

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DIRIGENTI 2018**

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 27/11/2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica - Segretario Generale – Presidente OO.SS. ammesse alla contrattazione: CIGL CISL UIL DIREL OO.SS. firmatarie: CIGL CISL UIL DIREL
Soggetti destinatari		Dirigenti della Provincia di Mantova
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Criteri generali per la distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato anno 2018 (art. 4, comma 1, lett.g) CCNL 23/12/99
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita in datala 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. Nessun rilievo da parte dell'Organo di Controllo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	Nel contesto degli atti di programmazione dell'Ente sono stati approvati con Decreto Presidenziale n. 10 del 01/02/2018 il Documento Unico di Programmazione (DUP) e, con Consiglio provinciale n. 48 del 12/4/2018 il Bilancio di previsione 2018-2020.

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato approvato l'aggiornamento de Piano Anticorruzione e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, con decreto presidenziale n. 11 del 01/02/2018 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. 11 del 01/02/2018 secondo le delibere CIVIT ora ANAC attuative del D. Lgs. 33/2013.
		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".
		La Relazione della Performance 2017 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 15 marzo 2018.
		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: - rispetto dei saldi finanziari 2017 ; - per il rispetto dei saldi finanziari 2018 si veda la certificazione allegata al Bilancio di previsione 2018 approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 20 del 10/04/2018 ; - rispetto del principio di riduzione della spesa di personale – Parere dell'Organo di Revisione sul bilancio di previsione 2018.
Eventuali osservazioni		

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 2018 per la dirigenza si pone in continuità con la precedente contrattazione concernente il CCDI 2017.

Ai fini del rispetto dei vigenti vincoli derivanti dalla 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. 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 di cui all'allegata tabella. ”

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.*”

Negli anni scorsi è stata effettuata e confermata un'integrazione delle risorse corrispondenti alla voce di alimentazione del fondo di cui al all'art. 26, comma 3 del CCNL 23/12/1999, per un importo pari ad Euro 223.569,70, 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., in esecuzione alla deliberazione di Giunta Provinciale n. 182/2007).

A seguito di cessazioni dirigenziali e ai fini del contenimento delle spese di personale, tale integrazione è stata ridotta nel corso degli anni. Nel fondo 2015 la voce corrispondente al 26, comma 3 del CCNL 23/12/1999 corrispondeva ad Euro 153.789,77.

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).

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, 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 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).

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 2018, 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:*

Anno 2018		
	%	Importo
Retribuzione Posizione	79,03	219.330,00
Retribuzione Risultato	20,97	58.186,37
Totale	100	277.516,37

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. *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.*

4. *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.*

Rispetto al comma 1 si precisa che è stato confermato per l'anno 2018 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 precisato che l'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, ha escluso il personale con qualifica dirigenziale dalla corresponsione degli incentivi per progettazione e per funzioni tecniche. Tuttavia, 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, commi 3 e 4, del CCDI del 15/12/2008, che così disponeva:

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. “

Al comma 4, è previsto lo stanziamento di risorse derivanti dall'art. 43 della Legge n. 449/97 (sponsorizzazioni), i cui risparmi effettivi siano accertati a consuntivo, che 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

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.

3. 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.

In calce alla preintesa sottoscritta è stata apposta la seguente postilla:

“Sottoscrizione con riserva

1) In attesa dell'applicazione del comma 5 dell'art. 26 del CCNL che porterebbe un aumento del valore finale pari a Euro 285.368,99

2) In attesa di determinare un'ipotesi concordata per le sostituzioni delle posizioni vacanti per aspettativa dei titolari e/o per motivazioni assimilabili”.

Sul punto 1

L'art. 26, comma 5, del CCNL 23/12/99 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”*.

La Provincia di Mantova ha inoltrato in data 21/3/2017, prot .n. 2017/13689, un quesito al Ministero Economia e Finanze per sapere se può trovare applicazione l'integrazione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, in presenza delle disposizioni legislative di cui all'art.1, comma 421 della legge 2014, n.190 e all'art.1, comma 236, della L 208/2015 che prevedono la decurtazione dei fondi per il trattamento accessorio in base alla riduzione del personale in servizio (o della dotazione organica).

Considerato che non è mai pervenuta risposta tali risorse, quantificate in **Euro 7.852,62** (pari alla soppressione stabile di n. 3 posti dotazionali dirigenziali nel biennio 2015-2016), sono state stanziare nel fondo 2017, con decreto presidenziale n. 145 del 7/12/2017, ma non liquidate in assenza di parere.

Poiché è intenzione dell'amministrazione sottoporre nuovamente al Ministero Economie e Finanze il parere de quo, con il decreto di autorizzazione alla stipula del contratto verrà proposta l'integrazione per l'anno 2018 del fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale dirigenziale ai sensi dell'art. 26, comma 5, del CCNL 23/12/1999, dando atto che la somma di Euro 7.852,62 sarà destinata alla retribuzione di risultato e la relativa liquidazione sarà condizionata al parere favorevole del Ministero Economie e Finanze al quesito formulato citato in premessa.

Sul punto 2

Verranno definiti specifici criteri per la disciplina degli incarichi ad interim e le relative modalità retributive, sempre nei limiti delle risorse stanziare per il fondo della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti, ed in conformità a quanto previsto dagli orientamenti ARAN in materia.

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 **2018** per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, sono così ripartite:

Anno 2018		
	%	Importo
Retribuzione Posizione	79,03	219.330,00
Retribuzione Risultato	20,97	58.186,37
Totale	100	277.516,37

A seguito dell'integrazione di cui all'art. 26, comma 5, del CCNL 23/12/99, pari a Euro 7.852,62, e tenuto conto che tale somma sarà destinata al risultato il fondo sarà così ripartito:

Anno 2018		
	%	Importo

Retribuzione Posizione	76,86	219.330,00
Retribuzione Risultato	23,14	66.038,99
Totale	100	285.368,99

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 con deliberazione n. 143 del 23/12/2011 in attuazione del decreto correttivo D. Lgs n. 141/2011.

Da ultimo il sistema di valutazione del personale dirigenziale è stato modificato con decreto presidenziale n. 101 del 21/6/2018.

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:*
 - b1. obiettivi di mantenimento,*
 - b2. obiettivi di sviluppo,*
 - 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.

- 2. 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.

- 1- 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.

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**.

Fermo restando le norme del CCNL che dispongono in merito alle risorse della retribuzione di risultato non spese, le economie derivanti dall'applicazione della valutazione vengono così destinate:

- a. *in via generale le stesse vengono destinate al fondo dell'anno successivo, non sommandosi al fondo stanziato per il premio di risultato, ma concorrendo al suo ammontare configurandosi di fatto come una economia di gestione;*
- b. *in via eccezionale, nel caso in cui la dotazione organica dirigenziale dell'ente - in un esercizio - non sia interamente coperta e non vi siano, o non vi siano stati, incarichi ad interim per periodi infra annuali significativi, i risparmi vengono ridistribuite nell'anno in cui si sono generate).*

La distribuzione delle eventuali economie, secondo quanto sopra previsto, avverrà sulla base dei seguenti criteri:

- ✓ *per il 50% in base al punteggio complessivo ottenuto in sede di valutazione.*
- ✓ *per il restante 50% sulla base della pesatura ex ante data agli obiettivi in sede di approvazione del PEG; a tale fine concorrono solo gli obiettivi che, in sede di valutazione ex post sono stati raggiunti per una percentuale pari, almeno, al 75%.*

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.*

Con decreto presidenziale n. 103 del 21/6/2018 è stato contestualmente approvato il Peg-Piano della performance 2018, e l'allegato "D" contenente l'applicazione per l'anno 2018 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 2018, adottato con decreto presidenziale n. 103 del 21/6/2018.

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

Nessuna.

Mantova, 29/11/2018

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”.