



Comune di Rimini

Dipartimento Risorse
Ufficio Sistemi IncentivantiPiazza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541/704961-704971- fax 0541/704963
www.comune.rimini.it
e-mail: sistemi.incentivanti@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409
PEC: dipartimento1@pec.comune.rimini.it

Rimini, lì 10 dicembre 2018

Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2018

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	10 dicembre 2018	
Periodo temporale di vigenza	Dall'1/1/2018 al 31/12/2018	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario generale Componente: Dirigente competente in materia di Organizzazione e gestione del personale incaricato alla firma in sostituzione del Segretario generale con D.G. del 5 giugno 2018, n. 157 Componente: Dirigente competente in materia di Servizi Educativi Componente: Dirigente Comandante della Polizia Municipale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA e relative RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - la maggioranza dei componenti della RSU aziendale; - FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA Non risultava assente nessuna organizzazione sindacale	
Soggetti destinatari	Personale del comparto dipendente del Comune di Rimini	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2018	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. 127 del 12/4/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. 198 del 6/8/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. 190 del 15/7/2014), per gli anni 2015-2017 (D.G. 120 del 31/3/2015 e successiva modifica D.G. 208 del 16/6/2015), per gli anni 2016- 2018 (D.G. 70 del 13 marzo 2016 e sue successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2017-2019 (D.G. 84 del 28/3/2017) e per gli anni 2018-2020 (D.G. 22 del 30/1/2018 e successive modifiche e integrazioni).</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 (D.G. 265 del 2/10/2012). Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2014 n. 13 è stato approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 costituente sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016. Con deliberazione di Giunta Comunale del 29 gennaio 2015, n. 20 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2015-2017. Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2016, n. 37 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2016-2018. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2017, n. 17 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019. Con deliberazione di Giunta Comunale del 30 gennaio 2018, n. 21 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020.</p> <p>Tale adempimento è stato reso obbligatorio anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.lgs. 33/2013. L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009</p> <p>Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97, la programmazione delle azioni per la trasparenza non è più oggetto di un autonomo documento, ma costituisce apposita sezione del Piano Anticorruzione che pertanto assume la denominazione di Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Con deliberazione del 30 gennaio 2018 n. 21 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020.</p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 6 si segnala che nel 2016, è stata organizzata una giornata finalizzata alla trasparenza con la cittadinanza (2/2/2016), in prosecuzione degli incontri già organizzati nel 2015 (21 aprile, 2 giugno, 27 novembre). Come indicato nel Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020, non si è però registrato un significativo riscontro da parte della cittadinanza e le giornate hanno avuto una partecipazione non soddisfacente. Ciò ha portato alla valutazione di cercare di individuare forme diverse di informazione e coinvolgimento: sono stati potenziati tutti gli strumenti di comunicazione "social", la completezza e raggiungibilità delle informazioni sul sito e forme più mirate di coinvolgimento su temi specifici. Nel 2018 è stato attivato il "Laboratorio Aperto", progetto finanziato nell'ambito dell'Asse 6 del POR FESR 2014-20, quale luogo di partecipazione e progettazione sociale innovativa. Il primo incontro si è tenuto in data 30/10/2018 ed ha trattato l'uso dei dati aperti in ambito culturale, promozione turistica e qualità della vita. In data 16/11/2018 si è realizzato un laboratorio (workshop) tematico relativo all'ambito culturale approfondendo il tema del riutilizzo dei dati aperti.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa.</p> <p>Il D.Lgs. 33/2013 è stato modificato dal D.Lgs 97/2016 che ha eliminato l'obbligo di pubblicazione previsto alla lett. d) del comma 8 dell'art. 10.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2017 in data 22 maggio 2018 con atto acquisito a protocollo in data 22 maggio 2018 al n. 144937, successivamente integrato con atto in data 31 maggio 2018, acquisito a protocollo in data 1° giugno 2018 al n. 155382.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione di Giunta comunale del 28 dicembre 2010 n. 446 ed è stato da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale del 31 luglio 2018 n. 222</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)

- a) **illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

La costituzione delle risorse decentrate, come si evince dalla tabella "A" allegata alla ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2018, è avvenuta come segue:

- la determinazione del responsabile della U.O. Gestione economica e previdenziale Risorse Umane del 6 marzo 2018 n. 492 con cui sono state costituite le risorse stabili di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004 per l'anno 2018 in via provvisoria;

- con deliberazione di Giunta Comunale in data 29 novembre 2018, n. 369, è stato integrato il fondo del salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2017 relativamente alle risorse di cui all'articolo 15, commi 2 e 5, del CCNL 1/4/1999, nonché delle risorse riferite a specifiche disposizioni di legge (Es. incentivo progettazione, per funzioni tecniche, compensi avvocati, ISTAT, condono...) nel rispetto del limite posto dal D.Lgs. del 25 maggio 2017 n. 75 (articolo 23 comma 2) che testualmente dispone "... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016";

Il fondo dell'anno 2018 non supera il fondo dell'anno 2016 pertanto viene rispettato il limite stabilito dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Anche per l'anno 2018 l'Amministrazione ha ritenuto di effettuare la decurtazione di cui all'articolo 1 comma 456 della L. n. 147/2013, pari a complessivi Euro 305.697,69 (di cui Euro 62.803,62 per riconduzione al Fondo dell'anno 2010 ed Euro 242.894,07, per cessazione dei dipendenti - pari al 4,27% del fondo dell'anno 2014) sulle risorse stabili del fondo per il personale dipendente anno 2018 ai sensi di quanto previsto dalla circolare n. 13 del 15 aprile 2016 del Ministero delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato portante ad oggetto: "Il Conto Annuale 2015 - rilevazione prevista dal titolo V del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165", come confermato nella circolare n. 19 del 27 aprile 2017 emessa dal medesimo dipartimento avente ad oggetto "Il conto annuale 2016 - Rilevazione prevista dal titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Si precisa infine che in sede di costituzione del fondo (D.G. 369/2018) non sono state inserite le risorse per l'incentivo riferito al recupero dell'evasione tributaria di cui all'art. 59, co. 1 lett. p) del D.Lgs. 446/1997.

La tabella sottostante riassume la costituzione delle diverse voci del fondo in base al disposto di cui all'articolo 67 del CCNL 21/5/2018 divise fra risorse stabili e variabili evidenziando la decurtazione permanente ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1 comma 456 legge n. 147/2013, nonché il rispetto dei vincoli previsti dall'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

DESCRIZIONE	IMPORTI in Euro
Risorse stabili anno 2018 costituite – importo unico consolidato art. 67 co. 1 CCNL 21/5/2018	3.409.268,86
RIA e assegni ad personam personale cessato entro l'anno 2017- art. 67 co 2 lett c) CCNL 21/5/2018	571.380,82
Incrementi PEO art. 67 co. 2 lett. b) CCNL 21/5/2018 (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 coma da dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 21/5/2018 e delibera Sezione Autonomie 19/2018)	85.596,60
Decurtazione permanente ai sensi dell'articolo 9, comma 2-bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122 come modificato dall'articolo 1 comma 456 legge n. 147/2013 effettuata sulla parte stabile del fondo-certificazione revisori 3/9/2015	-305.697,69
Totale risorse stabili anno 2018 disponibili al netto della decurtazione permanente	3.760.548,59
Risorse variabili di cui all'art. 59 c. 1, lett. p) D.Lgs. 446/1997	0,00
Risorse variabili di cui all'art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 per compensi avvocatura per sentenze favorevoli ove il giudice ha dichiarato la compensazione delle spese	17.622,75
Risorse variabili di cui all'art. 67 co. 3 lett. h) CCNL 21/5/2018 ex art 15 c. 2 CCNL 1/4/1999	294.774,00
Risorse variabili di cui all'art. 67 co. 5 lett. b) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 per Progetto S.U.N. 2018	62.170,00
Risorse variabili di cui all'art. 67 co. 5 lett. b) CCNL 21/5/2018 ex art 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 per Progetto servizi speciali di repressione dell'abusivismo commerciale, gioco delle tre campanelle e atiprostituzione per l'estate 2018	50.000,00
Risorse variabili di cui all'art. 67 co. 5 lett. b) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 per Progetto di miglioramento della performance organizzativa generale dell'Ente	445.155,25
Risorse variabili di cui all'art. 43 L. 449/1997	7.033,79
Risorse variabili di cui all'art. 54 CCNL 14/9/2000 (art. 67 co. 3 lett. f) CCNL 21/5/2018)	2.000,00
Risorse variabili di cui all'art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – incentivo progettazione e innovazione art. 93 D.Lgs. 163/2006	197.415,17
Risorse variabili di cui all'art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – incentivo funzioni tecniche di cui all'art 113 dlgs 50/2016	145.084,69
Risorse variabili di cui all'art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – incentivo condono L. 326/2003	29.304,00

Risorse variabili di cui all'art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – competenze avvocatura per sentenze ove il giudice ha condannato la controparte al pagamento delle spese (soccombenza)	27.704,82
Risorse variabili di cui all'art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – incentivo per soccombenza tributi	12.790,99
Economie fondo stabile anno precedente di cui all'art. 68 co. 1 CCNL 21/5/2018 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999	181.243,33
Economie fondo straordinario anno precedente di cui all'art. 67 co. 3 lett. e) CCNL 21/5/2018 ex art. 15 comma 1 lettera m) CCNL 1/4/1999	26.169,68
Compensi ISTAT-Rilevazioni prezzi/rilevazioni statistiche (in relazione all'entrata)	16.527,93
Compensi ISTAT-Censimento permanente della popolazione (in relazione all'entrata)	2.500,00
Totale risorse variabili anno 2018 costituite	1.517.496,40
Riconduzione al fondo dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	-0,00
Totale risorse variabili anno 2018 disponibili (al netto della riconduzione di cui al D.Lgs. 75/2017)	1.517.496,40
Totale fondo anno 2018 al netto della decurtazione permanente di cui all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 come modificato dalla L. 147/2013 nonché della riconduzione prevista dall'art. 213 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	5.278.044,99

Va evidenziato che la costituzione del fondo del salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2018 è rispettosa dei principi di cui all'articolo 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010 e successivamente modificato dall'articolo 1, comma 456 della L. 27 dicembre 2013, n. 147, in quanto è stata applicata la decurtazione permanente di importo pari alla decurtazione operata nell'anno 2015. La costituzione del fondo del salario accessorio è inoltre rispettosa del limite previsto dall'art. 23 del D.Lgs. del 25 maggio 2017, n. 75 in quanto il fondo dell'anno 2018 non è superiore a quello dell'anno 2016. Pertanto il totale delle risorse stabili e variabili soggette a limite dell'anno 2018 risulta pari a quello dell'anno 2016 quantificato in Euro 4.546.673,99. Si precisa che il fondo delle risorse decentrate del personale dipendente dell'anno 2018 è stato costituito in ossequio all'art. 67 del CCNL 21/5/2018 e nello specifico è stato costituito al netto delle quote che il Comune di Rimini ha destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (pari a Euro 410.215,94).

Con riferimento a tale ultimo aspetto (limite del fondo anno 2018 rispetto a quello del 2016), si precisa che in sede di costituzione del fondo di parte variabile (D.G. 369/2018) gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e sue s.m.i. sono stati esclusi dal tetto di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 in ossequio alla legge di bilancio dell'anno 2018.

La contrattazione decentrata integrativa risulta rispettosa del disposto di cui all'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. del 25 maggio 2017, n. 75 che prevede che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa entro i limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, nonché dalle disposizioni legislative intervenute in materia ed è stata svolta con le procedure negoziali definite dai contratti collettivi nazionali. Inoltre, nelle more della sottoscrizione di un nuovo CCNL, risulta rispettato il principio di cui all'articolo 40 comma 3-bis del D.Lgs.

165/2001, in base al quale la contrattazione collettiva integrativa deve destinare la quota prevalente delle risorse variabili per incentivare l'impegno e la qualità della performance.

La destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili, a seguito della negoziazione avvenuta con la rappresentanza sindacale si caratterizza, come si evince dalla tabella "B" (allegata all'ipotesi di CCDI), per i seguenti aspetti:

a) destinazione delle risorse decentrate stabili al trattamento economico degli istituti contrattuali aventi carattere di stabilità e continuità nel tempo quali: indennità di comparto, indennità educatori asili nido art. 31 CCNL 14/9/2000, indennità aggiuntiva educatori-insegnanti 00-01 art. 6 CCNL 5/10/2001, indennità direzione e staff, progressioni economiche orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, indennità di turno (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000), reperibilità, disagio, rischio, maneggio valori, specifiche responsabilità art. 17 comma 2 lettera i) CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.1.2004. Inoltre con le risorse decentrate stabili viene finanziato l'incentivo di produttività relativo al progetto di potenziamento dei servizi riferiti alla sicurezza urbana e stradale a favore del corpo della P.M. (d.g. 68/2017 e aggiornato con d.g. 197/2018);

b) destinazione delle risorse variabili al finanziamento degli istituti aventi carattere di variabilità ed occasionalità, in modo coerente a quanto prevede il contratto collettivo nazionale di lavoro quali: incentivo al merito e all'incremento di produttività di tutto il personale dell'ente, incentivo di produttività relativo al progetto S.U.N. finanziato coi proventi di cui all'articolo 208 del C.D.S., incentivo di produttività riferito al progetto di potenziamento dei servizi riferiti alla sicurezza urbana e stradale a favore della P.M. relativamente all'obiettivo specifico di contrasto all'abusivismo commerciale e del fenomeno delle tre campanelle nonché dei servizi speciali di antiprostituzione estiva per l'estate 2018, incentivo ISTAT (sia per rilevazioni prezzi/rilevazioni statistiche, sia per censimento permanente della popolazione), incentivo per la progettazione di cui all'abrogato D.Lgs. 163/2006 e incentivo per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D.Lgs. 50/2016, incentivo avvocatura (per soccombenza e compensate), incentivo per soccombenza tributi di cui all'art. 15 D.Lgs. 54681992 (in applicazione dell'art. 12, c. 1 lett. b) del D.L. n. 437/1996 convertito nella L. 556/1996), incentivo notificazione atti di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000, specifiche responsabilità art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1.4.1999, incentivo condono L. 326/2003 (D.G. 38/2018);

c) previsione di una somma da destinare all'incentivazione del personale impegnato nel conseguimento di obiettivi su progetti altamente innovativi o di produzione particolarmente impegnativa, individuati in sede di contrattazione decentrata o successivamente dal dirigente competente in materia di Organizzazione in relazione alla normativa in essere, alla rilevanza dei progetti in base al programma di mandato, agli obiettivi di PEG/PDO o all'attività ordinaria, all'impatto che i progetti hanno sull'organizzazione, sull'utenza e/o sulla collettività, nonché all'eventuale vantaggio economico per l'ente;

d) previsione di impiego delle somme stanziare:

- ai sensi dell'articolo 63 comma 3 lettera h) del CCNL 21/5/2018 (ex art. 15 – commi 2 e 4 – del CCNL 1° aprile 1999). La disciplina viene anche ribadita al comma 13 dell'art. 1 dell'ipotesi di CCDI;
- ai sensi dell'articolo 68 c. 5 lett. b) del CCNL 21/5/2018 (ex art. 15 – comma 5 – del CCNL 1 aprile 1999), a seguito della verifica dei risultati di miglioramento e potenziamento dei servizi effettivamente conseguiti e all'esito dell'obiettivo di produttività indicato nel piano della Performance dell'anno 2018-2020. L'indice dell'anno 2018 dovrà essere migliore a quello registrato nel periodo precedente identificato nella media del medesimo indice del quinquennio 2013-2017 e rispetto a quello registrato nell'anno 2017. Tali indicazioni sono ribadite anche al comma 14 dell'articolo 1 dell'ipotesi di CCDI e nella D.G. 369/2018;
- ai sensi dell'articolo 68 comma 1 ultimo periodo del CCNL 21/5/2018 pari a Euro 181.243,33 (competenze) quali economie della parte stabile del fondo dell'anno 2017 che, ai sensi del disposto contrattuale, devono essere portate in aumento delle risorse variabili del fondo 2018;
- ai sensi dell'articolo 67 comma 3 lettera e) del CCNL 21/5/2018 ossia i risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL 1/4/199, pari ad Euro 26.169,68 (competenze).

Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge e di contratto destinano al fondo ai sensi dell'art. 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/5/2018, indicate nel fondo delle risorse decentrate del personale dipendente approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 29 novembre 2018, n. 369, sono state quantificate in via previsionale in Euro 448.950,35 di cui euro 2.000,00 per le risorse di cui all'articolo 54 del CCNL 14/9/2000 in favore dei messi notificatori; euro 197.415,17 per incentivo di cui all'abrogato D.Lgs. 163/2006; euro 145.084,69 per incentivo funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016; euro 29.304,00 per incentivo condono L 326/2003 (D.G. 38/2018), euro 45.327,57 per compensi avvocatura (di cui Euro 17.622,75 per sentenze favorevoli con spese compensate ed Euro 27.704,82 per sentenze favorevoli con spese recuperate dalla parte soccombente), euro 12.790,99 per incentivo soccombente tributi, Euro 16.527,93 per incentivi ISTAT - rilevazioni prezzi/rilevazioni statistiche, euro 2.500 per incentivi ISTAT – Censimento permanente della popolazione. A queste si aggiungono le somme di cui all'articolo 15, comma 1, lettera d) pari a euro 7.033,79 e relative alle risorse di cui all'articolo 43 della Legge 449/1997 (per il personale assegnato alla U.O. Organismi Partecipati addetto a svolgere il contratto di servizio di gestione operativa a favore di Rimini Holding S.p.a). Entrambe le tipologie di risorse sono ripartite secondo le modalità e i criteri previsti nei rispettivi regolamenti e CCDI in vigore presso l'Ente. Eventuali scostamenti che si dovessero manifestare rispetto alle somme indicate, non comporteranno una modifica del CCDI, in quanto trattasi di risorse che hanno una destinazione vincolata ai sensi dell'articolo 68, comma 2, lettera g) del CCNL 21/5/2018 e, come tali, verranno corrisposte ai beneficiari in base alle relative discipline, nel rispetto dei vincoli normativi in materia di contenimento delle spese di personale. Le parti hanno convenuto che tali risorse siano integrate delle ulteriori somme che dovessero confluire nel fondo della contrattazione integrativa in applicazione dell'articolo 43 della Legge 449/1997.

Nel CCDI in esame si dà atto altresì che qualora l'Amministrazione comunale approvi successivamente alla stipula del CCDI economico 2018 specifici progetti previsti da disposizioni di Legge quali ad esempio quello per la ripartizione degli incentivi di cui all'articolo 22 comma 3-bis del D.L. 50/2017 convertito in Legge 96/2017 in favore del personale della polizia locale che ha svolto prestazioni pagate da terzi per l'espletamento dei servizi di cui all'art. 168 del TUEL, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, non sarà necessario integrare il CCDI di destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2018 in quanto le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018 sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL 14/9/2018. Tali risorse non soggiacciono agli abbattimenti di cui all'art. 4 comma 18 del CCDI normativo 9/8/2013..

Il precitato accordo disciplina anche, per le risorse relative all'annualità 2018:

- il progetto di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale – S.U.N., finanziato ai sensi del comma 5 bis dell'articolo 208 del codice della strada con parte delle risorse derivanti dalle sanzioni pecuniarie; con deliberazione di Giunta Comunale del 3 febbraio 2015, n. 26, il progetto già attivo dall'anno 2013 è stato prolungato fino al 31 marzo 2017 e sono state quantificate le risorse finanziarie ad esso dedicate per gli anni 2015 e 2016 e fino al 31 marzo 2017. Successivamente con deliberazione di Giunta comunale in data 9 agosto 2016 n. 238 sono state apportate modifiche al progetto originale, sono stati ridefiniti e integrati indicatori e target e sono state quantificate in via definitiva le risorse sia per l'anno 2016 sia per i primi tre mesi dell'anno 2017; con deliberazione di Giunta Comunale del 9 maggio 2017, n. 116 è stato approvato il progetto SUN per gli anni 2017-2019 definendone le fasi, gli indicatori di risultato, le modalità di programmazione e di attuazione, nonché la quantificazione delle risorse ad esso destinate;
- il progetto pluriennale della direzione Polizia Municipale di potenziamento dei servizi riferiti alla sicurezza urbana e stradale anni 2017-2019 sia per la parte riferita alle attività previste dal progetto, sia per le attività relative all'obiettivo specifico "servizi speciali di repressione dell'abusivismo commerciale per le estati 2017, 2018 e 2019", approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 13 marzo 2017, n. 68;

L'incentivo al merito e all'incremento di produttività è corrisposto al personale dipendente in base ai contratti integrativi e alle metodologie vigenti e alle relative modifiche di tempo in tempo adottate, redatti conformemente ai principi sanciti dal D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74.

All'articolo 1, comma 9 della presente ipotesi di CCDI viene stabilito:

- in deroga a quanto previsto dall'articolo 4, comma 16 del CCDI normativo 9 agosto 2013, anche per l'anno 2018, l'incentivo al merito e all'incremento di produttività (ordinario), riferito alla quota della performance organizzativa corrisposta al personale dipendente, viene ridotto di una somma corrispondente al 10% dell'importo dell'incentivo specificamente correlato alla realizzazione dei progetti di cui ai commi 13 e 14, del medesimo articolo 4 del CCDI 9/8/2013, al netto di una franchigia annua pari a Euro 4.500,00;
- in deroga a quanto previsto dall'articolo 4, comma 18 del CCDI normativo 9 agosto 2013, anche per l'anno 2018, in caso di corresponsione di importi derivanti da altre forme incentivanti (incentivi ISTAT, recupero evasione, progettazione, funzioni tecniche, avvocatura, messi notificatori, sponsorizzazioni, condono..), l'incentivo al merito e all'incremento di produttività ordinario, riferito alla sola quota della performance organizzativa corrisposta al dipendente (con esclusione anche delle quote riferite ai progetti di cui ai commi 13 e 14 del medesimo articolo 4 del CCDI normativo 9/8/2014) è ridotto di una somma corrispondente al 10% dell'importo percepito dallo stesso dipendente a titolo di incentivo specifico (ISTAT, incentivo condono recupero evasione, funzioni tecniche o progettazione...) e riferito alla medesima annualità, al netto di una franchigia annua pari a euro 4.500,00. La medesima disposizione (nel rispetto delle disposizioni dettate dall'ARAN nel parere RAL 1895), si applica anche ai titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità con riferimento alla retribuzione di risultato.

Resta inteso che, qualora un dipendente nel corso dell'anno 2018, percepisca incentivi correlati alla realizzazione dei progetti di cui ai commi 13 e 14 dell'articolo 4 del CCDI 9/8/2013, nonché quelli previsti da altre forme incentivanti regolate da specifiche norme di legge o di contratto, ai fini dell'abbattimento dell'incentivo di produttività (ordinario), potrà beneficiare di una sola franchigia complessiva di Euro 4.500,00, che pertanto non deve intendersi riferita al singolo incentivo specifico.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

Sulla base dell'ipotesi di CCDI di ripartizione delle risorse decentrate, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

istituti contrattuali finanziati con risorse stabili	risorse stabili destinate 2018	risorse stabili costituite 2018
indennità di comparto 2004 art. 33 CCNL 2004 (dip. ruolo e non ruolo) (utilizzo vincolato)	576.000,00	
indennità educatori asili nido art. 31 CCNL 14/9/2000	63.000,00	
indennità aggiuntiva educatori-insegnanti 00-01 art. 6 CCNL 5/10/2001	71.000,00	
indennità direzione staff	23.500,00	
PEO: somma necessaria per finanziare le progressioni orizzontali attribuite fino al 1/1/2017 al personale in servizio nell'anno 2018 comprensivo del differenziale a regime in base al nuovo CCNL (utilizzo vincolato)	2.154.728,59	
PEO: nuove progressioni con decorrenza 1/1/2018	90.000,00	
indennità turno corpo P.M. art. 23 CCNL 21/5/2018 (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000)	380.000,00	

indennità turno altri servizi art. 23 CCNL 21/5/2018	80.000,00	
indennità reperibilità art. 24 CCNL 21/5/2018	20.000,00	
indennità disagio (con esclusione del corpo della P.M.)	5.820,00	
indennità rischio	4.500,00	
indennità maneggio valori	6.000,00	
indennità specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lettera i) del CCNL 1° aprile 1999 così come intergrato dall'art. 36, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004 - art. 70-quinquies c. 2 CCNL 21/5/2018	26.000,00	
incentivo di produttività relativo al progetto di potenziamento dei servizi riferiti alla sicurezza urbana e stradale a favore del Corpo della Polizia Municipale (progetto approvato con D.G. 68/2017 e successivamente integrato con D.G. 197/2018). L'importo qui indicato incentiva tutte le attività previste dal progetto diverse dai servizi speciali di repressione dell'abusivismo commerciale per l'estate 2018	260.000,00	
compensi al personale della P.M. disciplinati dall'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 comma 3-bis del D.L. 50/2017	0,00	
inquadramento contrattuale area vigilanza (le somme pari a Euro 11.180,00 sono già state eliminate in sede di costituzione delle risorse decentrate)	0,00	
inquadramento contrattuale 1^ e 2^ q.f.	0,00	
totale risorse decentrate stabili destinate/costituite	3.760.548,59	3.760.548,59
istituti contrattuali finanziati con risorse variabili	risorse variabili destinate 2018	risorse variabili costituite 2018
indennità specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1° aprile 1999 - art. 70-quinquies c. 1 CCNL 21/5/2018	67.000,00	
incentivo ISTAT - art. 70-ter CCNL 21/5/2018 per rilevazione prezzi/rilevazioni statistiche	16.527,93	
incentivo ISTAT - art. 70-ter CCNL 21/5/2018-Censimento permanente della popolazione	2.500,00	
incentivo recupero evasione tributaria D.Lgs 446/1997 art. 59, co. 1 lett p)	0,00	
incentivo per la progettazione e l'innovazione art. 93 D.Lgs. 163/2006	197.415,17	
incentivo per funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. 50/2016	145.084,69	
incentivo condono L. 326/2003 (D.G. 38/2018)	29.304,00	
incentivo avvocatura (Euro 17.622,75 per incentivo art. 27 CCNL 14/9/2000 a carico del bilancio dell'ente in quanto il giudice ha compensato le spese + Euro 27.704,82 per incentivo art. 27 CCNL 14/9/2000 rimborsati dalla parte soccombente)	45.327,57	
Incentivo soccombenza tributi (D.Lgs. 546/1992 art. 15)	12.790,99	
incentivo notificazione atti art. 54 CCNL 14/9/2000	2.000,00	
incentivo personale educatore insegnante	0,00	
incentivo obiettivo annuale	32.000,00	
incentivo di produttività relativo al progetto S.U.N. 2018 finanziato con i proventi di cui all'art. 208 del C.d.S. (progetto istituito con D.G. 52/2013 e modificato con D.G. 354/2013, D.G. 26/2015 e D.G. 238/2016 e prorogato con D.G. 116/2017)	62.170,00	

incentivo di produttività relativo al progetto di potenziamento dei servizi riferiti alla sicurezza urbana e stradale a favore del Corpo della Polizia Municipale (progetto istituito con D.G. 188/2013 modificato con D.G. 178/2015 e prorogato con D.G. 68/2017 e da ultimo modificato con D.G. 197 del 10/7/2018). L'importo qui indicato si riferisce solamente all'obiettivo dei servizi speciali di repressione dell'abusivismo commerciale e del fenomeno delle tre campanelle nonché dei servizi speciali di antiprostituzione estiva per l'estate 2018	50.000,00	
incentivo al merito ed all'incremento di produttività di tutto il personale dell'ente (tempo indeterminato, determinato, distacco sindacale art. 39 CCNL 2004) - quota riferita alla performance organizzativa e a quella individuale. Alla performance individuale viene assegnato il 50% di quella complessivamente destinata	855.376,05	
totale risorse decentrate variabili destinate/costituite	1.517.496,40	1.517.496,40
totale risorse decentrate stabili e variabili destinate/costituite	5.278.044,99	5.278.044,99

- c) **gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

L'accordo decentrato ha valenza annuale e ha per oggetto la destinazione delle somme disponibili del fondo 2018.

- d) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale). Relativamente all'incentivo al merito e all'incremento di produttività, all'articolo 4 del CCDI normativo sottoscritto il 9 agosto 2013 è specificato che dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, quali principi fondamentali del D.Lgs. 150/2009 come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 74 ed il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti dalle strutture operative, nonché dall'ente nel suo complesso (performance organizzativa), così come rilevato dalla Relazione sulla performance. Non spetta alcun incentivo qualora la valutazione della performance individuale dell'anno di riferimento risulti inferiore a 7/10.

Pertanto, ai sensi di quanto disposto dalla contrattazione nazionale e dalla legislazione in materia, il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi della produttività del personale ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi e dei prodotti, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa. Nelle more dell'emanazione da parte del Dipartimento della Funzione pubblica degli indirizzi di cui all'articolo 3, comma 2 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la vigente metodologia di valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti, modificata da ultimo con D.G. 316 del 26 novembre 2013 e successivamente interpretata e precisata con D.G. 381/2015, risulta rispettosa dei principi di selettività e meritocrazia previsti dal D.Lgs. 150/2009 (come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 74).

Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultato del personale dipendente di cui all'articolo 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21 maggio 2018, indicate nel fondo delle risorse decentrate del personale dipendente approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 29 novembre 2018, n. 369, quali l'incentivo per la progettazione e l'innovazione di cui all'articolo 93 commi 7-bis e 7-ter del D.Lgs. 163/2006, l'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, l'incentivo ISTAT, i compensi avvocati e l'incentivo per soccombenza tributi, l'incentivo condono nonché le eventuali ulteriori attività previste da specifiche disposizioni di legge che l'ente intenderà disciplinare successivamente alla sottoscrizione del CCDI in menzione, sono ripartite e liquidate dai dirigenti responsabili secondo le modalità e i criteri previsti nei rispettivi regolamenti e CCDI in vigore presso l'Ente e alle loro modifiche di tempo in tempo adottate.

- e) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Lo schema di CCDI considerato prevede per l'anno 2017 lo stanziamento di risorse per finanziare ulteriori progressioni economiche orizzontali per un importo pari a Euro 90.000,00. Tale budget verrà ripartito avendo a riferimento la struttura organizzativa precedente al processo di riorganizzazione che ha interessato l'ente e disposto con D.G. 311/2017 e pertanto sarà ripartito tra ogni Direzione in proporzione al prodotto tra il costo economico di ogni passaggio ed il numero di dipendenti aventi diritto nell'ambito delle direzioni; a parziale deroga di tale principio, per l'anno 2018 nel CCDI in menzione si prevede che i dipendenti assegnati alla U.O.A. Avvocatura civica e alla Unità Progetti Speciali, dato l'esiguo numero degli stessi, siano inseriti, tutti insieme, in un'unica graduatoria a sè stante rispetto alle altre graduatorie di direzione. A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 21/5/2018 i requisiti di accesso al sistema delle progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2018 a parziale modifica di quanto stabilito col CCDI 9/8/2013 e nella metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 26 novembre 2013, n. 316, come successivamente interpretata con deliberazione di Giunta Comunale in data 29 ottobre 2015, n. 381, sono così ridefiniti:

- servizio effettivo nell'ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e nella posizione economica di almeno 24 mesi alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale;
- aver conseguito nell'ultima valutazione (2017) almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile;
- assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo verbale nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica;
- aver prestato almeno 1500 ore di presenza ordinaria effettiva in servizio complessivamente nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica (per i dipendenti con rapporto di lavoro part time le 1500 ore sono adeguatamente proporzionate all'effettivo orario di servizio);
- aver conseguito la valutazione della prestazione nell'anno precedente alla data di decorrenza della progressione economica (e quindi aver lavorato almeno 430 ore) e per almeno un altro anno nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica.

La graduatoria verrà formulata in base ai criteri definiti al punto 9b lettera C) della metodologia di valutazione approvata con DG 316 del 26.11.2013 (e successivamente interpretata e precisata con D.G. 381/2015) e così aggiornati:

variabili per la collocazione nella graduatoria di direzione

1) media dei punteggi della valutazione della prestazione lavorativa conseguiti nel triennio precedente alla data della selezione. Per i dipendenti aventi i requisiti di partecipazione alla selezione, per i

quali nel triennio di riferimento manchi la valutazione relativa ad un solo anno, il parametro relativo alla media dei punteggi valutativi sarà calcolato con riferimento ai soli due anni in cui è presente la valutazione della prestazione;

2) esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento:

2 anni di permanenza nella posizione economica posseduta punti 0

3 anni di permanenza nella posizione economica posseduta punti 3

4 anni di permanenza nella posizione economica posseduta punti 6

5 anni di permanenza nella posizione economica posseduta punti 9

Nel calcolare gli anni di permanenza nella posizione economica posseduta si terrà conto degli eventuali cambi di profilo che si sono verificati nel periodo di riferimento in base ai seguenti criteri:

- per i dipendenti che dalla data di conseguimento della posizione economica precedente sono rimasti nel medesimo profilo fino alla data di decorrenza della progressione economica, ciascun anno di permanenza sarà conteggiato per intero;
- per i dipendenti che sono stati soggetti a cambio di profilo verranno considerati per intero i periodi di servizio svolti dalla data del cambio profilo alla data di decorrenza della progressione economica, mentre sarà applicato un coefficiente di 0,8 ai periodi di servizio precedenti alla data di cambio profilo e, a ritroso, fino alla data di attribuzione della posizione economica precedente.

Per il personale assunto in mobilità da altri enti si valuterà la rispondenza del profilo posseduto nell'ente di provenienza rispetto a quello di inquadramento alla data di decorrenza della progressione.

3) per precedenza a parità di punti:

a) miglior punteggio nella valutazione della prestazione lavorativa nell'ultimo anno. Qualora permanga ulteriormente la parità di punti, sarà preferito colui che ha ottenuto il punteggio maggiore sulla somma dei fattori di valutazione: iniziativa, flessibilità e motivazione. Qualora permanga nuovamente la parità di punteggio sarà preferito colui che ha ottenuto il punteggio maggiore sui singoli fattori di valutazione nel seguente ordine di priorità: iniziativa, flessibilità, motivazione, autonomia, relazioni, partecipazione, miglioramenti, apprendimento/applicazione conoscenze, apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di PEG e PDO, qualità, quantità e tempi;

b) maggiore anzianità di servizio nell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Qualora dopo l'applicazione delle precedenze sopra indicate alle lettere a) e b), permanga ancora una situazione di parità, viene utilizzato come criterio di precedenza la maggiore età anagrafica.

Le parti negoziali hanno inoltre stabilito che le somme non utilizzate in ciascuna direzione, quando il fondo stanziato non fosse sufficiente a coprire integralmente il costo di un ulteriore passaggio, saranno sommate e saranno utilizzate per finanziare il passaggio dell'ultima posizione non integralmente coperta, dando la precedenza al personale, collocato nella prima posizione esclusa dal beneficio del passaggio, con categoria e posizione economica più bassa, confrontando fra loro le graduatorie. In caso di parità di categoria e posizione economica del primo dipendente di due o più graduatorie il cui passaggio non è completamente finanziato dal budget di struttura, verrà favorito e quindi otterrà la posizione economica successiva il dipendente che nell'anno 2017 ha una presenza in servizio (con esclusione di tutti i motivi di assenza, compresi quelli che non incidono sullo stipendio) maggiore.

Si precisa che, ai sensi della nota della Funzione Pubblica n. 2285 del 15 gennaio 2013, i periodi di congedo straordinario retribuito ex articolo 42, commi 5 e seguenti del D.Lgs. 151/2001, così come modificato dall'articolo 4, comma 1 lettera b) del D.Lgs 119/2011, non sono utili ai fini del computo dell'anzianità di servizio per le progressioni economiche orizzontali.

Si precisa ancora che non partecipano alla selezione i dipendenti collocati in aspettativa alla data di attribuzione della progressione, in quanto titolari di incarico dirigenziale ai sensi dell'articolo 110 commi 1 e 2 del D.Lgs. 267/2000, nonché i dipendenti in aspettativa in quanto titolari di incarico ai sensi dell'articolo 90 del D.Lgs. 267/2000 e comunque sono esclusi tutti i dipendenti in aspettativa alla data dell'1/1/2018 ai sensi dell'articolo 61 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici.

Sono altresì esclusi tutti i dipendenti collocati in aspettativa, alla data dell'1/1/2018, per qualunque motivo, compreso il congedo straordinario retribuito ex articolo 42, commi 5 e seguenti del D.Lgs. 151/2001, così come modificato dall'articolo 4, comma 1 lettera b) del D.Lgs 119/2011.

Il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali viene rispettato in quanto elemento preponderante per la collocazione in graduatoria è rappresentato dalla valutazione media della prestazione lavorativa conseguita nel triennio precedente alla data di attribuzione della progressione economica (1/1/2018), mentre l'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento quantificata con riferimento agli anni di servizio nella posizione economica posseduta ha un'incidenza minore.

- f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessuna.

Il dirigente

dott. Alessandro Bellini

(documento firmato digitalmente)