta una stretta correlazione tra strumenti di programmazione e verifica dei risultati (performance organizzativa). Gli Obiettivi sono contenuti, oltre che nel Piano degli Obiettivi, anche nel Documento Unico di Programmazione e nel PEG/PDO.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

La Provincia non ha rispettato nell'esercizio 2016 il patto di stabilità e pertanto, come previsto dall'art. 23 del D.Lgs 75/2017, l'anno di riferimento come valore massimo del Fondo 2021 è il Fondo 2015 ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nel 2016. Ferma restando la consistenza del Fondo come consolidata nell'anno 2015 di Euro 597.588,50 è stata applicata la riduzione di euro 89.638,28 (Art. 1 c. 236 L. n. 208/2015 Circolare RGS Nr. 12/2016) pari alla quota fondo pro capite moltiplicata per la differenza tra la consistenza media della dotazione organica del 2015 e quella del 2016 che determina quindi il **tetto massimo del Fondo 2021 in Euro 507.950,22.**

Il FONDO 2021 quantificato in Euro 417.006,32 è inferiore al tetto massimo di Euro 507.950,22, come sopra calcolato, e pertanto non è richiesta nessuna ulteriore riduzione.

Anche la somma dei tre fondi per l'anno 2021 (Fondo Risorse Decentrate Personale del comparto, Fondo Risorse Decentrate personale Dirigente, Fondo Posizioni Organizzative) garantisce il rispetto del tetto massimo delle poste soggette al vincolo.

Il Ragioniere Capo

Dott. Luigi Mattioli



Il Dirigente Settore Amministrazione Finanziaria Risorse Umane

Dott. Luigi Mattioli



B. Relazione Tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con Determina Dirigenziale n. N. 585 del 31/08/2021 è stata approvata la costituzione del Fondo 2020 per il personale di qualifica dirigenziale, definito nell'ammontare di Euro 417.006,32.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

CCNL 98/2001 - Art. 26, comma 1 - lett. a)	Importo complessivamente destinato al trattamento di posizione e risultato dei dirigenti per l'anno 1998	€ 186.797,53
CCNL 98/2001 - Art. 26, comma 1 - lett. b)	Le somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (sponsorizzazioni e/o accordi di collaborazione)	€ -
CCNL 98/2001- Art. 26, comma 1 - lett. c)	Risparmi ex art. 2, comma 3, D.lgs 29/93 (risorse derivanti da incrementi retributivi non dovuti)	€ -
CCNL 2000/2001- Art. 1, comma 3, lett. e)	Corrispondente riduzione di un importo pari a € 3.356,97 (£ 6.500.000) per ogni posizione dirigenziale	- € 50.354,55

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

CCNL 2000/2001 - Art. 1, comma 6	Incremento relativo ai posti di organico stabilmente soppressi	26.855,76
CCNL 98/2001- Art. 26, comma 1 - lett. c)	Risparmi ex art. 2, comma 3, D.lgs 29/93 (risorse derivanti da incrementi retributivi non dovuti)	€ -
CCNL 98/2001 - Art. 26, comma 1 - lett. d)	Importo pari all'1,25% del monte salari della dirigenza per il 1997 (dal 31/12/1999 ed a valere dall'anno 2000)	€ 6.267,97

CCNL 2002/2005 - biennio 2002/2003 - Art. 23, comma 1	Incremento valore economico retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali (n. 16 posizioni x € 520,00)	€ 8.320,00
CCNL 2002/2005 - biennio 2002/2003 - Art. 23, comma 3	Incremento risorse per la retribuzione di posizione e di risultato di un importo pari al 1,66% del monte salari dell'anno 2001, per la quota relativa ai dirigenti	€ 15.743,87
CCNL 2002/2005 - biennio 2004/2005 - Art. 4, comma 1	Incremento valore economico retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali (n. 15 posizioni x € 1144,00)	€ 17.160,00
CCNL 2002/2005 - biennio economico 2004/2005 - Art. 4, comma 4	Incremento risorse per la retribuzione di posizione e di risultato di un importo pari al 0,89% del monte salari dell'anno 2003, per la quota relativa ai dirigenti	€ 8.890,74
CCNL 2006/2009 - biennio economico 2006-2007 - Art. 16 comma 4	Incremento risorse per la retribuzione di posizione e di risultato di un importo pari al 1,78% del monte salari dell'anno 2005, per la quota relativa ai dirigenti	€ 18.861,88
CCNL 2006/2009 - biennio economico 2006-2007 - Art. 16 commi 1 e 2	Incremento valore economico retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali pari a € 478,40	€ 7.654,40
CCNL 2006/2009 - biennio economico 2008-2009 - Art. 5 comma 4	Incremento risorse per la retribuzione di posizione e di risultato di un importo pari al 0,73% del monte salari dell'anno 2007, per la quota relativa ai dirigenti	€ 8.199,48
CCNL 2006/2009 - biennio economico 2008-2009 - Art. 5 comma 1	Incremento valore economico retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali pari a € 611	€ 9.776,00

- Altri incrementi aventi carattere di certezza e stabilità

CCNL 98/2001 - Art. 26, comma 1 - lett. f)	Somme relative al trattamento incentivante dei dirigenti trasferiti agli enti del comparto	€ 36.777,76
--	--	-------------

CCNL 98/2001 - Art. 26, comma 1 - lett. g)	Importo annuo retribuzione di anzianità e maturato economico dirigenti cessati dal servizio dal 1/1/1998	€ 22.046,15
CCNL 98/2001 - Art. 26, comma 1 - lett. i)	Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 32	€ -
CCNL 98/2001- Art. 26, comma 5	Quota non superiore al 6% del minore importo iscritto a Bilancio derivante da riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale	€ 2.669,87
CCNL 98/2001 - Art. 26, comma 3	Risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri per le funzioni dirigenziali derivanti da attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione e aumento dotazione organica dirigenti, parte stabile.	€ 379.671,05
CCNL 98/2001 Art. 26, comma 3 Deliberazione GP/2009 CID 2010	Risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri per le funzioni dirigenziali derivanti da attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione e aumento dotazione organica dirigenti, parte stabile	€ 69.277,89
Art. 1 commi 189,191,194 legge 266/2005	Riduzione relativa ai processi di rideterminazione delle dotazioni organiche (trasferimento funzioni)	- € 86.354,87
Art. 56 CCNL 17.12.2020	Incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (1,53% su M.S. 2015)	€ 14.909,59

Sezione II - Risorse variabili

CCNL 98/2001 - Art. 26, comma 2	Importo pari all'1.2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997	non deliberato
CCNL 98/2001 - Art. 26, comma 3	Risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri per le funzioni dirigenziali derivanti da attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione e aumento dotazione organica dirigenti, parte variabile.	€
CCNL 98/2001 - Art. 26, comma 1 - lett. e)	Risorse che specifiche disposizioni legislative finalizzano alla incentivazione della dirigenza (incentivi avvocatura per sentenze favorevoli con spese compensate, come chiarito da MEF-RGS con nota 72010/2013)	€ 7.558,58

Sezione III - Decurtazioni consolidate in fase di determinazione del Fondo 2015

D.L. 78/2010 art. 9 comma 2 bis	Riduzione in proporzione alla consistenza della dotazione organica	- 107.845,29
	Riduzione dotazione organica per soppressione posto	- 26.961,32

Decurtazioni su Fondo 2016

CCNL 98/2001 - Art. 26, comma 3	Risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri per le funzioni dirigenziali derivanti da attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione e aumento dotazione organica dirigenti, parte stabile	- 69.277,89
D.L. 78/2010 art. 9 comma 2 bis	Riduzione dotazione organica per soppressione posti in dotazione organica	- 89.638,28

417.006,32

L'importo del Fondo 2020 così costituito risulta inferiore a quello del 2015 ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nel 2016.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione euro 409.447,74
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione (solo specifiche incentivazioni di legge) euro 7.558,58
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione euro 417.006,32

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Il Fondo è costituito includendo la liquidazione delle spese relative agli incentivi avvocatura per sentenze favorevoli con spese compensate (€ 7.558,58). Sono allocate fuori dal Fondo invece gli importi relativi a sentenze con soccombenza.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

Per l'anno 2021 le poste non soggette a specifica contrattazione sono così articolate:

- Retribuzione di posizione € 225.102,25

Sezione II - Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Le poste soggette a specifica contrattazione da parte del presente CCDI sono così articolate:

- Retribuzione di risultato € 184.345,49
- Specifiche incentivazioni di legge € 7.558,58

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione.

a) Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	euro 225.102,25
b) Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	euro 184.345,49 euro 7.558,58 Euro 417.006,32
c) Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (risorse non destinate) FUORI FONDO Non destinate	
d) Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo)	Euro 417.006,32

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Sono allocate fuori dal Fondo gli importi relativi a sentenze con soccombenza.

Risorse Residue Anno 2020 ancora da destinare	Euro 0,00
---	------------------

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le “destinazioni” fisse con carattere di certezza e stabilità, ammontanti complessivamente ad euro 225.102,25 risultano inferiori alle relative “risorse” fisse aventi carattere di certezza e stabilità, ammontanti ad euro 409.447,74.

Le destinazioni contrattate in sede locale rispettano i “limiti di spesa” sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi stabiliti dalla contrattazione nazionale.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

La retribuzione di risultato è assegnata mediante il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 53/2012 e s.m.i.) in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione. Il sistema prevede una valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della qualità della prestazione individuale. I criteri applicativi del sistema di valutazione sono stati ulteriormente affinati in modo da valorizzare meglio il diverso peso degli obiettivi assegnati.

A norma del vigente regolamento, ciascun dirigente è a sua volta valutato anche sulla capacità di rispettare criteri di selettività nella propria funzione di valutatore: a tal fine si utilizzano indicatori statistici appositamente elaborati

Ad un terzo dei dirigenti, arrotondato per eccesso, che conseguono le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato nella misura del 30%. In presenza di Obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso oggettivamente misurabili, tale percentuale è ridotta al 20%.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il

Istituto non applicabile alla dirigenza.

Modulo III - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

[illegible]

Incremento 1,53%
monte salari
dirigenza anno 2015
(974.483,00) Art. 56
CCNL 17.12.2020
Altri incrementi
aventi carattere di
certezza e stabilità

Art. 1 commi
189,191,194
legge 266/2005
CCNL 2000/2001
- Art. 1, comma
6

CCNL 98/2001 -
Art. 26, comma
1 - lett. f)
CCNL 98/2001 -
Art. 26, comma
1 - lett. g)

CCNL 98/2001 -
Art. 26, comma
1 - lett. i)
CCNL 98/2001 -
Art. 26, comma
5
CCNL 98/2001 -
Art. 26, comma
3
CCNL 98/2001 -
Art. 26, comma
4

Poste variabili
sottoposte all'art. 9
comma 2-bis della
legge 122/2010
CCNL 98/2001 -
Art. 26, comma
1 lett. 3)
CCNL 98/2001 -
Art. 26, comma
2
CCNL 98/2001 -
Art. 26, comma
3

(*) inserite nel fondo
dopo parere MEF-
RGS 72010/2013

Poste variabili non
sottoposte all'art. 9
comma 2-bis della
legge 122/2010
Somme non
utilizzate anno
precedente

Totale risorse
variabili

							14.909,59
-31.147,67	-31.147,67	-31.147,67	-€ 59.028, 30	-€ 86.354,8 7	-€ 86.354,8 7	-€ 86.354,8 7	-€ 86.354,8 7
6.713,94	16.784,85	20.141,82	20.141,82	23.498,79	26.855,76 (incremento per nuova cessazione pari a euro 3.356,97	26.855,76 (incremento per nuova cessazione pari a euro 3.356,97	26.855,76 (incremento per nuova cessazione pari a euro 3.356,97
36.777,76	36.777,76	36.777,76	36.777,76	36.777,76	36.777,76	36.777,76	36.777,76
20.456,37	21.326,46	21.326,46	21.326,46	21.326,46	22.046,15 (incremento per nuova cessazione pari a euro 719,69)	22.046,15 (incremento per nuova cessazione pari a euro 719,69)	22.046,15 (incremento per nuova cessazione pari a euro 719,69)
-	-	-	-	-	-	-	-
2.669,87	2.669,87	2.669,87	2.669,87	2.669,87	2.669,87	2.669,87	2.669,87
379.671,05	379.671,05	379.671,05	379.671,05	379.671,05	379.671,05	379.671,05	379.671,05
69.277,89	69.277,89	69.277,89	69.277,89	69.277,89	69.277,89	69.277,89	69.277,89
10.658,58	10.658,58			7.558,58	7.558,58	7.558,58	
0	0	0	0	0	0	0	0
0							
0	0	0	0	0	0	0	0
10.658,58	10.658,58	10.658,58	10.658,58	7.558,58	7.558,58	7.558,58	7.558,58

Decurtazioni Decurtazione per rispetto limite 2010 (art. 9 c. 2bis prima parte L. 122/2010) Decurtazione per riduzione proporzionale (art. 9 c. 2bis seconda parte L. 122/2010) Anno 2015 consolidato Riduzione consolidata 2016 dotazione organica per soppressione posto			0	0	0	0	0
	0	0					
	-107.845,29	-107.845,29	-107.845,29	-107.845,29	-107.845,29	-107.845,29	-107.845,29
	-26.961,32	-116.599,60	-116.599,60	-116.599,60	-116.599,60	-116.599,60	-116.599,60
Risorse del Fondo sottoposte a certificazione Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità Risorse variabili Risorse variabili non destinate Decurtazioni							
	721.736,53	732.677,53	736.034,50	694.845,85	684.184,27	688.260,93	703.170,52
	10.658,58	10.658,58	10.658,58	7.558,58	7.558,58	7.558,58	7.558,58
	10.658,58	10.658,58	10.658,58	3.100,00			
	-107.845,29	-107.845,29	-107.845,29	-107.845,29	-107.845,29	-107.845,29	-107.845,29
CCNL 98/2001 - Art. 26, comma 4	69.277,89	-	- 69.277,89	- 69.277,89	- 69.277,89	- 69.277,89	- 69.277,89
Decurtazione per riduzione dotazione organica per soppressione posti	-26.961,32	-116.599,60	-116.599,60	-116.599,60	-116.599,60	-116.599,60	-116.599,60
Totale fondo sottoposto a certificazione	597.588,50	449.613,33	452.970,30	425.089,67	398.020,07	402.096,73	417.006,32
DETERMINAZIONE TETTO MASSIMO FONDO 2020 CALCOLATO SU FONDO 2015 EX ART. 23 D.LGS 75/2017							

Totale fondo sottoposto a certificazione (€)	597.588,50	449.613,33	452.970,30	425.089,67	398.020,07	402.096,73	417.006,32
Articolo I comma 236 legge 28 dicembre 2015 n. 208 Circolare RGS nr. 12/2016 Riduzione proporzionale personale in servizio nell'anno 2016	- 89.638,28						
TETTO MASSIMO 2020	507.950,52						
Il Fondo 2020 non supera il tetto massimo e pertanto non sono richieste ulteriori decurtazioni.							

Modulo IV- Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

La verifica del rispetto dei limiti di spesa con riferimento ai sottosistemi specifici (la correlazione fra le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità e le relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità) viene attuata attraverso il sistema contabile di gestione degli stipendi, in virtù del quale per ciascuna tipologia di risorsa fissa o variabile presente è individuata una apposita voce stipendiale. Le voci così individuate, opportunamente aggregate, sono ribaltate sul bilancio dell'ente consentendo il controllo mensile della spesa. La retribuzione di risultato è stanziata a parte nel cap. 01111010608.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato

Con l'erogazione della retribuzione di risultato (da assegnare al termine del procedimento di valutazione delle performance) non sarà in ogni caso superato il tetto previsto dall'Art. 23 del D.Lgs 75/2017 che fissa, per gli Enti che non hanno rispettato il patto di stabilità interno nel 2015, come valore massimo del Fondo l'importo determinato per l'anno 2015 ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Il fondo 2021 rispetta tale limite-

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

DIMOSTRAZIONE COPERTURA SU BILANCIO (*)

	RETRIBUZIONI		ONERI	IRAP
	importo	capitolo	capitolo oneri	capitolo IRAP
POSIZIONI	225.102,25	diversi retribuzioni	diversi retribuzioni	diversi retribuzioni
RISULTATO	161.276,79	01111.01.0608	01111.01.0286	01111.02.2086
RISULTATO	23.068,70	diversi retribuzioni	diversi retribuzioni	diversi retribuzioni
INCENTIVI AVVOCATURA	7.558,58	01111.03.1300	01111.03.1300	01111.03.1300
TOTALE	417.006,32			
Risorse non destinate 2020	0,00			

(*) comprensiva delle variazioni in assestamento

Il Ragioniere Capo

Dott. Luigi Martioli

Il Dirigente Settore Amministrazione finanziaria Risorse Umane

Dott. Luigi Martioli



PROVINCIA DI IMPERIA

ALLEGATO

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

OGGETTO: sottoscrizione definitiva del CCDI dirigenti 2021

VISTO:

il decreto legislativo n. 165/2001
il decreto legislativo n. 267/2000
il vigente Statuto Provinciale
il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi
il vigente Regolamento di Contabilità
il Regolamento sull'Assetto Dirigenziale della Provincia di Imperia approvato dalla G.P. con deliberazione n. 191 del 14.06.2001

la deliberazione del Consiglio Provinciale n. 14 in data 30.04.2021 di approvazione del Bilancio di Previsione per il triennio 2021/2023

il Decreto del Presidente n. 59 in data 23.06.2021 di approvazione del PEG per il triennio 2021/2023

la Delibera del Consiglio Provinciale n. 18 del 07/06/2021 di approvazione del Rendiconto di Gestione 2020

il CCNL firmato in data 17.12.2020 che disciplina le nuove modalità di costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali a decorrere dall'anno 2021

La Determinazione Dirigenziale N. 585 DEL 31/08/2021 SETTORE 1 - AMMINISTRAZIONE FINANZIARIA - RISORSE UMANE SERVIZIO 1.2 – PERSONALE UFFICIO 1.2. ATTO N. PE/ 125 DEL 31/08/2021 OGGETTO: Art. 57 CCNL 17.12.2020 - Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il Personale Dirigente - Anno 2021 – Costituzione che dà atto che nel corso dell'anno 2020 non si sono verificate cessazioni di personale di qualifica dirigenziale e che pertanto non è applicabile in fase di costituzione del Fondo 2021 quanto stabilito dal CCNL 17.12.2020 all'art. 57 c. 2 lett. c in materia di retribuzioni individuali di anzianità e che l'incremento previsto dall'art. 56 c. 1 CCNL 17.12.2021 ammonta ad € 14.909,59 da sommarsi al Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per il personale di qualifica dirigenziale per l'anno 2020 ammontante ad € 402.096,73 e che l'importo del Fondo 2021 così costituito ammonta ad € 417.006,32 e risulta inferiore a quello del 2015 ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016 (€ 507.950,22), rispettando pertanto quanto disposto dall'art. 23 del D. Lgs 75/2017 (fondo consolidato anno 2015 di € 507.950,22 quale tetto massimo)

La deliberazione di Giunta Provinciale n. 5 del 22 gennaio 2021

Il Decreto del Presidente n. 90 del 15/09/2021 con il quale sono state approvate le linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del contratto decentrato integrativo del personale dirigente anno 2021, parte economica.

La BOZZA di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE DELLA PROVINCIA DI IMPERIA TRIENNIO 2021-2023 ANNUALITA' 2021 in data 28 ottobre 2021, relativa al triennio 2021/2023 per quanto riguarda le disposizioni di carattere giuridico e per l'anno 2021 limitatamente agli istituti economici

In particolare gli art. n. 5 contenente i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, n. 13 con cui le parti stabiliscono di utilizzare per l'anno 2021 le risorse di cui al precedente art. 2 come segue:

- a. Retribuzione di posizione (trattamento fisso e continuativo) € 225.102,25
- b. Retribuzione di risultato (trattamento accessorio) quota disponibile € 184.345,49
- n. 14 relativo alla retribuzione di posizione con cui vengono fissate le nuove fasce di retribuzione delle posizioni dirigenziali della Provincia di Imperia:
 - Fino a 300 punti retribuzione minima da CCNL 17.12.2020
 - Fino a 500 punti euro 30.409,50
 - Fino a 600 punti euro 38.259,50
 - Fino a 800 punti euro 40.409,50
 - Oltre 800 punti euro 42.409,50

La relazione illustrativa e tecnico finanziaria ex articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001 circolare n. 25 del 19 luglio 2012 che dà atto dell'adozione del Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Deliberazione Presidenziale n. 59 del 23/06/2021, del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con Decreto del Presidente n. 29 del 31/03/2021, del fatto che La Relazione della Performance 6 stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d. lgs. n. 150/2009 con prot. 0014448 del 16/06/2021, dell'incentivo per sentenze favorevoli con spese compensate costituito in € 7.558,58, del fatto che la somma dei tre fondi per l'anno 2021 (Fondo Risorse Decentrate Personale del comparto, Fondo Risorse Decentrate personale Dirigente, Fondo Posizioni Organizzative) garantisce il rispetto del tetto massimo delle poste soggette a vincolo, dell'attestazione motivata del rispetto dei principi di rispetto di copertura, di attribuzione selettiva di incentivi economici e di selettività (non applicabile alla dirigenza) delle progressioni di carriera, della compatibilità economico finanziaria e della modalità di copertura degli oneri

Il rispetto delle disposizioni in materia di riduzione delle spese di personale, come previsto dall'art. 1, comma 557 della legge 296/2006

Il rispetto dei vincoli di finanza pubblica nell'esercizio 2020

L'applicazione delle norme e principi di cui al Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e Titolo III "Merito e premi" del D. Lgs. 150/2009, e del D.Lgs. 141/2011, con riferimento all'adeguamento regolamentare da parte dell'ente ed all'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance, grazie al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di G.P. 54 del 9.3.2001, al sistema controlli e ciclo performance approvato con deliberazione di G.P. n. 350 del 7.12.2011, al sistema di valutazione della performance approvato con deliberazione di G.P. n. 53 del 8.3.2012.

Che è stato esercitato il controllo preventivo di regolarità e correttezza amministrativa e di regolarità contabile ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL 267/2000 e smi



Esprime parere favorevole certificando la compatibilità dei costi del contratto integrativo decentrato con i vincoli di bilancio ai sensi dell'art. 40 del d. lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 55 del d. lgs. n. 150/2009.

Imperia, 02.11.2021

Il Collegio dei Revisori

Three handwritten signatures in black ink, arranged vertically. The top signature is a cursive 'A' followed by a horizontal line. The middle signature is a cursive 'A' followed by a horizontal line. The bottom signature is a cursive 'M' followed by a horizontal line.