



PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Prot.n. 9065

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA al contratto integrativo della dirigenza per l'anno 2018

Relazione illustrativa

Data di sottoscrizione	27/03/19	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018	
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 2018 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? Sì 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. 79 dell'11/4/2018. 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.

		<p>La Relazione della Performance dell'anno 2018 è in corso di adozione a conclusione delle valutazioni e della gestione e viene sottoposta a verifica da parte dell'OIV.</p> <p>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.</p>
--	--	--

Illustrazione dell'articolato del contratto:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Nelle more del rinnovo contrattuale 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 (di cui solo una a tempo indeterminato a seguito di procedura concorsuale esperita durante l'anno 2018) 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 vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del personale dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali (area II), nel rispetto dei limiti e dei vincoli alla spesa.

Al fondo della dirigenza dell'anno 2018 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'Organismo Indipendente di Valutazione.

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 multisetoriali, 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 12/4/2019

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

Relazione tecnico-finanziaria

La presente relazione è redatta ai fini di individuare e quantificare i costi relativi alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2018 per il personale dirigente e di attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti di bilancio.

Modulo I - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Non essendo ancora stato sottoscritto il CCNL per l'area relativa alle funzioni locali per il triennio 2016-2018 e pertanto essendo ancora vigenti le disposizioni contenute nei precedenti contratti e i limiti al fondo contenuti nell'art.23 c.2 del D.Lgs.75/2017, il fondo per la retribuzione di posizione e risultato è stato quantificato per l'anno 2018, in continuità con quello dell'anno precedente, non rilevandosi variazioni.

Con decreto del Presidente n.332 del 18/12/2018, preso atto della situazione di ritardo della contrattazione collettiva nazionale, è stata confermata la disciplina precedentemente adottata, previa contrattazione decentrata integrativa e fatti salvi i successivi eventuali adeguamenti che si rendessero necessari.

Pertanto, si è confermata l'applicazione delle prescrizioni dell'art.23 comma 2 del D.Lgs. 25/7/2017 n.75 il quale prevede che, nelle more della definizione del contratto collettivo nazionale di lavoro, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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. 30/3/2001 n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data, è abrogata la disposizione dell'art.1 comma 236 della L.28/12/2015 n.208. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare risorse aggiuntive alla contrattazione decentrata nell'anno 2016 a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Poiché l'ente non aveva rispettato il patto di stabilità interno per l'anno 2015 e si trovava nella condizione di non poter mettere a disposizione risorse aggiuntive nell'anno 2016, al fine di non penalizzare ulteriormente le già limitate consistenze del fondo, si è data applicazione alla previsione sopracitata, tenendo a riferimento l'anno 2015 ed applicando le riduzioni prescritte, solo al fine di determinare il limite complessivo delle risorse, senza però destinare quote in parte variabile.

Il fondo 2018 risulta costituito con determinazione dirigenziale n.936 del 21/12/2018, su parere positivo del collegio dei Revisori dei Conti, espresso con verbale n.97 del 19/12/2018, ed ammonta complessivamente ad € 203.731,16 tutti di parte fissa:

risorse fisse	203.731,16
risorse variabili	0
TOTALE	203.731,16

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

posizione e di risultato per l'anno 1998:	art.26 c.1lett. A) ccnl 99	276.053,62
incrementi CCNL 98-01	art.26 comma 1 lettera d)	10.658,63
incrementi CCNL 02-05	ART.23 COMMA 1 ccnl02-05	16.640,00
incrementi CCNL 02-05	ART.23 COMMA 3 ccnl02-05	22.376,23
incrementi CCNL 04-05	art.4 comma 1 ccnl 04-05	27.456,00
incrementi CCNL 04-05	art.4 comma 4 ccnl 04-05	13.740,29
incrementi CCNL 06-09	art.16 comma 1ccnl 06-09	12.916,80
incrementi CCNL 06-09 (retribuzione di risultato)	art.16 comma 4 ccnl 06-09	33.079,97
incrementi CCNL 08-09	art.5 comma 1 ccnl 08-09	12.220,00
incrementi CCNL 08-09 (retribuzione di risultato)	art.5 comma 4 ccnl 08-09	14.018,37
processi di decentramento	art.26 comma 1 lettera f) CCNL 98-01	11.000,00
RIA e maturato economico del personale cessato	art.26 comma 1 lettera g) CCNL 98-01	31.112,22
incremento dotazione organica/ riorganizzazione stabile dei servizi - PARTE FISSA	art.26 comma 3 CCNL 98-01	200.000,00
riduzione stabile organico dirigenziale	art.26 comma 5 CCNL 98-01	
altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità		
riduzione ex art.1 CCNL 12/02/2002 (3,356,97 x ogni posizione dirigenziale	ART.1 COMMA 3 CCNL 2001	-110.780,01

Nella consistenza del fondo in parte fissa andrebbe ascritto anche l'importo relativo alla R.I.A. del personale cessato dell'anno 2016, con valore

annualizzato pari ad € 3.318,96 che viene calcolata ma non imputata per il divieto di superamento del fondo 2015.

Sezione II – Risorse variabili

Non sono imputate risorse alla parte variabile di finanziamento del fondo.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state applicate e storicizzate le decurtazioni previste dalla normativa per il personale cessato nel periodo di vigenza del blocco delle risorse negli anni 2011-2014 (decurtazione permanente operata ai sensi dell'art.9, comma 2-bis del DL n.78/2010, convertito nella L.122/2011 e del comma 456 art.1 della Legge 147/2013).

A tale decurtazione, si aggiunge la riduzione, ex art.1 comma 236 della Legge 208/2015 che ha disposto un nuovo tetto ai fondi, pari al corrispondente importo determinato per l'anno 2015, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale.

Oltre alle normali cessazioni dal servizio, dall'anno 2016, in attuazione dei disposti contenuti nella Legge 56/2014 e della successiva Legge Regionale 13/2015, grava sull'ente l'obbligo di decurtazione dei fondi anche per il personale trasferito ad altri enti per passaggio delle relative funzioni.

Le decurtazioni applicate sono dunque riassumibili come segue:

Decurtazione permanente ex art.1 comma 456 L.147/2013	-137.563,23
Decurtazione di cui all'art.1 comma 236 L.208/2015 (anni 2015 e 2016)	-162.763,58
Decurtazione per trasferimento funzioni ad altri enti	-43.879,42
Decurtazione per rispetto limite fondo	-22.554,73

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Risorse fisse dopo l'applicazione della decurtazione permanente	432.928,89
decurtazione per cessazioni	-162.763,58
decurtazione per trasferimenti dipendenti ad altri enti	-43.879,42
Decurtazione per rispetto limite	-22.554,73
Totale risorse fisse	203.731,16
Risorse variabili	0
TOTALE	203.731,16

Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

In coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del fondo, si evidenzia la relativa programmazione di utilizzo concordata nell'ipotesi di accordo decentrato

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Retribuzione di posizione	156.632,82
Retribuzione di risultato	47.098,34
TOTALE	203.731,16

Complessivamente, sono destinate alla retribuzione di posizione il 77% delle disponibilità e alla retribuzione di risultato il 23%.

Attestazione motivata dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- È garantita la copertura delle destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (retribuzione di posizione) con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
- È rispettato il principio di attribuzione selettiva di incentivi economici, il quanto la retribuzione di risultato è erogata in applicazione delle norme contrattuali, dei sistemi di misurazione e valutazione e sulla base di elementi oggettivi e qualitativi verificati dall'OIV.

Modulo III

Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo dell'anno precedente.

ANNO	2018	2017
posizione e di risultato per l'anno 1998:	276.053,62	276.053,62
incrementi CCNL 98-01	10.658,63	10.658,63
incrementi CCNL 02-05	16.640,00	16.640,00
incrementi CCNL 02-05	22.376,23	22.376,23
incrementi CCNL 04-05	27.456,00	27.456,00
incrementi CCNL 04-05	13.740,29	13.740,29
incrementi CCNL 06-09	12.916,80	12.916,80
incrementi CCNL 06-09	33.079,97	33.079,97
incrementi CCNL 08-09	12.220,00	12.220,00

incrementi CCNL 08-09	14.018,37	14.018,37
processi di decentramento	11.000,00	11.000,00
RIA e maturato economico del personale cessato	30.476,06	30.476,06
incremento dotazione organica/ riorganizzazione stabile dei servizi - PARTE FISSA	200.000,00	200.000,00
riduzione stabile organico dirigenziale		
altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità		
riduzione ex art.1 CCNL 12/02/2002 (3,356,97 x ogni posizione dirigenziale	-110.780,01	-110.780,01
decurtazione fondo / parte fissa	-137563,23	-137563,23
RIA dirigenti cessati anno 2015	636,16	636,16
TOTALE	432.928,89	432.928,89
decurtazione per cessazioni annualizzate	- 98.404,74	- 98.404,74
decurtazione personale trasferito ad altri enti	- 43.879,42	- 43.879,42
decurtazione per cessazioni 2016	- 64.358,84	- 64.358,84
TOTALE	226.285,89	226.285,89
Limite 2015 ridotto (203.731,16)	-22.554,73	-22.554,73
TOTALE PARTE FISSA	203.731,16	203.731,16
Risorse variabili soggette a limite		
integrazione 1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997	0	0
altre risorse variabili	0	0
somme non utilizzate fondo anno precedente	Non imputate	Non imputate
Limite 2015 ridotto proporzionalmente (3.294,20)		
Risorse variabili non soggette a limite	0	0
TOTALE FONDO	203.731,16	203.731,16

Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo 2017

Si dettaglia la ripartizione tra retribuzione di posizione e risultato:

DESTINAZIONE

	anno	2018	2017
Retribuzione di posizione		156.632,82	156.632,82
Retribuzione di risultato		47.098,34	47.098,34

Si dà atto che le risorse risultano superiori alla possibile spesa determinata dal valore della retribuzione di posizione assegnata alle tre posizioni dirigenziali ricoperte da titolare e dalla relativa retribuzione di risultato, determinando così delle economie a consuntivo.

Modulo IV

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

Le risorse complessive messe a disposizione per la contrattazione decentrata del personale dirigente, pari ad € 203.731,16 trovano copertura negli stanziamenti del Bilancio di previsione 2018 nelle azioni di spesa appositamente destinate a finanziare il trattamento accessorio del personale dirigente, classificate nelle diverse missioni e nei diversi programmi di bilancio, coerentemente con l'assegnazione alle diverse funzioni provinciali. Pertanto la verifica tra sistema contabile e dati del fondo per il salario accessorio della dirigenza è costante.

Le somme per oneri riflessi e IRAP sono impegnate sui rispettivi capitoli di bilancio del personale e non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

La compatibilità economico-finanziaria è verificabile con gli stanziamenti previsti sul capitolo di spesa 3025 e sugli art.5 dei capitoli di bilancio corrispondenti alle funzioni di assegnazione dei dirigenti. Analogo criterio è applicato per la ripartizione degli oneri previdenziali, all'art.2; mentre l'i.r.a.p. trova copertura ai capitoli ricompresi nel macroaggregato di bilancio IRAP.

Le risorse a copertura del salario accessorio ricorrente mensile (retribuzione di posizione) sono stanziare nelle specifiche azioni di spesa fino al 31/12/2018. Riguardo agli importi per premialità 2018 liquidabili ed esigibili solo dall'esercizio successivo (retribuzione di risultato), le risorse a copertura sono conservate alla Missione 01 Programma 11 codice piano dei conti integrato 1010101004 del cap.3025 per il fondo pluriennale vincolato in quanto destinate alla re- imputazione nel bilancio 2019.

Analogamente avviene per i costi dei relativi oneri previdenziali imputabili agli art.2 dei capitoli di bilancio corrispondenti alle funzioni di assegnazione del personale e per l'i.r.a.p. al cap.3018 art.1.

Reggio Emilia, lì 12/4/2019

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