

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DIRIGENTI 2019**

**Modulo 1 - Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

|                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Data di sottoscrizione</b>                                                                                            |                                                                                                                                                                                    | Preintesa 29/11/2019                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                                                                      |                                                                                                                                                                                    | Anno 2019                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                                                                          |                                                                                                                                                                                    | <p>Parte Pubblica<br/>- Segretario Generale – Presidente</p> <p>OO.SS. ammesse alla contrattazione:<br/>CIGL<br/>CISL<br/>UIL<br/>DIREL</p> <p>OO.SS. firmatarie:<br/>CIGL<br/>CISL<br/>UIL<br/>DIREL</p>                                                                                                                                                           |
| <b>Soggetti destinatari</b>                                                                                              |                                                                                                                                                                                    | Dirigenti della Provincia di Mantova                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>                                                |                                                                                                                                                                                    | a) Criteri generali per la distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato anno 2019 (art. 4, comma 1, lett.g) CCNL 23/12/99                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Rispetto dell'iter<br/>adempimenti procedurale<br/>e degli atti propedeutici e successivi alla<br/>contrattazione</b> | <b>Intervento<br/>dell'Organo di<br/>controllo interno.<br/>Allegazione della<br/>Certificazione<br/>dell'Organo di<br/>controllo interno<br/>alla Relazione<br/>illustrativa.</b> | <p>È stata acquisita in data .....la certificazione dell'Organo di controllo interno sia in ordine alla Relazione tecnico-finanziaria che alla presente Relazione illustrativa, dando atto del rispetto dei vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.</p> |
|                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                    | <b>Nessun rilievo da parte dell'Organo di Controllo.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                                                                                          | <b>Attestazione del<br/>rispetto degli<br/>obblighi di legge che<br/>in caso di<br/>inadempimento<br/>comportano la</b>                                                            | <p>Nel contesto degli atti di programmazione dell'Ente sono stati approvati con Consiglio provinciale n. 2 del 26/02/2019 il Documento Unico di Programmazione (DUP) e, con Consiglio provinciale n. 3 del 26/02/2019 il Bilancio di previsione 2019-2021.</p>                                                                                                      |

|                               |                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                               | <b>sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> | È stato approvato l'aggiornamento del Piano Anticorruzione e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, con decreto presidenziale n. 4 del 31/01/2019 secondo le delibere CIVIT ora ANAC attuative del D. Lgs. 33/2013.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                               |                                                                         | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, approvato decreto presidenziale n. 04 del 31/01/2019 secondo le delibere CIVIT ora ANAC attuative del D. Lgs. 33/2013.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                               |                                                                         | È stata adottata la relazione sulla performance 2018 di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza Valutazione e merito".                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                               |                                                                         | La Relazione della Performance 2018 è stata attestata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs.n. 150/2009, con nota prot.n. 1 del 29 aprile 2019.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                               |                                                                         | <p>E' stata acquisita la certificazione dell'organismo di controllo sulla compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal contratto decentrato rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto dei saldi finanziari 2018;</li> <li>- per il rispetto dei saldi finanziari 2019 si veda la certificazione allegata al Bilancio di previsione 2019 approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 3 del 26/02/2019;</li> <li>- rispetto del principio di riduzione della spesa di personale – Parere dell'Organo di Revisione sul bilancio di previsione 2019.</li> </ul> |
| <b>Eventuali osservazioni</b> |                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

**II.2-Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto  
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**PUNTO A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO**

Il contratto decentrato integrativo 2019 per la dirigenza si pone in continuità con la precedente contrattazione concernente il CCDI 2018.

**Ai fini del rispetto dei vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro si riportano e commentano di seguito i singoli articoli dell'accordo proposto alla certificazione:**

**Art. 1 Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 CCNL 23/12/1999 (art. 4, comma 1 lett. E) del CCNL 23/12/2009)**

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 26, commi 3, 4 e 5 del CCNL 23.12.1999, si dà atto che il fondo della Provincia di Mantova risulta adeguatamente finanziato in relazione alla attuale complessità organizzativa dell'Ente e permangono le condizioni per mantenere le integrazioni nella misura prevista nel fondo.

*RICHIAMATO* altresì, l'art. 26 del CCNL 23 dicembre 1999 il quale - al comma 3 - stabilisce che *“In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche, gli enti, ..... valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. ....”*

**DATO ATTO** che:

- ✓ negli anni scorsi è stata effettuata e confermata un'integrazione delle risorse corrispondenti alla voce di alimentazione del fondo di cui all'art. 26, comma 3 del CCNL 23/12/1999, in relazione a reali, stabili e significativi incrementi dei servizi e, quindi, delle competenze e responsabilità delle funzioni dirigenziali, con particolare riguardo ai trasferimenti e deleghe di funzioni statali e regionali ( vedasi determinazioni dirigenziali n. 1218/2008 e n. 3260/2008 concernenti la ricognizione meramente dichiarativa della consistenza del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della Dirigenza, ai sensi dell'art. 26 CCNL 23/12/1999 e succ. mod. e int., in esecuzione alla deliberazione di Giunta Provinciale n. 182/2007);
- ✓ nel contesto attuale il riordino delle funzioni di competenza delle province ai sensi della legge 7 aprile 2014, n. 56, della legge 190/2014, e della legge regionale n. 19/2015 ha comportato il trasferimento di alcune funzioni non fondamentali ad altre amministrazioni

nonché la riduzione del 50% della dotazione organica della Provincia oltre una generale riduzione delle risorse e della struttura organizzativa dell'Ente. A tale riguardo è stata infatti approvata la rideterminazione in riduzione della dotazione organica (deliberazione di Giunta Provinciale n. 19 del 21/3/2016) e la revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente con una riduzione da nove a cinque settori (deliberazione di Giunta Provinciale n. 21 del 21/3/2016, e da ultimo deliberazione del Consiglio provinciale n. 32 del 19/6/2018 che ha approvato il Piano di riassetto organizzativo ai sensi dell'art. 1, comma 844, della Legge di Bilancio 2018 n. 205/2017).

*DATO ATTO* che con le determinazioni dirigenziali di costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti sopra richiamate n. 543/2015, n. 449/2016, n. 88/2017, n.876 del 13/11/2018 la voce di cui all'art. 26, comma 3, è stata ridotta, per le motivazioni ivi esposte, in misura corrispondente alla cessazione delle tre unità dirigenziale (pari a Euro 150.275,73 ) e che quindi ad oggi risultano stanziati ai sensi dell'art. 26, comma 3, Euro 3.514,04, in relazione alle funzioni che continuano ad essere esercitate dalla provincia su delega (mercato del lavoro e funzioni delegate confermate da Regione quali turismo, sociale, protezione civile, cultura, porto, vigilanza ittico-venatoria).

VISTO l'art. 26, comma 5, del CCNL Dirigenti 23/12/1999 il quale prevede che *“Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6 % del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale”*.

DATO ATTO che sulla possibilità di applicazione alla Provincia di Mantova della suddetta disposizione, in seguito alla riduzione di n. 3 posti della dotazione dirigenziale, in forza delle disposizioni legislative di cui all'art.1, comma 421 della legge 2014, n.190 e all'art.1, comma 236, della legge 208/2015, la Provincia ha inoltrato in data 21/03/2017, prot. n. 2017/13689, apposito quesito al Ministero Economia e Finanze;

RITENUTO di applicare anche per l'anno 2019, per le ragioni già esposte nei decreti presidenziali n. 145 del 7/12/2017 e n. 193 del 06/12/2018, e che qui s'intendono integralmente richiamate, e in attesa della risposta al quesito posto al Ministero Economia e Finanze, l'integrazione di cui all'art. 26, comma 5, del CCNL 23/12/99, destinando tale integrazione nella misura di Euro 7.852,62 alla retribuzione di risultato dei dirigenti e subordinando la liquidazione effettiva al parere favorevole del Ministero Economie e Finanze;

La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

\*\*\*\*\*

**Art. 2 Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato (art. 4, comma 1 lett. g del CCNL 23/12/1999).**

1. Le risorse costituenti il fondo per l'anno **2019**, tenuto conto della misura minima prevista dall'art.28, comma 1, del CCNL 23.12.1999 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

| <b>Anno 2019</b>              |              |                   |
|-------------------------------|--------------|-------------------|
|                               | <b>%</b>     | <b>Importo</b>    |
| <b>Retribuzione Posizione</b> | <b>76,68</b> | <b>219.330,00</b> |
| <b>Retribuzione Risultato</b> | <b>23,32</b> | <b>66.714,38</b>  |
| <b>Totale</b>                 | <b>100</b>   | <b>286.044,38</b> |

2. Le risorse pari a complessivi Euro 286.044,38 sono comprensive dell'integrazione di Euro 7.852,62, effettuata ai sensi dell'art. 26, comma 5, del CCNL 23/12/1999, dando atto che tale integrazione sarà destinata alla retribuzione di risultato e la relativa liquidazione sarà condizionata al parere favorevole del Ministero Economie e Finanze al quesito formulato dall'amministrazione.

3. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 5, comma 3, del CCNL 3 agosto 2010.

4. Fermo restando quanto previsto dall'art. 93, comma 7-ter, del D.Lgs.n. 163/2006 e s.m. e dal successivo art. 113 del D.Lgs.n. 50/2016 in merito all'esclusione del personale con qualifica dirigenziale dalla corresponsione degli incentivi per progettazione e per funzioni tecniche; in caso di attività incentivabili svolte da parte dei dirigenti nel periodo precedente a dette disposizioni, trova applicazione il meccanismo perequativo previsto dall'art. 9 del CCDI del 15/12/2008.

5. Le risorse derivanti dall'art. 43 della Legge n. 449/97 (sponsorizzazioni), i cui risparmi effettivi siano accertati a consuntivo, saranno destinate alla retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto dei saldi finanziari.

La disposizione contrattuale rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

\*\*\*\*\*

### **Art. 3 Norme transitorie**

Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento ai contratti decentrati già stipulati e alle norme contenute nei contratti nazionali.

Sono in ogni caso inapplicabili le norme dei precedenti contratti integrativi decentrati incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge e con quelle del presente accordo.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del D.Lgs. n.141/2011.

\*\*\*\*\*

### **PUNTO B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO**

Come già riportato nel punto A) della presente Relazione le risorse costituenti il fondo per l'anno **2019** per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, sono così ripartite:

| Anno 2019                     |              |                   |
|-------------------------------|--------------|-------------------|
|                               | %            | Importo           |
| <b>Retribuzione Posizione</b> | <b>76,68</b> | <b>219.330,00</b> |
| <b>Retribuzione Risultato</b> | <b>23,32</b> | <b>66.714,38</b>  |
| <b>Totale</b>                 | <b>100</b>   | <b>286.044,38</b> |

\*\*\*\*\*

### **PUNTO C) GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI**

A seguito delle modifiche del D.lgs n. 150 /2009 rispetto ai contratti precedenti permangono efficaci le disposizioni di cui ai seguenti articoli del contratto decentrato integrativo del 15/12/2008, peraltro, come precisato nelle pagine che precedono, solo nel caso di incentivazione per attività svolte antecedentemente all'entrata in vigore dell'art. 93, comma 7-ter, del D.Lgs.n. 163/2006 e s.m. e dal successivo art. 113 del D.Lgs.n. 50/2016, che ha escluso il personale con qualifica dirigenziale dalla corresponsione degli incentivi per progettazione e per funzioni tecniche.

#### **Art. 9 Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e) CCNL 23/12/1999 (art. 4, comma 1 lett. f)**

1. I dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle norme sopra indicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche - in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale - alla retribuzione di risultato.
2. Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art.18 della legge n.109/94 e successive modificazioni e integrazioni (ora art.92 del D.Lgs. n.163/2006), dell'art. 37 del CCNL 23/12/1999 e delle altre disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale che riconoscono compensi aggiuntivi, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL 23/12/1999 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti.
3. In relazione a quanto previsto dall'art. 29 comma 2 del CCNL 23.12.1999 per l'Area della Dirigenza, le parti concordano che la correlazione tra la retribuzione di risultato e gli incentivi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 della legge n.109/94 (ora art. 92 del D.Lgs n. 163/2006) avviene nel modo di seguito indicato:
  - la retribuzione del risultato viene erogata per intero qualora l'importo corrisposto a titolo di incentivi non superi il 50% della retribuzione di risultato spettante al singolo dirigente;
  - qualora, invece, tale somma venisse superata, si procederà alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato per un importo pari al 50% dell'eccedenza.
4. I valori di riferimento derivanti dall'applicazione della legge n.109/94 (ora D.Lgs.163/06) per il computo delle precedenti riduzioni saranno quelli effettivamente percepiti durante l'anno di riferimento ed al netto degli oneri riflessi.

#### **Art.11 Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato (art. 4, comma 1 lett. g).**

Comma 3. Sono altresì destinate al finanziamento della retribuzione di risultato le eventuali economie derivanti dalla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti, in seguito alla applicazione delle norme stabilite dal presente CCDI in materia di incentivi alla progettazione e alla pianificazione di cui all'art.37 del CCNL 23 dicembre 1999 e alla legge n.109/1994 e successive modificazioni (ora D.Lgs. 163/06).

\*\*\*\*\*

### **PUNTO D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'**

Il contratto rispetta i principi di meritocrazia e premialità assegnando alla retribuzione di risultato una percentuale significativa delle risorse (superiore al minimo previsto dall'art. 28 del CCNL 23/12/1999).

La corresponsione della retribuzione di risultato avviene sulla base del Sistema della Performance della Provincia di Mantova, approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 50 del 29 marzo 2011, in adeguamento al D.Lgs n. 150/2009 e successivamente modificato per la parte di valutazione dei dirigenti con decreto presidenziale n. 101 del 21/6/2018 e n. 127 del 02/12/2019.

L'erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG –Piano della Performance, sulla base dei parametri e criteri individuati nel sotto riportato sistema di valutazione.

\*\*\*\*\*

*Stralcio al sistema di valutazione – parte dirigenti*

### **C.3 - DIRIGENTI**

- ✓ C3a - *oggetto della valutazione*
- ✓ C3b - *procedura*
- ✓ C3c - *fasce di punteggio*

*C.3a – oggetto della valutazione.*

*Il modello di valutazione della performance individuale dirigenziale è basato su due distinti profili di valutazione:*

1. *Area dei risultati:*
  - ✓ *Obiettivi generali D.Lgs. n. 74/2017;*
  - ✓ *Obiettivi specifici di Ente:*
    - A. *obiettivi trasversali a tutta la struttura,*
    - B. *obiettivi della struttura organizzativa diretta, a loro volta suddivisi tra:*
      2. *b1. obiettivi di mantenimento,*
      3. *b2. obiettivi di sviluppo,*
      4. *b3. obiettivi di sviluppo strategico.*

*Gli obiettivi sono assegnati e dichiarati – nell'ambito della programmazione dell'Ente - nel Piano Esecutivo di Gestione, per il seguito PEG e, all'interno di questo, nel Piano della Performance, per il seguito PdP; gli stessi possono essere indicati anche nell'incarico dirigenziale.*

5. *Area dei comportamenti, delle competenze agite, della gestione e dello sviluppo della performance individuale dei collaboratori: quest'area riguarda la capacità del singolo dirigente di rivestire ed interpretare il ruolo rivestito nell'organizzazione, ruolo che implica, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, capacità organizzativa, ottimizzazione delle risorse assegnate, capacità gestionale rivolta al raggiungimento degli obiettivi, propri e della struttura diretta, esercizio del ruolo di guida di un gruppo e delle funzioni proprie del datore di lavoro. In buona sostanza saranno oggetto di valutazione le modalità utilizzate per l'esercizio del ruolo dirigenziale.*

*C.3a.1. Area dei risultati.*

*Gli obiettivi assegnati ai dirigenti si suddividono, a seconda della loro tipologia, in:*

- A. *Obiettivi generali di cui al D. Lgs. n. 74/2017 (politiche pubbliche, linee guida funzione pubblica): gli obiettivi in oggetto, come definiti dalla normativa succitata, verranno individuati e declinati con decreto ministeriale a seguito di intesa raggiunta in sede di conferenza unificata; detti obiettivi dovrebbero essere identici per tutti gli enti territoriali.*

*Nel presente sistema si attribuisce, a tali obiettivi, una pesatura fissa pari al 10% del peso complessivo assegnato all'Area dei risultati; si stabilisce, inoltre, che in caso di mancata definizione di tale tipologia di obiettivi ai sensi di quanto previsto dal predetto D.Lgs. n. 74/2017, detto 10% verrà assegnato agli obiettivi cd. Trasversali che, pertanto, passeranno da un peso pari al 20% sino a raggiungere il 30%.*

*B. Obiettivi specifici di Ente, a loro volta suddivisi tra:*

*b1. Obiettivi trasversali a tutta la struttura: tali obiettivi consistono negli obiettivi comuni a tutta o parte della struttura e che, per il loro raggiungimento, necessitano del fattivo contributo di più aree di attività.*

*Questi obiettivi vengono, dal presente sistema, pesati in misura fissa pari al 20% del peso complessivo assegnato all'Area risultati, fatto salvo l'incremento al 30% per l'ipotesi menzionata al precedente punto sub a.*

*Gli obiettivi di carattere trasversale vengono assegnati, di norma, ad un dirigente o al segretario generale che svolge l'attività di coordinamento delle attività necessarie al loro conseguimento; in questa eventualità a detto dirigente l'obiettivo può anche essere assegnato come obiettivo specifico della struttura da lui diretta.*

*Al termine dell'esercizio il coordinatore di ciascun obiettivo trasversale, se individuato e se diverso dal segretario generale, redige una relazione circa il contributo di ciascuna area diretta da un dirigente al perseguimento dell'obiettivo assegnato.*

*b2. Obiettivi della struttura organizzativa diretta: si tratta degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura dirigenziale, dei quali il dirigente è responsabile diretto.*

*La pesatura massima assegnata a detti obiettivi è pari al 70% del peso complessivo assegnato all'Area risultati.*

*Questa tipologia di obiettivi, a sua volta, si divide in:*

*1. Obiettivi di mantenimento attività/servizi continuativi: si tratta di obiettivi che si ripetono nel tempo e che hanno lo scopo di garantire un livello standard dei servizi. Si caratterizzano, pertanto, per essere parametrati ad uno standard di riferimento (di norma quantitativo o temporale).*

*2. Obiettivi di sviluppo: si tratta di obiettivi che si caratterizzano per la loro novità, ovvero per l'introduzione di modalità differenti di gestione di servizi o attività tipiche, nonché per la creazione di nuovi servizi, l'ottimizzazione o il miglioramento di quelli esistenti; di norma sono parametrati a standard di efficacia o efficienza del risultato ottenuto.*

*3. Obiettivi di sviluppo strategico: si tratta di obiettivi che l'Amministrazione ha inteso qualificare come di carattere strategico. In linea di principio sono obiettivi che portano ad attuazione i programmi qualificanti del mandato; possono, peraltro, essere qualificati come strategici anche obiettivi di mantenimento, sempre che il parametro o standard di riferimento abbia un carattere sfidante e strategico.*

### *C.3a.2. Area dei comportamenti*

*I comportamenti attesi oggetto della valutazione esprimono i valori dell'Amministrazione ("Essere dei professionisti e degli attori del servizio pubblico che lavorano insieme nel rispetto delle regole dell'organizzazione") e rappresentano un insieme di impegno nel lavoro, di capacità di azione e di competenze agite funzionali al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.*

*La valutazione dei comportamenti organizzativi riguarda:*

- A. la conoscenza tecnica delle materie relative ai servizi diretti,*
- B. la capacità organizzativa,*
- C. la competenza gestionale ed il cd. problem solving,*

- D. *l'orientamento al risultato,*
- E. *la capacità di programmazione,*
- F. *la capacità di valutare i propri collaboratori.*

*Nel modello di scheda di valutazione - allegato 2 - e nel relativo glossario - allegato 3 - sono precisati e dettagliati i comportamenti oggetto di valutazione.*

*Il punteggio finale viene attribuito sulla base della metrica indicata nel Repertorio - allegato 1.*  
*C.3b - Procedura*

*Ogni anno, con l'approvazione del PEG e del PdP da parte dell'Ente, viene definito:*

- 1. il numero e la qualificazione – generale, trasversale, di mantenimento, di sviluppo, di sviluppo strategico – di ciascun obiettivo assegnato ai dirigenti;*
- 2. anche in misura differenziata tra i singoli dirigenti, il peso complessivo che avranno - ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato – gli ambiti di valutazione “Area Risultati” - da un minimo del 50% ad un massimo del 60 % - ed “Area Comportamenti” - da un minimo del 40% ad un massimo del 50%;*
- 3. anche in misura differenziata tra i dirigenti, il diverso peso – nel limite del 70% complessivo – tra gli obiettivi di mantenimento, di sviluppo e di sviluppo strategici;*
- 4. l'eventuale identificazione degli obiettivi utili ai fini del riparto di economie;*
- 5. se del caso, la pesatura, anche in misura differenziata tra i singoli dirigenti, dei comportamenti organizzativi di cui al precedente punto C.3a.2;*
- 6. una volta introdotti sistemi di customer satisfaction differenziati per ciascun servizio in funzione dell'utenza dello stesso, il meccanismo correttivo della valutazione finale, con un peso massimo, in percentuale, non superiore al 10 per cento, per ciascuna area dirigenziale.*

*La valutazione relativa all'Area dei Risultati viene proposta, con il supporto del servizio controllo di gestione, dall'Organismo Indipendente di Valutazione, al Segretario Generale, fatto salvo per quanto concerne l'apporto di ciascun dirigente al raggiungimento degli obiettivi cd. trasversali, determinato direttamente da quest'ultimo; la valutazione relativa all'Area dei Comportamenti compete al Segretario Generale che, a sua volta, la propone all'OIV.*

*Al termine dell'esercizio viene effettuato un colloquio individuale tra il Segretario Generale, se del caso unitamente all'OIV, al fine di evidenziare i risultati raggiunti e gli episodi significativi della gestione che hanno inciso sulla valutazione.*

*Il punteggio annuale di ciascuna Area Dirigenziale, corrispondente alla somma dei punti conseguiti nei due ambiti di valutazione, determina la performance organizzativa della struttura diretta ed il punteggio individuale del Dirigente - per l'esercizio preso in esame – da utilizzare per l'inserimento nella fascia di punteggio di cui al successivo punto C.3c ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato.*

*La misura dell'indennità di risultato, riferita a ciascun Dirigente, viene così determinata:*

- 1. determinazione indennità di risultato teorica (base di calcolo), pari all'applicazione della percentuale, determinata in sede di approvazione del PEG - PdP (in mancanza di determinazione la percentuale è identica per tutti), all'indennità di posizione in godimento (importo A);*
- 2. all'importo A viene applicata la percentuale corrispondente alla fascia di punteggio (vedere C.3c) in cui ricade, a seguito di valutazione, ciascun Dirigente e si ottiene l'importo corrispondente all'indennità di risultato (importo B);*
- 3. l'importo B viene corretto in base all'effettiva presenza in servizio; in questo modo si determina la misura dell'indennità di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente (importo C).*

*Il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi di tutte le aree, ponderato per la pesatura degli obiettivi, determina la performance organizzativa di ente, intesa anche come risultato del cd. controllo strategico.*

### **C.3c - Fasce di punteggio**

*Ogni dirigente percepisce un premio finale collegato alla fascia di punteggio in cui è collocato:*

- *Punteggio inferiore al 50%: nessuna retribuzione*
- *Punteggio compreso tra il 51% - 65%: retribuzione di risultato pari al 65% dell'importo massimo previsto;*
- *Punteggio compreso tra il 66% - 75%: retribuzione di risultato pari al 75% dell'importo massimo previsto;*
- *Punteggio compreso tra il 76% - 85%: retribuzione di risultato pari al 85% dell'importo massimo previsto;*
- *Punteggio compreso tra il 86% - 90%: retribuzione di risultato pari al 90% dell'importo massimo previsto;*
- *Punteggio compreso tra il 91% - 95%: retribuzione di risultato pari al 95% dell'importo massimo previsto;*
- *Punteggio compreso tra il 96% - 100%: retribuzione di risultato pari al 100% dell'importo massimo previsto.*

*Al fine del collocamento in una fascia, per punteggi costituiti da numeri non interi, si applica l'approssimazione, al secondo decimale, secondo il metodo di seguito riportato: 50,49 = 50, 50,50=51.*

\*\*\*\*\*

Con decreto presidenziale n. 8 del 07/02/2019 è stato contestualmente approvato il Peg-Piano della performance 2019-2021 e nella parte III l'applicazione per l'anno 2019 del sistema di valutazione sopra descritto.

Di conseguenza, si attesta che l'erogazione della retribuzione di risultato avviene in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al D.Lgs.n. 150/2009 e alle norme del contratto nazionale.

### **PUNTO E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE.**

Parte non pertinente allo specifico contratto nazionale e accordo illustrato.

### **PUNTO F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE.**

Per quanto concerne i risultati attesi strettamente correlati ai bisogni della collettività e dell'utenza e ai relativi indicatori, si rinvia a quanto approvato con il Peg Piano della performance 2019-2021, adottato con decreto presidenziale n. .8 del 07/02/2019.

**PUNTO G) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI PER LA MIGLIORE COMPrensione DEGLI ISTITUTI REGOLATI DAL CONTRATTO.**

Nessuna.

\*\*\*\*\*

Mantova, 03/12/2019

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dr. Maurizio Sacchi

*“Documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell’art. 21 del D.Lgs. n.82/2005 e successive modifiche e integrazioni”.*