PROVINCIA
DI REGGIO EMILIA

Prot.n. 33019/1/2019 N03.009.001

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA al contratto integrativo della dirigenza per l'anno 2019

Relazione illustrativa

Data di sottoscrizione		**12/12/19**
Periodo temporale di vigenza		**Anno 2019**
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 2019 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, attualizzato 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. 94 del 5/4/2019. 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. Da ultimo, con Decreto presidenziale n.22 del 30/1/2019 il Piano è stato aggiornato per il periodo 2019-20219. 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 2018 è stata adottata con decreto del Presidente del 2/7/2019 preventivamente sottoposta a verifica da parte dell'OIV in data 28/6/2019 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 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 a tempo indeterminato e determinato chiamato a ricoprire posizioni previste stabilmente nella dotazione, 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 fino ad allora 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, con decreto presidenziale n. 340 del 27/12/2018 la Provincia ha approvato un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale, compreso il personale dirigente, che vedrà la prima applicazione proprio per le prestazioni relative all'annualità 2019.
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 l'assetto organizzativo dell'Ente e l'attribuzione delle funzioni dirigenziali hanno visto ripetute variazioni, sia in seguito alla cessazione dal servizio di diverse figure in tempi ravvicinati, sia per il trasferimento del personale ad altro ente a seguito del riordino delle funzioni previsto dalla normativa sulla riforma istituzionale dell'Ente.
In tale contesto di precarietà, solo alla fine dell'anno 2018 è stato possibile ripristinare, a seguito di procedura concorsuale, almeno una figura dirigenziale a tempo indeterminato. Permanendo forti vincoli e una consistente riduzione delle risorse finanziarie, la situazione vede tuttora l'attribuzione di incarichi ad interim, peraltro anche al Segretario Generale e una generale invarianza delle previsioni, in attesa del rinnovo contrattuale per la categoria.

In occasione della ridefinizione del sistema di misurazione e valutazione della performance, sono comunque stati introdotti alcuni elementi di novità, in particolare relativamente ai criteri e parametri adottati ed allo strumento per la valutazione (scheda).

- **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 2019 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 in esito alla valutazione del risultato, 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.

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 17 dicembre 2019

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