



# PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Prot.n. 30608/1/2020

N03.009.001

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA al contratto integrativo della dirigenza per l'anno 2020

### Relazione illustrativa

<b>Data di sottoscrizione</b>	15/12/2020	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2020</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente dell'Ente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Criteri di destinazione delle risorse decentrate per il 2020 e ripartizione delle risorse tra retribuzione di posizione e di risultato; b) Criteri di valutazione delle prestazioni dirigenziali e dell'attribuzione del risultato.	
<b>Rispetto dell'iter procedurale e degli atti procedurali e successivi alla contrattazione</b>	<b>Esame dell'Organo di controllo interno.</b>	È stato sottoposto per la certificazione all'Organo di controllo interno? <b>Sì in data 11/12/2020</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</b>	Eventuali rilievi dell'Organo di controllo interno SI ----- NO ----X--  Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: 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 contenute nel piano esecutivo di gestione, approvato con decreto del Presidente n. 1 del 9/1/2020 e ss.mm.ii. 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 deliberazione di Giunta provinciale n. 65 del 01/04/2014, è stato approvato il Piano per la prevenzione della corruzione, modificato con Decreto del Presidente n. 14 del 30/01/2015 e successivamente aggiornato, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012, con Decreto del Presidente n. 9 del 29/01/2016 e con Decreto n. 18 del 16/02/2017. Da ultimo, con Decreto presidenziale n.22 del 30/1/2019 il Piano è stato aggiornato per il periodo 2019-2021. 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 2019 è stata adottata con decreto del Presidente n.124 del 2/7/2020 e sottoposta a verifica da parte dell'OIV (validazione del 15/7/2020).
--	--	---

		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 organica dell'Ente, 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 dall'organo competente, 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 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 ha visto la prima applicazione per le prestazioni relative all'annualità 2019 e alcuni elementi di novità, in particolare relativamente ai criteri e parametri adottati ed allo strumento per la valutazione (scheda).

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, che ha visto nell'ultimo quinquennio numerose cessazioni dal servizio di figure dirigenziali in tempi ravvicinati, anche per il trasferimento del personale ad altro ente a seguito del riordino delle funzioni previsto dalla normativa sulla riforma istituzionale dell'Ente, con conseguente mancanza di dirigenti a tempo indeterminato.

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 a partire dal 2019, anche l'assunzione di una figura fuori dotazione organica ai sensi dell'art.110 c.2 del D.Lgs.267/2000. La situazione per l'anno 2020 registra una generale invarianza delle previsioni, in attesa del rinnovo contrattuale per la categoria, attualmente in fase di definizione.

– **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 2020 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:

- la conferma della destinazione della quota per il risultato nella misura determinata negli anni precedenti e pari al 23,12% del totale del fondo disponibile;
- 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 2020

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

*Documento sottoscritto in forma digitale ai sensi del d.lgs. 82/2005*