

Prot . int n.

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DIRIGENTI 2022**

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 del 24/11/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica - Segretario Generale – Presidente OO.SS. ammesse alla contrattazione: RSA CIGL CISL UIL DIREL OO.SS. firmatarie: RSA 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 (art. 45, comma 1, lett.A) CCNL 17/12/2020
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 sanzione del divieto di erogazione della	È stato adottato il Piano della Performance 2022- 2024 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 con decreto presidenziale n. 19 del 14/02/2022 È stato approvato l'aggiornamento del Piano Anticorruzione e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, con decreto presidenziale n. 59 del 29/04/2022 secondo le delibere CIVIT ora ANAC attuative del D. Lgs. 33/2013.

Prot . int n.

	retribuzione accessoria	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, approvato decreto presidenziale n. 59 del 29/04/2022 secondo le delibere CIVIT ora ANAC attuative del D. Lgs. 33/2013.</p> <p>È stata adottata la relazione sulla performance 2021 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 2021 è stata attestata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs.n. 150/2009, con nota</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"> - rispetto dei saldi finanziari 2021; - per il rispetto dei saldi finanziari 2022 si veda la certificazione allegata al Bilancio di previsione 2022-2024 approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 48 del 25/10/2021; - rispetto del principio di riduzione della spesa di personale – Parere dell'Organo di Revisione sul bilancio di previsione 2022.
<p>Eventuali osservazioni</p>		

Prot . int n.

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 triennio 2021-2023 per la dirigenza recepisce il nuovo CCNL del 17/12/2020.

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 Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato (art. 45, comma 1, lett.a) CCNL 17/12/2020).

1. Le risorse costituenti il fondo per l'anno **2022**, tenuto conto della misura minima prevista dall'art.57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 per il finanziamento della retribuzione di risultato, sono quindi così ripartite:

Anno 2022		
	%	Importo
Retribuzione Posizione	75,97	221.377,52
Retribuzione Risultato	24,03	70.016,29
Totale	100	291.393,81

2. Nel caso in cui residuassero dall'anno precedente ulteriori risorse, queste saranno destinate alla retribuzione di risultato come previsto dall'art.57, comma 3, ultimo periodo, fatta salva l'applicazione della clausola di salvaguardia così come disciplinata nel presente accordo.

3. Per la retribuzione di risultato viene destinato ogni anno una percentuale non inferiore al 20% del fondo complessivo.

4. 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. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020. Nell'ambito di tale graduazione si terrà conto anche dell'eventuale svolgimento dell'incarico di vicesegretario.

Art.2 Norme finali

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento al CCDI 2021-2023 sottoscritto in data 5/7/2021, nonché alle disposizioni legislative e dei contratti nazionali vigenti.

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.

Prot . int n.

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.

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 2022 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, sono così ripartite:

Anno 2022		
	%	Importo
Retribuzione Posizione	75,97	221.377,52
Retribuzione Risultato	24,03	70.016,29
Totale	100	291.393,81

PUNTO C) GLI EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Parte non pertinente allo specifico contratto nazionale e accordo illustrato.

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, aggiornato con decreto presidenziale n. 46 del 08/04/2022 oggetto di successive modifiche e integrazioni, da ultimo con decreto presidenziale n. 120 del 30/9/2021.

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

Prot . int n.

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.

Prot . int n.

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%;*

Prot . int n.

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;*

Prot . int n.

- *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. 177 del 7/12/2021 è stato approvato il Peg-Piano della performance 2022-2024 e nella parte III l'applicazione per l'anno 2022 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 2022-2024, adottato con decreto presidenziale n. 177 del 7/12/2021.

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

Nessuna.

Mantova, 25 novembre 2022

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".