Provincia di Cremona

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CCI economico COMPARTO Anno 2025

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 in data 17/10/2025**
Periodo temporale di vigenza	**CCI economico anno 2025**
Composizione della delegazione trattante	**Parte pubblica:** Dirigente ad interim del Settore Risorse Umane, Servizi Trasversali e Progetti Europei Barbara Faroni (Presidente) Posizione Organizzativa settore Risorse umane, servizi trasversali e progetti europei Andrea Carli **Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:** F.P. C.G.I.L. C.I.S.L. F.P. U.I.L. F.P.S. R.S.U. dell'Ente **Organizzazioni sindacali firmatarie** F.P. C.G.I.L. C.I.S.L. F.P. U.I.L. F.P.S.

	R.S.U. dell'ente
Soggetti destinatari	Dipendenti del Comparto della Provincia di Cremona a tempo indeterminato e a tempo determinato.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione dei criteri per le modalità di utilizzo delle risorse decentrate anno 2025 in base al Contratto Giuridico del Comparto per le annualità 2023-2025. Vengono definite le percentuali di utilizzo rispetto ai diversi istituti contrattuali.
Intervento dell'Organo di controllo interno	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo Interno - parere n. 25/2025 - sia in ordine alla Relazione Tecnico-finanziaria che alla presente Relazione Illustrativa, dando atto, altresì del rispetto dei vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.
Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	ALLEGATO 1
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<u>Approvazione del Piano della performance</u> La Provincia ha previsto nel Regolamento degli uffici e dei servizi all'art. 36, c. 2 e 3, che: 2. *"Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo della performance".* 3. *"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."* Il Consiglio provinciale ha approvato la nota di aggiornamento al DUP 2025/2027 e bilancio autorizzatorio 2025/2027 con deliberazione n. 4 del 3.02.2025. E' stato adottato il PEG 2025-2027 con deliberazione presidenziale n. 21 del 26/2/2025. 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. <u>Adozione Relazione sulla Performance</u> La relazione sulla performance, di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, per quanto concerne il 2024 è stata adottata con deliberazione del

	Presidente n. 90 del 25.06.2025 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 2025 verrà approvata anche la relazione relativa a tale annualità.
	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità Con delibera del Presidente n. 44 del 31/3/2025 è stato approvato il Piao comprensivo del Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2025-2027, 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.
	Validazione della Relazione della Performance da parte del NIV ai sensi dell'articolo 14, c. 6, del d.lgs. n. 150/2009 La relazione sulla performance è costituita dal Referto del Controllo di Gestione, redatto ai sensi degli artt. 198 e 198-bis del TUEL.
Eventuali osservazioni	Nessuna

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.

CCI ECONOMICO COMPARTO ANNO 2025

Art. 1
Quantificazione delle risorse

1. Per l'esercizio 2025, e con imputazione sul fondo risorse decentrate del medesimo anno, le parti prendono atto delle risorse variabili stanziate con la delibera presidenziale sopra citata, ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022, finalizzate ad adeguare la disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, con particolare riferimento alla realizzazione di obiettivi di mantenimento del livello quali-

quantitativo dei servizi, assicurato negli anni precedenti, a favore dell'utenza esterna in riferimento alla manutenzione delle strade provinciali durante la stagione invernale, da ripartire nelle seguenti misure:

- Euro 27.650,00 relativi ai mesi di gennaio - marzo 2025;
- Euro 16.800,00 relativi ai mesi di novembre – dicembre 2025.

L'obiettivo è previsto nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale del settore viabilità.

Le risorse a tal fine stanziate verranno ripartite nel rispetto dei criteri di merito, selettività e qualità della prestazione lavorativa. Gli importi non distribuiti costituiranno economie di bilancio.
La valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo rientra nelle competenze del N.I.V., secondo criteri e modalità definiti nel sistema di valutazione.

2. Le parti prendono atto che il Fondo per le risorse decentrate, annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di verifiche a consuntivo delle effettive risorse disponibili o nel caso di sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

3. Le eventuali risorse residue della parte stabile del fondo vengono destinate ad incremento della performance individuale nel medesimo anno.

Art. 2
Stanziamento risorse per nuovi differenziali stipendiali di cui all'art. 7, comma 4, lett. c), ed all'art. 14, comma 2, lett. b), CCNL 16.11.2022

1. Preso atto di quanto concordato nel contratto decentrato normativo, relativo al triennio 2023/2025, e dei risparmi di spesa per progressioni economiche, verificatisi a seguito delle cessazioni di personale registrate nel corso degli anni, le parti concordano che l'importo per il finanziamento della voce dei nuovi "differenziali stipendiali" pesi percentualmente sul Fondo in misura corrispondente, circa, alla percentuale del 3,27% per complessivi euro 50.000,00.

2. Le parti stabiliscono che la percentuale determinata sulla base dell'importo concordato per i nuovi differenziali da assegnare per l'anno 2025 viene applicata al numero dei dipendenti aventi diritto per ciascun settore, suddivisi per area professionale (art. 10, comma 2, lett. b) CCI normativo 2023-2025).
Dall'applicazione di questa percentuale possono risultare dei numeri non interi che in caso di decimali superiori alla 0,50 vengono arrotondati all'unità superiore.
A garanzia del maggior utilizzo delle risorse destinate ai differenziali stipendiali, le parti concordano che in caso di decimali inferiori allo 0,50 tale differenziale venga attribuito alle diverse aree professionali di ciascun settore con il seguente ordine:
operatori esperti
istruttori
funzionari.

Art. 3
Stanziamento indennità connesse all'organizzazione

1. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi (indennità di condizioni di lavoro, indennità di turnazione, maggiorazione per lavoro festivo, indennità di reperibilità) le parti confermano la disciplina contenuta nel CCI normativo 2023-2025 e stabiliscono che la percentuale complessiva di incidenza sul fondo corrisponda all'incirca al 11,21%.

Art. 4
Stanziamento indennità Polizia Locale

1. Per quanto attiene alle indennità contrattualmente previste e direttamente connesse all'organizzazione dei servizi della polizia provinciale (indennità di funzione ed indennità servizio esterno), le parti confermano la disciplina contenuta nel CCI normativo 2023-2025 e stabiliscono che la percentuale complessiva di incidenza sul fondo corrisponda all'incirca al 1,64%.

Art. 5
Stanziamento indennità specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, lett. f – art. 84 CCNL 16.11.2022)

1. In merito alla indennità per specifiche responsabilità, le parti destinano le risorse necessarie al pagamento delle medesime, prevedendo una percentuale all'incirca pari al 4,25% (di cui 0,98% per personale cpi potenziamento – eterofinanziato) del fondo complessivo.

Art. 6
Differenziazione del premio individuale
(art. 7, comma 4, lett. b) – art. 81 CCNL 16.11.2022)

1. Al fine di consentire l'attuazione dell'istituto del super premio e di valorizzarne la ratio, le parti, nel rimandare alla disciplina prevista nel CCI normativo 2023-2025, definiscono in euro 10.000,00 l'importo da destinare al finanziamento del medesimo da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali.

Art. 7
Stanziamento per elevate qualificazioni (EQ)

1. Le parti, richiamata la disciplina contenuta nel CCI normativo 2023-2025, prendono atto che lo stanziamento a bilancio destinato alle retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) è pari ad € 318.000,00, a cui vengono aggiunti Euro 4.329,32, quale quota proporzionale delle risorse di cui allo 0,22% del monte salari 2018, con suddivisione degli stessi in base allo stanziamento 2021. Concordano inoltre la destinazione di almeno il 15% del suddetto stanziamento complessivo alla erogazione della retribuzione di risultato.

2. Le parti, richiamato l'art. 13 del CCI normativo 2023-2025, contenente i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ, stabiliscono che anche per l'anno 2025 potranno partecipare alla ridistribuzione dei risparmi connessi all'applicazione del sistema di perequazione di cui alla lettera d) del succitato articolo,

unicamente gli incaricati di EQ che percepiranno un incentivo per funzioni tecniche non superiore a 1.000,00€.

Art. 8
Produttività

1. Per quanto riguarda la restante disponibilità del fondo, le parti danno atto che essa sarà destinata alla produttività individuale dei dipendenti nel rispetto dei criteri di merito, selettività e qualità della prestazione lavorativa, secondo quanto previsto nel sistema di valutazione ed all'art. 7 del CCI normativo 2023-2025.

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la produttività individuale nel medesimo anno.

Art. 9
Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente accordo avrà vigenza per la parte economica riferita all'annualità 2025.

2. Per la parte normativa sono confermati i criteri definiti nel CCI 2023-2025.

3. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 10
Trattamento accessorio del personale assegnato al Potenziamento straordinario dei Centri per l'impiego

1. Le parti prendono atto che il limite al fondo del trattamento accessorio, ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, non si applica per gli oneri del trattamento accessorio per le assunzioni del Potenziamento straordinario dei Centri per l'impiego.
2. Al suddetto personale deve essere garantito equivalente salario accessorio rispetto al restante personale provinciale e, pertanto, le apposite risorse devono essere distribuite secondo i criteri generali, definiti in sede di contrattazione decentrata.

Art.11
Indennità condizioni di lavoro

1. Le parti, richiamato l'art. 11 del CCI normativo 2023-2025, che disciplina l'indennità condizioni di lavoro, concordano che il riconoscimento di tale indennità, per tutte le situazioni di rischio e per le situazioni di disagio indicate al punto 4, lett. a) e b) del succitato articolo, spetti unicamente nel caso in cui l'orario di effettiva attività giornaliera, soggetta alle condizioni di cui si tratta, sia prevalente ovvero superiore al 50% dell'orario di servizio giornaliero teorico.

Si riportano inoltre le due dichiarazioni a verbale

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

Le parti concordano che il piano operativo per il miglioramento della viabilità nel periodo invernale, entro marzo 2026, dovrà essere rivalutato al fine di trovare soluzioni organizzative alternative, anche attraverso l'applicazione degli istituti contrattuali vigenti.

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

Le parti concordano che, ai fini della omogenea applicazione dell'istituto dell'indennità per specifiche responsabilità, tra personale del Piano di potenziamento dei CPI e personale del settore Lavoro e Formazione "storico" (ex Madia), a decorrere dall'anno 2026, verranno incrementate le risorse destinate a tale istituto.

PUNTO B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO

Le risorse costituenti il fondo per l'anno 2025 sono ripartite secondo la rappresentazione di cui alla Sez. Modulo II della Relazione Tecnico Finanziaria 2025.

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 2025 si inserisce nel CCI triennale normativo 2023-2025.

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

I principi di meritocrazia e premialità sono rispettati in quanto gli incentivi vengono distribuiti in coerenza con le previsioni del D.lgs.150/09 così come modificato nel tempo e con la consolidata giurisprudenza contabile, solo al termine del ciclo della performance, secondo il sistema che la Provincia ha adottato con atto del Presidente n. 219 del 13/12/2021, vale a dire solo ad avvenuto accertamento dei risultati effettivamente raggiunti e in maniera direttamente proporzionale alle valutazioni espresse dai dirigenti.

Si specifica che la valutazione dei dipendenti e posizioni organizzative è riferita ai seguenti elementi:

1. performance organizzativa di Ente:

   a) grado di attuazione dei programmi e della strategia di ente: evidenzia la capacità di attuazione delle politiche, dei programmi e degli obiettivi strategici;

b) stato di salute dell'amministrazione: consente di rilevare il grado di solidità dell'ente, le condizioni necessarie per consentire l'attuazione delle strategie e la capacità di perseguire alcuni standard qualitativi e quantitativi;

2. performance organizzativa di Settore:

   a) indicatori di performance riferiti agli standard di settore;

3. performance individuale:

   a) obiettivi individuali (solo ex PO – oggi incarichi di EQ ed ex cat. D – oggi Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione);

   b) indicatori di performance riferiti agli standard del centro di costo di appartenenza (valutazione dello svolgimento delle attività ordinarie di specifica competenza in relazione al centro di costo di riferimento);

4. comportamenti organizzativi

Tali ambiti di valutazione hanno un peso ed una declinazione differenziata a seconda della categoria di inquadramento dei lavoratori. Il sistema completo di misurazione e valutazione delle prestazioni dall'ente è pubblicato sul sito dell'ente.

Per quanto attiene alla fattispecie di cui ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16/11/2022, l'incentivo ad essa correlato verrà liquidato solo in base al grado di raggiungimento dell'obiettivo/progetto e le risorse saranno attribuite sulla base della valutazione operata dal responsabile del piano circa il contributo dato dal singolo lavoratore.

PUNTO E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITÀ DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

La procedura prevista per l'assegnazione dei differenziali economici è finalizzata a garantire sia il principio della selettività sia il rispetto di logiche meritocratiche: con riferimento alla prima delle due condizioni, le progressioni per l'anno 2025 potranno andare a beneficio di una quota limitata di dipendenti del personale in servizio alla data del 1.1.2025. Con riguardo alla logica meritocratica, i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1. media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

2. esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto EE.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Ai fini della valorizzazione dell'esperienza professionale si considerano gli ultimi 15 anni di servizio, con la seguente valorizzazione in termini di punti da attribuire:

- punti 5, per anno, da 15 a 11 anni;

- punti 2, per anno, da 10 a 6 anni;

- punti 1, per anno, negli ultimi 5 anni.

La percentuale del 3,27% dell'utilizzo del fondo 2025 da destinare ai "differenziali stipendiali" per complessivi euro 50.000,00, come indicato nell'art. 2 del decentrato 2025, si traduce in n. 49 passaggi di dipendenti, appartenenti alle differenti aree presenti nell'Ente (ex cat. B, C, D), rispetto a 121 dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione alla procedura selettiva. Il sistema prevede la declinazione dei 49 passaggi economici in relazione alle singole aree distribuite tra i vari settori dell'Ente in misura proporzionale al numero dei dipendenti ai medesimi assegnati, per cui ogni settore avrà il proprio numero di progressioni. La progressione sarà attribuita ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza. Il CCI normativo 2023-2025 ha già individuato specifici requisiti di ammissione alla selezione per l'attribuzione della progressione economica, individuati sulla base di quanto indicato nel contratto collettivo nazionale. Potranno, infatti, partecipare i dipendenti che abbiano prestato servizio presso l'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato e nei 4 anni precedenti non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Il requisito della permanenza presso l'Ente per almeno 4 anni si intende assolto anche da eventuale personale assunto in Provincia mediante mobilità esterna e con anzianità utile a tal fine presso l'Ente di provenienza. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, nel momento di espletamento della procedura siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

La verifica dei requisiti di partecipazione è effettuata d'ufficio dal settore risorse umane. L'acquisizione delle nuove posizioni economiche, a seguito della procedura selettiva, avrà efficacia dal 1° gennaio 2025. I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance negli ultimi tre anni;
- minor numero di progressioni economiche effettuate;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica con o senza soluzione di continuità;
- maggiore anzianità di servizio nell'Ente con o senza soluzione di continuità;
- maggiore età anagrafica.

Si attesta che i criteri definiti nei contratti decentrati sopra riportati sono coerenti con il principio di selettività, in quanto l' attribuzione dei differenziali stipendiali (ex progressioni economiche orizzontali) è destinata ad una quota limitata di dipendenti, sulla base delle risultanze della valutazione della performance individuale.

PUNTO F) RISULTATI ATTESI DALLA STIPULAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GENERALE

Il presente contratto è finalizzato a definire i criteri per il riparto delle risorse presenti nel fondo in modo da:

1. assicurare il finanziamento agli emolumenti fissi e continuativi, quali quelli connessi ai differenziali stipendiali (ex progressioni economiche) degli anni precedenti e alla

indennità di comparto, che sono disciplinati, nell'erogazione e nell'importo, dalla contrattazione nazionale e sulla base delle posizioni giuridicamente acquisite dai dipendenti nel corso degli anni;

2. di stanziare, per l'annualità 2025, euro 50.000 a finanziamento di ulteriori differenziali stipendiali per la valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti e del riconoscimento dell'impegno profuso nel raggiungimento di risultati;

3. quantificare e rendere disponibili le risorse per remunerare le specifiche situazioni previste dal CCNL 16.11.2022; tali utilizzi riguardano:

   a) le prestazioni di lavoro effettuate su turni (art. 30 CCNL 16.11.2022), sulla base degli importi previsti nei CCNL per i diversi tipi di turno (diurno, notturno, festivo, ecc.). Tale modalità organizzativa riguarda per la Provincia il solo servizio di Polizia Locale, organizzato su turni antimeridiani, pomeridiani e, in caso di necessità, anche notturni, per 7 giorni su 7. Ciò consente di presidiare le attività legate alla pubblica sicurezza in un arco di tempo più esteso rispetto al normale orario degli uffici, remunerando il disagio di una prestazione lavorativa strutturata appunto su tutti i giorni della settimana, anche festivi;

   b) le prestazioni di lavoro che espongono il lavoratore a particolari condizioni (art. 84bis CCNL 16.11.2022 - situazioni di rischio per la propria salute e per l'integrità personale, situazioni disagevoli o di potenziale conflitto con l'utenza, nonché le responsabilità derivanti dal maneggio di valori); i destinatari sono principalmente gli operatori esterni della viabilità, gli addetti alla manutenzione degli edifici di proprietà provinciale e gli operatori di front-office;

   c) la reperibilità (art. 80, co. 2, lett. d, CCNL 16.11.2022), vale a dire la disponibilità dei dipendenti di alcuni settori specifici (polizia, viabilità, edilizia, protezione civile) per far fronte, al di fuori dell'orario di servizio, a necessità derivanti da eventi imprevisti entrando in servizio straordinario, secondo una programmazione predefinita;

   d) le prestazioni rese, in via continuativa, dal personale della polizia nell'ambito di servizi esterni di vigilanza (art. 100 CCNL 16.11.2022) al fine di compensare i connessi rischi e i disagi;

   e) assicurare la remunerazione delle specifiche responsabilità affidate al personale (art. 80 CCNL 16.11.2022) e le responsabilità connesse all'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito dal personale della polizia non incaricato di posizione organizzativa (art. 97 CCNL 16.11.2022), nei limiti del CCNL e secondo i criteri del contratto integrativo di parte normativa; la voce garantisce che determinate tipologie di responsabilità trovino espresso riconoscimento, con il risultato atteso di favorire assunzioni di responsabilità nella ripartizione delle competenze tra i dipendenti e tra il personale della polizia locale.

4. determinare le risorse disponibili per l'incentivazione della produttività individuale o per gruppi di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 80, comma 2, punti a) e b) CCNL 16.11.2022. A tale riguardo l'intesa prevede il finanziamento del c.d. "super premio" (maggiorazione del premio individuale ex art. 81 CCNL 16.11.2022) per un importo pari a € 10.000, a beneficio del personale dipendente valutato in prima fascia. Il

mantenimento del budget è finalizzato a valorizzare la ratio dell'istituto ed assicurare un "incentivo" maggiormente premiante;

5. ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL 16.11.2022, per l'esercizio 2024, vengono destinate risorse decentrate finalizzate a remunerare scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, con particolare riferimento alla realizzazione di obiettivi di mantenimento del livello quali-quantitativo dei servizi a favore dell'utenza esterna con riferimento alla manutenzione delle strade provinciali durante la staione invernale. L'importo complessivo da destinare a tale voce di spesa, è individuato dal Presidente in sede di definizione degli indirizzi per la costituzione del fondo risorse decentrate.

Le risorse relative alla produttività generale vengono rese disponibili in base ai criteri previsti nel sistema di valutazione che, come indicato nella sezione precedente della relazione, si basa su una valutazione dell'apporto lavorativo dei dipendenti con riferimento a) ai risultati raggiunti dall'Ente nel suo complesso, in termini quantitativi con indicatori e target, correlati all'attuazione di politiche e programmi (performance organizzativa di ente), su una valutazione, b) a specifici indicatori collegati alla performance organizzativa del settore di appartenenza, in relazione al grado raggiungimento degli obiettivi assegnati nel PEG di riferimento e a specifici standard di settore, c) alla performance individuale (indicatori di performance riferiti al centro di costo di appartenenza e comportamenti organizzativi per le ex cat. B, C e D ed obiettivi individuali per le sole ex categorie D).

Si evidenzia, infine, che con il contratto integrativo economico 2025 vengono destinate alla produttività generale risorse tali da consentire di mantenere uno stanziamento complessivo non inferiore a quello dell'anno precedente.

I risultati attesi, in stretta correlazione ai bisogni della collettività, sono quelli di incentivare i dipendenti nella realizzazione di obiettivi previsti negli atti di programmazione annuale.
Gli incentivi verranno distribuiti solo al termine del ciclo della performance relativo all'esercizio 2025.

LA PRESIDENTE DELEGAZIONE TRATTANTE

(dr.ssa Barbara Faroni)

firmato digitalmente

Provincia di Cremona

PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI N. 25 del 23 ottobre 2025 SU COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO E LA PRODUTTIVITÀ DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMPARTO DELL'ANNO 2025

IL COLLEGIO DEI REVISORI

costituito dal Rag. Franco Albertoni, Presidente, dal Dott. Pietro Bosso e dal Dott. Paolo Mario Franzosini, componenti, nominato con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 17 del 16 giugno 2021, con decorrenza dell'incarico a far data dal 30 giugno 2024 e fino al 29 giugno 2027, riunitosi in data odierna, in videoconferenza mediante la piattaforma *google-meet*, per prendere in esame la pre-intesa sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del comparto – parte economica – anno 2025 che è stata sottoscritta in data 17.10.2025 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, 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 che dispone: " *Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal Collegio dei revisori dei conti, dal Collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo*";
- l'art. 8, comma 7, del CCNL Funzioni Locali – triennio 2019-2021 del 16/11/2022 che prevede "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001";
- l'art. 40, commi 3 bis, 3 quinquies, 3 sexies, del D.Lgs. n. 165/2001;
- il CCNL Funzioni locali sottoscritto in data 16/11/2022;
- il CCNL Funzioni locali sottoscritto in data 21/5/2018;
- 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*".

ESAMINATI

i seguenti documenti relativi alla contrattazione decentrata integrativa anno 2025:

- la deliberazione del Presidente n. 153 del 15/10/2025 avente ad oggetto "DISPOSIZIONI DI INCREMENTO DELLA PARTE VARIABILE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2025 E LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA";
- la determinazione n. 531 del 15/10/2025 del Dirigente del Settore Risorse Umane Servizi Trasversali e Progetti Europei con la quale è stato costituito il Fondo risorse decentrate – personale del comparto - per l'anno 2025";
- la pre-intesa sul contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del comparto – parte economica – dell'anno 2025, sottoscritta dalle delegazioni trattanti in data 17/10/2025;
- la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sulla predetta ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritte 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.

VISTI

- la deliberazione del Presidente n. 219 del 13/01/2021, con cui è stato adottato il Ciclo della Performance 2023-2025, previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009;
- la deliberazione del Presidente n. 90 del 25/6/2025 con la quale è stata validata l'ultima relazione sulla performance relativamente all'anno 2024 tenuto conto che la relazione relativa all'annualità 2025 verrà approvata al termine del percorso di misurazione e valutazione;
- la delibera del Presidente n. 44 del 31/03/2025 con cui è stato approvato il Piano integrato attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 ai sensi dell'art. 10, comma 8, lettera a) del D.Lgs. 33/2013, che include il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza come disposto dall'articolo 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il Documento Unico di Programmazione – DUP 2025/2027 ed il Bilancio di previsione 2025/2027, approvati con Delibera del Consiglio Provinciale n. 4 del 03/02/2025, in merito ai quali il Collegio dei Revisori ha rilasciato rispettivamente i pareri n. 1/2025 e n. 2/2025 in data 09/01/2025.
- la deliberazione del Presidente n. 21 del 26/02/2025 che ha approvato il P.E.G. 2025-2027

RILEVATO CHE

gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa in esame per l'anno 2025 sono stati determinati in complessivi 1.528.954,46 euro, costituiti da 1.214.240,19 euro di risorse stabili e da 314.714,27 euro di risorse variabili.

VERIFICATO CHE

- la relazione tecnico-finanziaria è stata predisposta 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;
- l'importo del Fondo per la contrattazione 2025 soggetto al limite di cui sopra ammonta ad Euro 1.301.381,73 e, tenuto conto delle voci non soggette al limite dettagliate nel prospetto di verifica allegato alla determinazione di costituzione del Fondo n. 531 del 15/10/2025 rideterminato in Euro 1.241.381,73, rispetta il tetto massimo di legge relativo al corrispondente importo dell'anno 2016 pari ad Euro 1.246.951,56;

- i criteri di costituzione e gli importi relativi alla quantificazione del fondo delle risorse stabili, contenute nella pre-intesa del contratto collettivo decentrato integrativo non sono in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali, ed in particolare con il CCNL del 16/11/2022;
- sono state stanziate ulteriori risorse variabili per un importo complessivo di Euro 91.714,27 riferite:
  - ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. c) del CCNL del 16/11/2022, pari a 44.450,00 euro, riferibili ad uno specifico Piano operativo finalizzati a garantire la transitabilità delle strade provinciali durante la stagione invernale;
  - ai sensi dell'art. 79 comma 2, lett. b) per un importo complessivo di 30.000,00 euro quale quota parte dell'importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997;
  - al risparmio accertato a consuntivo derivante dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario (riferito all'anno 2024) ai sensi dell'art. 79, comma 2, lett. d) del CCNL del 16/11/2022, per un importo di Euro 4.230,05;
  - all'importo corrispondente alla frazione di RIA calcolato in misura pari alle mensilità residue dopo le cessazioni dei dipendenti (riferito all'anno 2024) ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. d) del CCNL del 21/05/2018, di Euro 91,37;
  - all'importo di Euro 12.942,85 calcolato in base al disposto che prevede l'incremento, del Fondo e del budget delle P.O., fino allo 0,22 del monte salari 2018 con suddivisione proporzionale sulla base della composizione degli stessi nell'anno 2021 ai sensi dell'art. 79, comma 3, del CCNL del 16/11/2022;

  oltre ad Euro 223.000,00 quali incentivi per la progettazione di opere alle funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D. Lgs n. 50/2016 (ex art. 68, comma 2, lett. c) del CCNL del 21/05/2018);

- i criteri previsti per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025 risultano essere in accordo con le disposizioni di legge e i principi definiti nella normativa contrattuale nazionale;
- le risorse economico – finanziarie occorrenti all'applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2025, risultano stanziate nei relativi interventi del bilancio di competenza;
- le risorse del fondo incentivante la produttività sono tutte correlate al grado di raggiungimento degli obiettivi di produttività (collegati al piano delle performance): la valorizzazione economica dei premi collegati alle performance individuali o collettive è correlata ai risultati ottenuti dal personale del comparto al fine di considerare il loro apporto individuale o di gruppo al raggiungimento dei risultati organizzativi secondo le modalità previste dal sistema di valutazione;
- è stato attestato nella relazione illustrativa degli aspetti procedurali e normativi della pre-intesa contrattuale relativa al fondo del personale dipendente del comparto per l'anno 2025 che il rispetto dei principi di meritocrazia e premialità viene assicurato in quanto gli incentivi della produttività individuale e collettiva verranno erogati in coerenza con le previsioni del D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i;

RICHIAMATI

i Pareri dello scrivente Collegio dei Revisori n. 18/2025 del 21/08/2025 del e n. 23/2025 del 29/09/2025 sulla proposta di incremento della parte stabile del fondo risorse decentrate per le politiche di sviluppo e la produttività del personale dipendente del comparto dell'anno 2025;

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 del bilancio annuale e pluriennale;

- l'Ente ha rispettato gli equilibri di bilancio per l'anno 2024 e rispetta nell'esercizio 2025 tutti gli equilibri di bilancio, finanziari ed economici, richiesti dalla normativa contabile in vigore;
- l'Ente ha approvato il bilancio di previsione 2025/2027 coerentemente con gli obiettivi di finanza pubblica imposti dalla vigente normativa;

tutto ciò premesso, il sottoscritto Collegio dei Revisori dei Conti, per quanto di sua competenza,

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla compatibilità degli oneri derivanti dall'applicazione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dipendente del comparto relativamente all'anno 2025, riguardante l'utilizzo delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività del personale, rispetto sia ai limiti imposti dalla contrattazione nazionale vigente nonché ai vincoli del bilancio annuale e pluriennale, subordinando l'effettiva erogazione del fondo all'approvazione da parte del Presidente della relazione finale sulla performance dell'anno 2025 ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 precedentemente validata dal Nucleo di Valutazione successivamente all'accertamento dei risultati raggiunti ed alle valutazioni espresse dai Dirigenti.

Il Collegio dei Revisori dei Conti raccomanda che:

- l'erogazione delle risorse decentrate, soprattutto di quelle finanziabili ex art. 80, comma 2, lett. b), del CCNL del 16/11/2022 avvenga sulla base di verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati e vengano trasmesse al Collegio dei Revisori le eventuali relazioni di sintesi dei Dirigenti responsabili dei Settori e la certificazione relativa ai progetti validati dal Nucleo di Valutazione;

- dopo la deliberazione del Presidente sull'autorizzazione alla 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, 23 ottobre 2025

Il Collegio dei Revisori

Rag. Franco Albertoni - Presidente

Dott Pietro Bosso

Dott. Paolo Mario Franzosini

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