

Prot.n. 4906/1/2017

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA al
contratto integrativo della dirigenza per l'anno 2017**

Relazione illustrativa

Data di sottoscrizione	8/2/2018	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : Presidente: Segretario Generale dott. Tirabassi Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP	
Soggetti destinatari	Personale dirigente dell'Ente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Criteri di destinazione delle risorse decentrate per il 2017 e ripartizione delle risorse tra retribuzione di posizione e di risultato; b) Criteri di valutazione delle prestazioni dirigenziali e dell'attribuzione del risultato.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Esame dell'Organo di controllo interno.	È stato sottoposto per la certificazione all'Organo di controllo interno? Si in data _____
		Eventuali rilievi dell'Organo di controllo interno SI ----- NO -----
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: E' stato adottato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 172 del 25/9/2014, aggiornato con decreto del Presidente n.184 del 6/11/2015. Dall'anno 2016 è unificato organicamente nel nuovo documento unico di programmazione. Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL, aggiunto dall'art. 3, comma 1, lett. g-bis), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213, i progetti e le attività oggetto di misurazione della performance sono comunque contenute nel piano esecutivo di gestione, approvato con decreto del Presidente n. 106 del 19/07/2017.
		Con deliberazione della Giunta Provinciale n.64 dell'1/4/2014 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11, comma 2 del D.Lgs.150/2009 e con decreto presidenziale è stato approvato l'aggiornamento del Piano triennale di prevenzione della corruzione. Con successivo Decreto presidenziale n.18 del 16/2/2017 il Piano è stato aggiornato per il periodo 2017-2019. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.

	La Relazione della Performance dell'anno 2017 è in corso di adozione a conclusione delle valutazioni e della gestione e viene sottoposta a verifica da parte dell'OIV.
	L'OIV presiede il ciclo di valutazione delle figure dirigenziali e una volta definiti gli obiettivi di gestione e dei progetti ordinari e strategici, monitora l'attività attraverso verifiche e/o colloqui, e infine esamina le rendicontazioni finali degli strumenti programmatori ed esprime la valutazione finale.

Illustrazione dell'articolato del contratto:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Nelle more dei rinnovi contrattuali e sulla base delle disposizioni tuttora vigenti, l'ente determina annualmente le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza.

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente della Provincia di Reggio Emilia, ha per oggetto la destinazione delle risorse, in particolare al risultato, e i criteri di valutazione delle prestazioni per la distribuzione del risultato medesimo.

L'accordo definitivo sottoscritto il 21/7/2011 ha recepito gli aggiornamenti dei contratti nazionali intervenuti e i principi relativi ai risultati della dirigenza, approvando altresì la distribuzione delle risorse tra retribuzione di posizione e di risultato e una nuova quantificazione percentuale della retribuzione di risultato per tutte le posizioni dirigenziali a tempo indeterminato e determinato.

Successivamente si sono conclusi accordi annuali, sempre certificati positivamente dai revisori dei Conti e approvati dagli organi competenti, che hanno sostanzialmente confermato la ripartizione delle risorse e la percentuale di retribuzione di risultato riconosciuta ai dirigenti, nonché il metodo e i criteri di valutazione e assegnazione dei punteggi individuali, anche in considerazione della mancanza di una nuova normativa contrattuale.

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione, l'ente determina i valori economici da assegnare secondo un sistema che tiene conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne, alle competenze e più in generale ad una serie di fattori oggettivi che vengono soppesati.

Mentre per la retribuzione di risultato, il sistema di valutazione è perfettamente integrato nel ciclo di gestione della performance di ente e correlato agli strumenti programmatori e gestionali.

Per quanto riguarda il contesto in cui la dirigenza si è trovata ad operare, a partire dall'anno 2015 ha visto ripetute variazioni dell'assetto organizzativo dell'Ente e dell'attribuzione delle funzioni dirigenziali, anche in seguito alla cessazione dal servizio di diverse figure in tempi ravvicinati, per pensionamento, cessazione o trasferimento a seguito del riordino delle funzioni previsto dalla normativa sulla riforma istituzionale dell'Ente. In tale contesto particolarmente gravoso che ha visto la concentrazione delle funzioni dirigenziali in capo a sole tre unità di personale rimaste in servizio, peraltro tutte

a tempo determinato, e l'attribuzione di incarichi ad interim, anche al Segretario Generale, contestualmente la normativa ha imposto vincoli di riduzione consistente delle risorse finanziarie. Tutto ciò considerato, non sono stati inseriti elementi di novità al sistema di valutazione.

– **criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

Si dà atto, pertanto, che il fondo è stato costituito dall'Ente ai sensi dei contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali (area II) vigenti nel rispetto dei limiti e dei vincoli alla spesa.

Al fondo della dirigenza dell'anno 2017 non sono assegnate risorse aggiuntive e complessivamente non risultano iscritte poste di natura variabile, mentre alla parte fissa vengono imputate tutte le decurtazioni previste dalla normativa vigente.

C) illustrazione relativa alla meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il sistema per la valutazione del risultato secondo fasi e tempistiche determinate in progettazione, monitoraggio e rendiconto. Il sistema di valutazione risulta presieduto dall'O.I.V.

Viene proposta la conferma delle modalità di ripartizione delle risorse e dei criteri, modalità e parametri per la valutazione del risultato in essere che comporta:

- il riconoscimento di un importo teorico della retribuzione di risultato di ciascuna figura dirigenziale pari al 30% della relativa retribuzione di posizione assegnata;
- l'applicazione, su tale quota teorica, della proporzione percentuale in base al punteggio ottenuto in sede di valutazione, espresso in centesimi, per l'attribuzione del risultato effettivo;
- la conferma anche degli elementi su cui si articola la valutazione e dello strumento adottato (scheda individuale).

D) risultati attesi

Lo strumento premiante offerto dalla valutazione delle prestazioni e dalla conseguente retribuzione di risultato, contribuisce a compensare il personale dei maggiori e gravanti oneri derivanti dall'accorpamento delle funzioni dirigenziali in servizi multisettoriali, di fatto più assimilabili a macro-aree che a servizi con specifica vocazione. Ai dirigenti viene inoltre richiesto un particolare

impegno ed attenzione, oltre che capacità propositiva, nella razionalizzazione delle risorse, finanziarie, umane e strumentali, al fine di garantire l'operatività dell'ente alle migliori condizioni possibili. Ogni obiettivo di rilevanza strategica contiene infatti elementi riorganizzativi e di razionalizzazione, con particolare riguardo alla salvaguardia dei servizi e dell'utenza sia interna che esterna e in generale dei cittadini.

Reggio Emilia, lì 2 marzo 2018

SERVIZIO AFFARI GENERALI
IL SEGRETARIO GENERALE
DIRIGENTE AD INTERIM
(dott. Alfredo Luigi Tirabassi)

