



PROVINCIA DI REGGIO EMILIA

Prot.n.35553/1/2022
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 sull'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizine e risultato della dirigenza relativo all'anno 2022

Relazione illustrativa	
Data di sottoscrizione	30/11/2022
Periodo temporale di vigenza	2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica : Presidente: Segretario Generale dott. Tirabassi Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP – UIL FPL Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL
Soggetti destinatari	Personale dirigente dell'Ente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato; b) Criteri di valutazione delle prestazioni dirigenziali e dell'attribuzione del risultato.
accampment 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: 15/11/2022 – Certificato con verbale n. 24 del 24/11/2022 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:</p> <p>Gli atti della programmazione, il monitoraggio, l'applicazione dei sistemi premianti e la rendicontazione dei risultati rappresentano il ciclo di gestione della performance.</p> <p>Il Documento unico di programmazione con le linee strategiche e gli obiettivi dell'Ente costituiscono la programmazione di massima dimensione; il Piano esecutivo di gestione (PEG) costituisce e racchiude il piano della performance dell'Ente.</p> <p>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.9 del 25/1/2022 e ss.mm.ii..</p> <p>Inoltre con decreto del Presidente n.156 del 2/8/2022 è stato adottato il PIAO (Piano di attività e organizzazione per il triennio 2022-24 di cui all'art. 6 del d.l. 80/2021).</p> <p>Con Decreto presidenziale n.55 del 5/4/2022 è stato approvato l'aggiornamento 2022-2024 del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.</p>
		<p>La Relazione della Performance dell'anno 2021 è stata adottata con decreto del Presidente n.94 del 20/6/2022 e sottoposta a verifica da parte dell'OIV (validazione del 27/6/2022). 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 per oggetto la destinazione delle risorse, in particolare con riferimento alla retribuzione di risultato, e i criteri di valutazione delle prestazioni per la distribuzione del risultato medesimo.

L'accordo manterrà la sua validità fino a successiva regolazione, nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL per il triennio 2019-2021.

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 posizione e 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, si rileva in primo luogo la presenza di un solo dirigente a tempo indeterminato e la copertura di

posizioni dirigenziali previste nella struttura con figure assunte a tempo determinato o attribuzione di incarichi ad interim, peraltro anche al Segretario Generale.

A fronte di ciò, le posizioni ricoperte complessivamente non esauriscono le disponibilità del fondo e come disposto con decreto del Presidente n.270 del 10/11/2022 nelle linee di indirizzo per la costituzione del fondo e per la contrattazione decentrata 2022, le economie generate devono costituire il bacino per la remunerazione a bilancio delle posizioni dirigenziali previste fuori dalla dotazione organica. A partire dal 2019 è stata infatti inserita una figura dirigenziale extra dotazione organica ai sensi dell'art.110 c.2 del D.Lgs.267/2000, e nel 2022 una seconda.

– criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

La costituzione delle risorse decentrate e la loro destinazione, tiene conto della disciplina contenuta nell'art.57 del CCNL 17/12/2020 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.996 dell'11/11/2022, su cui il collegio dei revisori ha espresso parere favorevole con verbale n.24 del 24/11/2022.

Al fondo della dirigenza dell'anno 2022 sono assegnate esclusivamente le risorse dovute per disposizioni di legge o contrattuali

Per quanto riguarda la retribuzione di posizione, si evidenzia come fosse stato inizialmente previsto di operare nel 2022 una valutazione complessiva delle pesature delle posizioni dirigenziali istituite, rinviata poi a causa delle urgenti necessità riorganizzative che hanno comportato modifiche sia alla struttura della dirigenza in dotazione organica, sia nelle posizioni a carattere temporaneo ed eccezionale al di fuori della normale dotazione.

Le modifiche sono state apportate con il decreto del Presidente n.8 del 21/1/2022 a seguito dell'adozione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per la sua attuazione sia nell'ambito dell'Ente che nelle azioni di coordinamento dell'assistenza ai comuni della provincia.

Sono pertanto state confermate le precedenti pesature delle posizioni e quelle assegnate in via temporanea.

Per quanto riguarda l'attribuzione della retribuzione di risultato, con decreto presidenziale n. 340 del 27/12/2018 la Provincia ha approvato il 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). Tale sistemi si applicano altresì al personale dirigenziale a tempo determinato, anche assunto ai sensi dall'art.110 comma 2, per ricoprire posizioni al di fuori della dotazione organica.

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 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.

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

Reggio Emilia, lì 15 dicembre 2022

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