

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DIRIGENTI 2024

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 29/10/2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica - Segretario Generale – Presidente OO.SS. ammesse alla contrattazione: CIGL CISL UIL FEDIRETS UNSCP RSA OO.SS. firmatarie: FEDIRETS RSA
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. 35, comma 1, lett.B) CCNL 16/07/2024
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	È stato adottato con decreto presidenziale n. 28 del 07/03/2024 il Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (PIAO) che assorbe il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009

	in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato con decreto presidenziale n. 28 del 07/03/2024 il Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (PIAO) che assorbe il Piano Anticorruzione e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'articolo 1, commi 5, lettera a) e 60, lettera a), della legge 6 novembre 2012, n. 190
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al Piano triennale anticorruzione e trasparenza, assorbito nel PIAO 2024-2026 approvato con decreto presidenziale n. 28 del 07/03/2024, secondo le delibere ANAC attuative del D.Lgs. 33/2013.
		È stata adottata la relazione sulla performance 2023 di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Trasparenza Valutazione e merito" con Decreto presidenziale n. 46 del 29/04/2024
		La Relazione della Performance 2023 è stata attestata dall'O.I.V. ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D.Lgs.n. 150/2009, con nota 2/2024 del 24/04/2024
		È 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 2023; - per il rispetto dei saldi finanziari 2024 si veda la certificazione allegata al Bilancio di previsione 2024-2026 approvato con delibera di Consiglio Provinciale n. 48 del 20/12/2023; - rispetto del principio di riduzione della spesa di personale – Parere dell'Organo di Revisione sul bilancio di previsione 2024.
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

Visti:

- i vigenti Contratti Nazionali di Lavoro dell'Area Dirigenza Comparto Regioni-Autonomie Locali e, in particolare:
 - il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020 per il triennio 2016-2018;
 - il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto in data 16/07/2024 per il triennio 2019-2021;

Premesso che:

- a) il nuovo CCNL Area Funzioni Locali per la dirigenza relativo al triennio 2019-2021, rivede, al Titolo II, il sistema delle relazioni sindacali e all'art. 39 prevede incrementi al fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale dirigenziale;
- b) l'art. 8, comma 1, del CCNL 16/07/2024 prevede, al comma 1, che *"Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 35 e 48 indicate nelle distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 35 comma 1, lett. a) (criteri di riparto), e all'art. 48, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale"*;
- c) l'art. 35 del CCNL 16/07/2024 disciplina le materie oggetto di contrattazione integrativa;

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 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato (art. 35, comma 1, lett. a) CCNL 16/07/2024).

1. Le risorse costituenti il fondo per l'anno **2024**, 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 2024		
	%	Importo
Retribuzione Posizione	73,90	225.277,52
Retribuzione Risultato	26,10	79.573,80
Totale	100,00	304.851,32

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 vigente metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020, così come rideterminati dall'art. 37, comma 6, del CCNL 16/07/2024.

Art. 2 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16/07/2024).

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione, tempo per tempo vigente, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti nel PIAO e secondo i principi definiti dalla Legge n. 150/2009.

2. Nel caso in cui **non siano conferiti incarichi *ad interim*** in un determinato anno, la quota di indennità di risultato che residua a seguito del percorso di valutazione dei dirigenti, viene destinata a incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti che hanno ricevuto la valutazione più elevata, secondo quanto di seguito previsto:

- ✓ la retribuzione di risultato teorica viene incrementata di una percentuale del **30%** rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato;
- ✓ il numero dei dirigenti che beneficiano di detto incremento non può superare il **40%** dei dirigenti in servizio;
- ✓ in ogni caso detto incremento non può essere riconosciuto a dirigenti che abbiano ricevuto una valutazione inferiore a **91/100**.

Art. 3 - Incarichi *ad interim* - Definizione percentuale (art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16/07/2024)

1. Nei casi previsti dall'art. 40, comma 1, CCNL 16/07/2024 ("Incarichi *ad interim*"), tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo e della dotazione organica dirigenziale, al Dirigente incaricato dell'*interim* è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al **30%** del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico, secondo le modalità definite nel vigente sistema di valutazione.

Art. 4 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16/7/2024)

1. Le parti concordano di individuare quale tipologia di beneficio/i a titolo di welfare integrativo le seguenti misure:

- contributi per attività culturali, ricreative e con finalità sociale, nella misura massima di euro 500,00 annui;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- contributo per spese mediche nella misura massima di 2.000,00 euro, più 1.000,00 per ogni figlio, dietro presentazione di fatture, ricevute fiscali, ticket sanitari, attestanti le spese sostenute con generalità del fruitore, escluse spese farmaceutiche e trattamenti estetici;
- spese per centri estivi/servizi integrativi nei periodi di chiusura scolastica per figli a carico almeno al 50%, di età tra 4 e 14 anni (fino a 16 anni se portatori di handicap): 50% retta pagata – quota massima erogabile 500 € a nucleo familiare incrementato di 100 per ciascun figlio;
- spese per assistenza figli portatori di handicap in situazione di gravità: importo contributo massimo 1.000,00 euro dietro presentazione di fatture e/o ricevute delle spese.

2. Alle finalità di cui al comma 1 saranno destinati gli importi residui del fondo che andrebbero destinati all'anno successivo in forza dell'art.57, c.3, ultimo periodo, comunque nel limite del **2,5% del fondo complessivo**, da distribuirsi in misura pro-capite tra i richiedenti il beneficio.
3. Nel caso tale riparto non sia sufficiente a soddisfare tutte le richieste, le risorse che dovessero residuare da altri richiedenti, vengono destinate, sempre in misura pro-capite, ai dirigenti la cui quota sia risultata insufficiente.
4. Al fine di beneficiare delle predette misure, ogni anno, prima della liquidazione della retribuzione di risultato a/p, i Dirigenti presentano apposita istanza, sulla base della modulistica predisposta dall'Ente, allegando la documentazione comprovante la spesa sostenuta.

Art. 5 - Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 35, comma 1, lett.e) CCNL 16/7/2024)

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 93, comma 7-ter, del D.lgs. 163/2006 e dai successivi art.113 del D.lgs. 50/2016 e art. 45 D.lgs. 36/2023, 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 dagli stessi nel periodo precedente a dette disposizioni, oppure nel caso di incentivi connessi agli appalti derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e adempimenti ad essi connessi, in ragione del combinato disposto dell'art. 8, comma 5 del D.L. 13/2023 (c.d. "Decreto PNRR 3") e dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, limitatamente al periodo 2023 – 2026, trova applicazione il seguente meccanismo perequativo:
 - la retribuzione del risultato sarà erogata per intero qualora l'importo corrisposto a titolo di incentivi non superi il 50% della retribuzione di risultato teorica spettante al singolo dirigente;
 - qualora, invece, tale percentuale venisse superata, si procederà alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato per un importo pari al 50% dell'eccedenza.
2. I valori di riferimento degli incentivi ai fini dell'applicazione del meccanismo di perequazione saranno quelli effettivamente percepiti durante l'anno di riferimento ed al netto degli oneri riflessi.
3. 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 di tutti i dirigenti, fermo restando il rispetto dei saldi finanziari.

Art. 6 - Individuazione delle posizioni dirigenziali da esonerare in caso di sciopero (art. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16/7/2024)

1. In conformità a quanto previsto dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) del 7/05/2002, in caso di sciopero sono esonerate le seguenti figure dirigenziali:
 - dirigente responsabile della polizia provinciale e protezione civile;
 - dirigente dei lavori pubblici, con particolare riferimento alla sicurezza pubblica, quindi al servizio manutenzione stradale;
 - dirigenti responsabili di cantieri, limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini.

Art. 7 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 CCNL 17/12/2020 (art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16/07/2024)

1. Nei casi previsti dall'art. 31 del CCNL 17/12/2020, al dirigente è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una **percentuale del 95%** di quella connessa al precedente incarico, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto e oltre tale data secondo le modalità indicate dall'art. 31, comma 3, citato.

2. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 1 è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e risultato attingendo dalle seguenti risorse e nel seguente ordine:

- somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resesi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione;
- somme non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione.
- economie derivanti dall'anno precedente.

Art. 8 Verifica tassi di assenza (art. 29, comma 1, CCNL 17/12/2020).

1. Le parti concordano di avviare un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, al fine di definire in sede di programmazione eventuali obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, anche ai fini della determinazione delle risorse variabili nel fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti.

Art. 9 Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018:

- dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
- di un elemento di garanzia della retribuzione, che con il presente CCI viene fissato in una percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

Art. 10 Norme finali

1. Le parti concordano che, per quanto non richiamato nel presente contratto, si fa riferimento 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.

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 **2024** per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, sono così ripartite:

Anno 2024		
	%	Importo
Retribuzione Posizione	73,90	225.277,52
Retribuzione Risultato	26,10	79.573,80
Totale	100,00	304.851,32

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 08/04/2020 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 PIAO (Piano Integrato Attività e Organizzazione), 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 l'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. 28 del 07/03/2024 è stato approvato il Piano Integrato di Azione e Organizzazione che nella sezione II vede l'applicazione per l'anno 2024 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 nel PIAO - Piano Integrato di Azione e Organizzazione con il decreto presidenziale n. 28 del 07/03/2024.

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

Nessuna.

Mantova, 06/11/2024

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Franceschina Bonanata

"Documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 del D.Lgs. n.82/2005 e successive modifiche e integrazioni".