



## PROVINCIA DI COSENZA

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Pre-intesa: 20/12/2023</b> <b>Contratto: 29/12/2023</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Parte economica 2023	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica:</b> Presidente: Avv. Alfonso Rende Componente: Avv Giovanni De Rose Componente: Dott. Giuseppe Meranda <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> CISL/FP Territoriale, UIL/FPL Territoriale, CGIL FP Territoriale, <b>Firmatarie della preintesa:</b> CISL FP Territoriale e FP CGIL Territoriale Pollino Sibaritide <b>Firmatarie del contratto:</b> CISL FP Territoriale e FP CGIL Territoriale Pollino Sibaritide – UIL FPL Regionale	
<b>Soggetti destinatari</b>	Dirigenti assunti a tempo indeterminato ed ai dirigenti a tempo determinato, ai sensi dell'art.110 commi 1 e 2 del d.lgs 267/2000 o dell'art.19 comma 6 del d.lgs 165/01 per come precisato dall'Aran al CCNL Dirigenziale del 14/05/2007.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Sono puntualmente definite nella relazione tecnico finanziaria	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Determinazione dirigenziale n.2325 del 18/12/2022 costituzione fondo a seguito del verbale dei revisori dei conti n. 35 del 29/12/2022
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art.10 del d.lgs. 150/09 con Disposizione n.64 del 05/08/2022 e con disposizione n.112 del 19/12/2017 è stato adeguato il sistema di misurazione e valutazione della performance al d.lgs n.75/2017 (regolamento); PTPCT 2022-2024 approvato con Disposizione del Presidente n. 26 del 28.04.2022 previsto dalla legge n. 190 del 06/11/2012- successivamente con Disposizione n. 83 del 13/12/2022 all'apposita sezione del PIAO 2022-2024

		L'ente ha provveduto ad attivare sul proprio sito istituzionale un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 33/2013. L'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 comma 1 del D.Lgs. 33/2013
		Il nucleo di valutazione valida la relazione della performance dell'anno 2022 ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009 come stabilito dal vigente regolamento.

**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 )**

Nel contratto sulla destinazione delle risorse finalizzate al pagamento retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato al personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2023 si prende atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione a seguito della Determinazione dirigenziale n. n.2325 del 18/12/2022 con la quale è stata approvata la "Costituzione del fondo Risorse Decentrate Dirigenza anno 2023" definito in € **271.973,48**

Con Delibera del Consiglio Provinciale n. 28 del 16.10.2023 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 ed i relativi allegati;

Disposizione del Presidente n. 62 del 23/10/2023 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di Gestione (PEG) – Esercizio Finanziario 2023

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Vengono confermate le norme previste dal CCNL triennio 2016/2018 di cui al precedente CCDI dirigenza parte normativa 2021-2023 .

A) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri previsti dal CCNL e CCDI le risorse vengono utilizzate per remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.

B) Effetti abrogativi impliciti

Nessuno

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale dirigenziale si applica il regolamento vigente per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (sistema di misurazione e valutazione della performance disposizione n.112 del 19/12/2017).

I criteri di corresponsione degli incentivi per la performance individuale sono coerenti col principio della differenziazione dei premi sulla base del merito previsto dal DLgs 150/2009, in quanto la distribuzione del premio di produttività è differenziata in base alla valutazione di ciascun dipendente effettuata dal dirigente competente.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, poiché il trattamento economico accessorio è correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità ed ai risultati conseguiti ci si attende un incremento di produttività generale in relazione all'impegno profuso da ciascuno.

Il Dirigente

Avv. Giovanni De Rose

