



PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Prot.n. 34018/1/2021

N03.009.001

Al Collegio dei Revisori dei Conti
della Provincia di Reggio Emilia

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato della Provincia di Reggio Emilia in attuazione del CCNL area dirigenza 17/12/2020 e ripartizione risorse per l'anno 2021

Relazione illustrativa

Data di sottoscrizione	6/12/2021	
Periodo temporale di vigenza	CCDI parte normativa ed economica anno 2021	
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) Triennio parte normativa in adeguamento al CCNL 17/12/2020 b) Annuale parte economica: criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizine e di risultato.	
adempimento 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: 26/11/2021 – Certificato con verbale n. 24 dell'1/12/2021
		Eventuali rilievi dell'Organo di controllo interno SI ----- NO -----X--

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	<p>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.7 del 25/1/2021 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.27 del 11/2/2021 il Piano è stato aggiornato per il periodo 2021-2023. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance dell'anno 2020 è stata adottata con decreto del Presidente n.77 del 28/5/2021 e sottoposta a verifica da parte dell'OIV (validazione del 29/6/2021). 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

La presente ipotesi contrattuale ha valenza triennale per quanto riguarda la parte normativa, in applicazione del rinnovo contrattuale per il triennio 2016-2018 avvenuto con CCNL 17/12/2020 e nelle more del successivo triennio 2019-2021. L'accordo manterrà pertanto la sua validità fino a successiva regolazione.

Per quanto riguarda la parte economica, in linea con le previsioni contenute dell'art.8 del nuovo CCNL, ha valenza annuale.

Riguarda tutto il personale dirigente della Provincia di Reggio Emilia a tempo indeterminato e determinato chiamato a ricoprire posizioni previste stabilmente nella dotazione organica dell'Ente e ha per oggetto la destinazione delle risorse, tra retribuzione di posizioni e di risultato.

Tra le materie oggetto di contrattazione integrativa sono state introdotte clausole relative ai due nuovi istituti normati dall'art.31 "salvaguardia economica" e dall'art.60 "Onnicomprensività del trattamento economico".

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

La costituzione delle risorse decentrate e la loro destinazione, tiene conto della nuova disciplina contenuta nell'art.57 del nuovo CCNL nel rispetto delle risorse finanziarie disponibili.

Si dà atto che il fondo è stato costituito dall'Ente nel rispetto dei limiti e dei vincoli alla spesa, con determinazione n.968 del 25/11/2021, su cui il collegio dei revisori ha espresso parere favorevole con verbale n.24 dell'1/12/2021.

Al fondo della dirigenza dell'anno 2021 sono assegnate esclusivamente le risorse dovute per disposizioni di legge o contrattuali

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione, si evidenzia che nel 2021 è stata attuata una modifica della struttura organizzativa e successivamente una nuova assegnazione di funzioni dirigenziali ai servizi, in seguito alla quale, come disposto con Decreto del Presidente n.189 del 23/11/2021, si dovrà provvedere ad una ripesatura complessiva delle posizioni dirigenziali nel 2022; fino ad allora in via transitoria per l'anno 2021 resta confermata l'attuale pesatura delle posizioni.

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 viene applicato in merito ai criteri, ai parametri ed allo strumento per la valutazione (scheda).

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 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 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.

Risultati attesi relativi alla performance organizzative e individuale sono tradotti negli atti di natura programmatica per l'anno di competenza.

Reggio Emilia, lì 7 dicembre 2021

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