

**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>		26 Novembre 2012
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2012
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica                      - Direttore Generale - Presidente                      - Dirigente del Settore Risorse Umane e Organizzazione Affari Generali e Istituzionali - Componente</p> <p>OO.SS. ammesse alla contrattazione:                      CIGL                      CISL                      UIL</p> <p>OO.SS. firmatarie:                      CIGL                      CISL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Dirigenti
<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 2012 (art. 4, comma 1, lett.g) CCNL 23/12/99
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita in data 05/12/2012 la certificazione dell'Organo di controllo interno sia in ordine alla Relazione tecnico-finanziaria che alla presente Relazione illustrativa ( <b>All. n. 1</b> ), dando atto, altresì del rispetto dei vincoli contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello.
		Nessun rilievo da parte dell'Organo di controllo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</b>	È stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs.n. 150/2009 con deliberazione n. 88 del 22 giugno 2012.

	<b>comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D.Lgs.n. 150/2009 approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 81 del 12/05/2011 e pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza Valutazione e merito". Tale Programma ad oggi è in fase di aggiornamento.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs.n. 150/2009, come da attestazione del Direttore Generale dell'Ente <b>(All. n. 2).</b></p>
		<p>È stata adottata la relazione sulla performance di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza Valutazione e merito".</p>
		<p>La Relazione della Performance anno 2011 è stata validata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs.n. 150/2009, con nota del 06 aprile 2012, allegato n. 1 al verbale del 14 aprile 2012 <b>(All.n. 3)</b></p>
		<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 del patto di stabilità interno 2011 <b>(All.n.4)</b></li> <li>- rispetto del patto di stabilità 2012 <b>(All. n. 5 DCP n. 51/2012)</b></li> <li>- rispetto del principio di riduzione della spesa di personale <b>(All. n. 6)</b></li> <li>- osservanza del limite del 50% di incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente per l'anno 2012 <b>(All. n. 7)</b></li> </ul>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

## **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**

Si riportano 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 )***

1. 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 l'integrazione nella misura dell'anno precedente.”

L'art. 26, comma 3, del CCNL 23/12/99 prevede 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, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art.39, comma 1, della legge 449/1998, 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. Analoga disciplina si applica agli enti, anche di nuova istituzione, che istituiscano per la prima volta posti di qualifica dirigenziale nella dotazione organica.”

A tal riguardo si precisa che l'integrazione prevista dall'art. 26, comma 3, del CCNL 23/12/99 ammonta oggi ad euro 193.714,97 ed è stata riconfermata in seguito alla ricognizione dei fondi dirigenti, operato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 182/2007 e determinazioni dirigenziali n. 1218/2008 e n. 3260/2008. Tale integrazione è giustificata in quanto correlata a reali, stabili e significativi incrementi dei servizi con particolare riguardo ai trasferimenti e deleghe di funzione negli anni e quindi, delle competenze e responsabilità delle funzioni dirigenziali. Occorre, tra l'altro evidenziare che diverse sono le funzioni della Provincia esercitate su delega intervenuta successivamente alla ricognizione del fondo, il cui elenco è descritto ogni anno nella relazione previsionale e programmatica ove si dettagliano le deleghe regionali e statali trasferite nel corso degli anni alla Provincia e mantenute sino ad oggi.

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 2012, tenuto conto della misura minima prevista dall'art.28, comma 1, del CCNL 23.12.1999 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono così ripartite:

<b>Anno 2012</b>		
	<b>%</b>	<b>Importo</b>
<b>Retribuzione Posizione</b>	<b>79,19</b>	<b>349.345,55</b>
<b>Retribuzione Risultato</b>	<b>20,81</b>	<b>91.803,02</b>
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>441.148,57</b>

2. 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.

3. Sono altresì destinate al finanziamento della retribuzione di risultato le eventuali economie derivanti dalla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti, in seguito all'applicazione delle norme stabilite dal CCDI del 15/12/2008 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)."

Rispetto al comma 1 si precisa che è stato confermato per l'anno 2012 la percentuale di ripartizione delle risorse del fondo tra posizione e risultato, nel rispetto della disposizione di cui all'art.28, comma 1, del CCNL 23.12.1999, il quale prevede che al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all'art. 26 in misura non inferiore al 15%.

Al comma 2 viene precisato che la retribuzione di posizione è determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, integrata da ultimo con deliberazione di Giunta Provincia n. 207 del 11/12/2008.

Inoltre la retribuzione di posizione è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'ultimo CCNL economico del 3/8/2010, il cui art.5, comma 3, prevede che "A decorrere dal 31.12.2009, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione di cui all'art.27, comma 2, del CCNL del 23.12.1999, come modificati dall'art.16, comma 3, del CCNL del 22.2.2010, sono conseguentemente rideterminati nel valore minimo di € 11.533,17 e nel valore massimo di € 45.102,87; resta in ogni caso ferma la disciplina prevista dall'art.27, comma 5, del citato CCNL del 23.12.1999, come modificato dall'art.24 del CCNL del 22.2.2006".

Al comma 3 viene confermata la disposizione contrattuale integrativa introdotta con l'articolo 9, commi 3 e 4 del Contratto decentrato integrativo sottoscritto il 15/12/2008, il quale prevede che:

"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. "

Viene altresì confermata la disciplina prevista nel CCDI del 15/12/2008 dall' art. 11, comma 3, il quale prevede che: "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)."

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***

1. 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.

2. 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

\*\*\*\*

## **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 **2012** per il finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato della dirigenza, sono così ripartite:

<b>Anno 2012</b>		
	<b>%</b>	<b>Importo</b>
<b>Retribuzione Posizione</b>	<b>79,19</b>	<b>349.345,55</b>
<b>Retribuzione Risultato</b>	<b>20,81</b>	<b>91.803,02</b>
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>441.148,57</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:

**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'**

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 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e successivamente modificato con deliberazione n. 143 del 23/12/2011 in attuazione del decreto correttivo D. Lgs n. 141/2011.

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

## **C.3 - DIRIGENTI**

### *C.3a - Profili di Valutazione*

Il modello di valutazione della performance individuale dirigenziale è basato su due distinti profili di valutazione (vedasi Allegati 2 e 3, Modello di scheda e relativo Glossario):

1. Area dei risultati raggiunti: Obiettivi comuni a tutta la dirigenza dell'Ente, Obiettivi della struttura organizzativa diretta (Progetti), Mantenimento e Sviluppo delle Attività continuative (andamento dei principali indicatori), Obiettivi intersettoriali. Gli obiettivi sono individuati all'interno della programmazione espressa nel PEG e ai contenuti dell'incarico dirigenziale attribuito formalmente.
2. Area dei comportamenti, delle competenze agite e gestione e sviluppo della performance individuale dei collaboratori. Ossia le modalità con le quali i dirigenti esplicano il loro ruolo per la definizione degli obiettivi ed il raggiungimento dei risultati.

### **I - Valutazione dei risultati**

I parametri da prendere in considerazione per la valutazione sono i seguenti:

- a. Risultati rapportati agli obiettivi comuni a tutta la dirigenza dell'Ente
- b. Risultati rapportati agli obiettivi ed ai progetti assegnati alla struttura organizzativa diretta
- c. Andamento dei principali indicatori relativi a attività/servizi continuativi
- d. Risultati rapportati agli obiettivi intersettoriali

Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi organizzativi ed ai progetti riportati nel PEG-PDO-PDP ed al loro aggiornamento in corso d'anno. La valutazione dei risultati e dei miglioramenti o meno realizzati nelle attività e nei servizi continuativi avviene sulla base dell'andamento negli anni degli indicatori più significativi.

Ad ogni risultato atteso viene attribuito un punteggio differenziato in modo da evidenziarne la rilevanza e la significatività. Il giudizio sul risultato effettivo viene formulato sulla base del carattere sfidante, della novità e della complessità dell'obiettivo.

La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati dal controllo di gestione e della relazione sintetica del dirigente che evidenzia con indicatori il livello di adeguatezza rispetto alla qualità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa portata avanti.

### **II - La valutazione 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, espresso nell'anno, fatto 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:

- le modalità con le quali i dirigenti esplicano il loro ruolo per il raggiungimento degli obiettivi in un determinato contesto lavorativo;
- la capacità di valutazione dei collaboratori (significativa differenziazione dei giudizi e modalità per rendere trasparente e motivante al lavoro la valutazione stessa)

Nel modello di scheda di valutazione e nel relativo glossario (Allegati 2 e 3) sono precisati ed dettagliati i comportamenti oggetto di valutazione.

Ad ogni fattore dell'Area dei comportamenti il Direttore Generale attribuisce una pesatura percentuale in relazione ai comportamenti attesi da ciascun Dirigente in coerenza con la natura e le caratteristiche dell'incarico conferito.

### **C.3b - Procedura**

La valutazione dei risultati e dei comportamenti viene effettuata dal Direttore Generale, sentito l'OIV, sulla base della metrica indicata nel Repertorio (Allegato 1).

Il punteggio massimo complessivamente assegnabile per dirigente è pari a 1000 punti e viene ripartito tra i due profili di valutazione nel seguente modo:

- 500 punti sono attribuiti alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- 500 punti sono riferiti alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

Il punteggio annuale di ciascun Dirigente, corrispondente alla somma dei punti conseguiti nei due profili di valutazione, misura la performance individuale annuale, determina la collocazione in graduatoria e nella fascia di merito.

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

Ogni dirigente percepisce un premio finale proporzionato al punteggio complessivo conseguito ed alla fascia di merito in cui ricade in applicazione di quanto di seguito stabilito.

Nelle fasce sotto indicate sono ripartiti: (1) i dirigenti, in base ai punti ottenuti ed alla conseguente graduatoria scaturita; (2) l'ammontare delle risorse destinato al trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Fascia "A" : non valutabile o sotto soglia (*nessuna risorsa*)

Fascia "B" : media (*non meno del 25% dei punti-operatore e 25% delle risorse*)

Fascia "C" : medio-alta (*non meno del 20% dei punti-operatore e 20% delle risorse*)

Fascia "D" : alta (*massimo 55% dei punti-operatore e 55% delle risorse*)

Nella fascia "A" sono inseriti i dirigenti non valutabili (N.V.), quelli che hanno avuto provvedimenti disciplinari, quelli che hanno conseguito complessivamente meno di 400 punti. A questa fascia non vengono attribuite risorse per il trattamento accessorio della performance individuale.

Nella fascia "B" (fascia MEDIA) sono inseriti i dirigenti che hanno totalizzato complessivamente un punteggio totale almeno pari al 25% del punteggio totale assegnato ai dirigenti non collocati in fascia A. Nel caso l'ultimo dirigente inseribile abbia ottenuto un punteggio pari a quello/i successivo/i anche questo/i è inserito in questa fascia. A questa fascia viene assegnato il 25% delle risorse.

Nella fascia "C" (fascia medio-alta) sono inseriti i dirigenti che hanno totalizzati non meno di un altro 20% del punteggio totale. Nel caso l'ultimo dirigente inseribile abbia ottenuto un punteggio pari a quello/i successivo/i anche questo/i è inserito in questa fascia. A questa fascia viene assegnato il 20% delle risorse.

Nel caso poi il valore del punto di questa fascia C, determinato dal rapporto tra risorse assegnate e punti, risulti inferiore o pari a quello della fascia B, viene spostata una parte di risorse dalla fascia B alla fascia C sufficiente a garantire che il valore del punto della fascia C sia **almeno pari o** di poco superiore.

Nella fascia "D" (fascia alta) vengono inseriti i dirigenti restanti. A questa fascia viene assegnato il 55% delle risorse.

Successivamente con la citata deliberazione di Giunta Provinciale n. 143 del 23/12/2011, in attuazione del citato decreto correttivo D.Lgs. n. 141/2011, sono state disapplicate le fasce di merito con le seguenti precisazioni:

### *C.3b-PROCEDURA integrazione paragrafo*

*Il minimo punteggio complessivo di valutazione necessario per conseguire il premio di risultato è pari a punti 400.*

*Il collegamento tra valutazione e somma da erogare è effettuato come segue:*

- a) I punteggi conseguiti dai dirigenti vengono sommati tra loro; il fondo destinato alla retribuzione di risultato viene, quindi, diviso per la somma dei punteggi, allo scopo di ottenere il valore medio di un punto rispetto a quelli complessivamente attribuiti a tutti i dirigenti;*
- b) Indi, si moltiplica il punto medio per i punteggi individuali e si ottiene il valore dei singoli premi;*

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 previsto dal PEG – PDO – Piano della performance 2012, approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 88 del 22 giugno 2012 e a quanto individuato come obiettivi annuali nelle schede di valutazione consegnate ai singoli dirigenti in seguito all'approvazione del PEG- PDO –Piano della performance, e agli atti dell'Ufficio Personale. Si precisa inoltre che il PEG – PDO – Piano della performance 2012 è regolarmente pubblicato sul sito istituzionale della Provincia di Mantova nella Sezione "Trasparenza Valutazione e merito"

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

Nessuna.

\*\*\*\*\*

Mantova, 29 novembre 2012

F.TO IL DIRETTORE GENERALE  
GIANNI PETTERLINI

F.TO IL DIRIGENTE DEL SETTORE  
RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE  
AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI  
BARBARA FARONI