



Comune di Rimini

Direzione Organizzazione, Cultura e Turismo
Ufficio Sistemi IncentivantiPiazza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541/704961-704971- fax 0541/704963
www.comune.rimini.it
e-mail: samanta.vitali@comune.rimini.it
e-mail: laura.rossi@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409
PEC: direzione3@pec.comune.rimini.it

Rimini, lì 3 ottobre 2017

Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2017

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	3 ottobre 2017	
Periodo temporale di vigenza	Dall'1/1/2017 al 31/12/2017	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario generale Componente: Dirigente competente in materia di Organizzazione e gestione del personale 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, DICCAP e relative RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): - la maggioranza dei componenti della RSU aziendale; - FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, DICCAP 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 2017	
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) e per gli anni 2017-2019 (D.G. 43 del 21/2/17 con cui è stato approvato il PEG 2017-219 e D.G. 84 del 28/3/17 con cui è stato integrato il PEG 2017-2019 e approvato il Piano Performance 2017-2019).</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 con 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.</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 31 gennaio 2017 n. 17 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019.</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 anche 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 previsto nel Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019, nel triennio in menzione verranno previsti incontri sui temi della trasparenza, della legalità e della prevenzione della corruzione in base alle esigenze emerse nelle giornate già organizzate nel biennio precedente ed alle nuove richieste che perverranno dai nuovi canali attivati dall'Amministrazione (Laboratorio Aperto, Open Data ecc.).</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 2016 in data 19 maggio 2017 (nota protocollo n. 0120650 del 22 maggio 2017).</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 gennaio 2017 n. 28</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 2017, è avvenuta come segue:

- con determinazione del responsabile della U.O. Gestione economica e previdenziale Risorse Umane del 6 marzo 2017 n. 404 è stato costituito il fondo per il salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2017 limitatamente alle risorse stabili di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004;

- con deliberazione di Giunta Comunale in data 7 settembre 2017, n. 240, 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...) 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";

- con determinazione del responsabile della U.O. Gestione economica e previdenziale Risorse Umane del 29 settembre 2017 n. 2158 è stato integrato il fondo per il salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2017 limitatamente alle risorse variabili e nello specifico sono state riquantificate le risorse variabili di cui all'art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – riferite ai compensi "soccumbenza tributi";

La riconduzione del fondo 2017 a quello dell'anno 2016, pari a Euro 14.981,67 è stata effettuata sulla parte variabile del fondo e nello specifico sulle risorse di cui all'articolo 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999 (sul progetto di miglioramento della performance complessiva dell'ente). L'amministrazione ha inoltre riportato sul fondo 2017 la decurtazione permanente prevista dall'anno 2015, in misura corrispondente ai risparmi realizzati nell'anno 2014 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. Per l'anno 2017 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 2017 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 inoltre che per l'anno 2017 il fondo è stato integrato con le risorse derivanti dal Piano di razionalizzazione della spesa 2016-2018, adottato con deliberazione di Giunta Comunale del 29 marzo 2016, n. 103, ai sensi dell'art. 16 commi 4 e 5 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito in Legge 15 luglio 2011 n. 111. I risparmi realizzati nell'anno 2016 ammontano complessivamente a euro 65.676,88, come certificato dal Vs. Collegio con nota in data 12 giugno 2017 (acquisita al protocollo dell'Ente in data 14 giugno 2017 al n. 145214), nonché dal Nucleo di valutazione con atto in data 4 agosto 2017 (registrato al protocollo dell'ente al n. 0196817/2017 in data 7 agosto 2017) e come risulta dal rendiconto approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione dell'8 agosto 2017, n. 218. Di tali risorse la quota da destinare alla contrattazione integrativa secondo quanto previsto dal dettato normativo, al netto degli oneri riflessi e dell'IRAP, ammonta a euro 24.634,99.

Si precisa infine che in sede di costituzione del fondo (D.G. 240/2017) 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, perché le fattispecie di accertamento ICI sulle quali effettuare il recupero evasione sono ridotte ad un numero limitato, tale per cui non è giustificabile la corresponsione dell'incentivo in menzione.

La tabella sottostante riassume la costituzione delle diverse voci del fondo 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 2017 costituite	4.386.503,10
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	-305.697,69
Totale risorse stabili anno 2017 disponibili al netto della decurtazione permanente	4.080.805,41
Risorse variabili di cui all'art. 59 c. 1, lett. p) D.Lgs. 446/1997	0,00
Risorse variabili di cui all'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. 15 c. 2 CCNL 1/4/1999	294.774,00
Risorse variabili di cui all'art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 per Progetto S.U.N. 2017	63.120,00
Risorse variabili di cui all'art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 per Progetto servizi speciali di repressione dell'abusivismo commerciale per l'estate 2017	50.000,00
Risorse variabili di cui all'art. 15 c. 5 CCNL 1/4/1999 per Progetto di miglioramento della performance organizzativa generale dell'Ente	463.549,44
Risorse variabili di cui all'art. 43 L. 449/1997	7.033,79
Risorse variabili di cui all'art. 54 CCNL 14/9/2000	2.000,00
Risorse variabili di cui all'art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – incentivo progettazione e innovazione art. 93 D.Lgs. 163/2006	118.483,41
Risorse variabili di cui all'art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – incentivo funzioni tecniche di cui all'art 113 dlgs 50/2016	54.243,92
Risorse variabili di cui all'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)	22.486,90
Risorse variabili di cui all'art. 15 c. 1 lettera k) CCNL 1/4/1999 – incentivo per soccombenza tributi	12.280,86
Economie fondo stabile anno precedente di cui all'art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999	161.861,11
Economie fondo straordinario anno precedente di cui all'art. 15 comma 1 lettera m) CCNL 1/4/1999	35.630,45

risorse piani di razionalizzazione 2016-2018: anno 2016	24.634,99
Compensi ISTAT (indagini in relazione all'entrata)	1.643,27
Totale risorse variabili anno 2017 costituite	1.329.364,89
Riconduzione al fondo dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	-14.981,67
Totale risorse variabili anno 2017 disponibili (al netto della riconduzione di cui al D.Lgs. 75/2017)	1.314.383,22
Totale fondo anno 2017 al netto della decurtazione permanente di cui all'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78 2910 come modificato dalla L. 147/2013 nonché della riconduzione prevista dall'art. 213 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	5.395.188,63

Va evidenziato che la costituzione del fondo del salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2017 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 2017 è stato ricondotto a quello dell'anno 2016 apportando una riduzione di Euro 14.981,67. Pertanto il totale delle risorse stabili e variabili soggette a limite dell'anno 2017, a seguito dell'applicazione della decurtazione prevista, risulta pari a quello dell'anno 2016 quantificato in Euro 4.956.889,93;

Con riferimento a tale ultimo aspetto (limite del fondo anno 2017 rispetto a quello del 2016), si precisa che in sede di costituzione del fondo di parte variabile (D.G. 240/2017) 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 al parere della Corte dei Conti Liguria 58/2017 che contraddice espressamente le indicazioni della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 7/2017, alla quale la questione viene rinviata per una nuova trattazione. Qualora intervenissero nuovi intendimenti che dispongono l'inserimento di tali risorse nel tetto di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, al fine del rispetto del predetto limite saranno ridotte le risorse di cui all'art. 15 c. 5 del CCNL 1/4/1999 (ora quantificate in Euro 463.549,44).

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);

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 per l'estate 2017, incentivo ISTAT, 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 previsto dall'art. 17 CCNL 01/04/1999 (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;

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 15 – commi 2 e 4 – del CCNL 1° aprile 1999, in conseguenza del raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità del PEG e del PDO 2017 già individuati dal Nucleo di valutazione nella seduta del 4 agosto u.s. (nota acquisita al protocollo generale al n. 0196824 in data 7 agosto 2017) e recepiti nella deliberazione di Giunta comunale del 7 settembre 2017, n. 240. La disciplina viene anche ribadita al comma 13 dell'art. 1 dell'ipotesi di CCDI;
- ai sensi dell'articolo 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 2017-2019. L'indice dell'anno 2017 dovrà essere migliore a quello registrato nel periodo precedente identificato nella media del medesimo indice del quinquennio 2012-2016 e rispetto a quello registrato nell'anno 2016. Tali indicazioni sono ribadite anche al comma 14 dell'articolo 1 dell'ipotesi di CCDI;
- ai sensi dell'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 convertito in L. 111/2011, relative alle economie dei Piani di razionalizzazione della spesa 2016 -2018 per l'anno 2016, utilizzabili nel limite massimo del 50% delle stesse per la contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2017 (al lordo degli oneri a carico dell'ente e dell'Irap) di cui il 50% destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del D.Lgs n. 150/2009. Tali risparmi, sono stati certificati dall'Organo di revisione contabile con atto datato 12 giugno 2017 in Euro 65.676,88, di conseguenza la somma portata ad incremento del fondo dell'anno 2017 è pari ad Euro 24.634,99 (competenze);
- ai sensi dell'articolo 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999 pari a Euro 161.861,11 (competenze) quali economie della parte stabile del fondo dell'anno 2016 che, ai sensi del disposto contrattuale, devono essere portate in aumento delle risorse variabili del fondo 2017;
- ai sensi dell'articolo 15 comma 1 lettera m) ossia i risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL 1/4/199, pari ad Euro 35.630,45 (competenze).

Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge e di contratto destinano al fondo ai sensi dell'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 1/4/1999, indicate nel fondo delle risorse decentrate del personale dipendente approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 7 settembre 2017, n. 240 e successivamente integrato con determinazione dirigenziale del 29/9/2017 n. 2158, sono state quantificate

in via previsionale in Euro 228.761,11 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 118.483,41 per incentivo di cui all'abrogato D.Lgs. 163/2006; euro 54.243,92 per incentivo funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016; euro 40.109,65 per compensi avvocatura (di cui Euro 17.622,75 per sentenze favorevoli con spese compensate ed Euro 22.486,90 per sentenze favorevoli con spese recuperate dalla parte soccombente), euro 12.280,86 per incentivo soccombente tributi, Euro 1.643,27 per incentivi ISTAT. 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 17, comma 2, lettera g) del CCNL 1/4/1999 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 (art. 15, comma 1, lettere k) e d) 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 2017 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 2017 in quanto la disciplina attuativa delle forme incentivanti così come previsto dal CCDI normativo sarà proposta dal dirigente responsabile dell'attività e confrontata con le rappresentanze sindacali previa informazione e sarà adottata con atti di gestione dal dirigente preposto all'organizzazione e al personale o con atti degli organi di governo dell'Ente, ciascuno per le proprie competenze, nei quali verrà quantificato l'ammontare delle risorse da destinare al personale coinvolto. Si precisa che le relative risorse andranno ad integrare il fondo delle risorse decentrate tra le poste escluse dal tetto di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017. Qualora intervengano intendimenti o norme di legge che dispongono l'inserimento di tali risorse nel tetto di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, al fine del rispetto del predetto limite saranno ridotte le risorse di cui all'art. 15 c. 5 del CCNL 1/4/1999 riferite alla produttività di tutto il personale dipendente.

Il precitato accordo disciplina anche, per le risorse relative all'annualità 2017:

- 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; a tal proposito si precisa che per i primi tre mesi dell'anno 2017 le risorse erano già state quantificate con deliberazione di Giunta comunale in data 9 agosto 2016 n. 238;
- 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 2017, 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 2017, in caso di corresponsione di importi derivanti da altre forme incentivanti (incentivi ISTAT, recupero evasione, progettazione, funzioni tecniche, avvocatura, messi notificatori, sponsorizzazioni,..), 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, 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 2017, 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:

	Risorse stabili destinate	Risorse stabili costituite
Istituti contrattuali		
indennità di comparto 2004 art. 33 CCNL 2004 (dip. ruolo e non ruolo)	576.000,00	
indennità educatori asili nido art. 31 CCNL 14/9/2000	69.000,00	
indennità aggiuntiva educatori-insegnanti 00-01 art. 6 CCNL 5/10/2001	75.000,00	
indennità direzione staff	23.500,00	

PEO: somma necessaria per finanziare le progressioni orizzontali attribuite fino al 1/1/2016 al personale in servizio nell'anno 2017	2.064.848,39	
PEO: nuove progressioni con decorrenza 1/1/2017	83.241,08	
retribuzione posizione P.O. e alte professionalità	328.172,75	
retribuzione risultato P.O. e alte professionalità	82.043,19	
indennità turno corpo P.M. (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000)	388.000,00	
indennità turno altri servizi	72.000,00	
indennità reperibilità	18.000,00	
indennità disagio (con esclusione del corpo della P.M.)	4.500,00	
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 integrato dall'art. 36, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004	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). L'importo qui indicato incentiva tutte le attività previste dal progetto diverse dai servizi speciali di repressione dell'abusivismo commerciale in spiaggia per l'estate 2017	260.000,00	
inquadramento contrattuale area vigilanza (le somme pari a Euro 11.180,00 sono già state eliminate in sede di costituzione delle risorse decentrate)	0	
inquadramento contrattuale 1^ e 2^ q.f.	0	
Totale risorse stabili destinate/costituite	4.080.805,41	4.080.805,41
	Risorse variabili destinate	Risorse variabili costituite
Istituti contrattuali		
indennità specifiche responsabilità art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1° aprile 1999	67.000,00	
incentivo ISTAT	1.643,27	
incentivo recupero evasione tributaria D.Lgs 446/1997 art. 59, co. 1 lett p)	0	
incentivo progettazione e pianificazione – incentivo per la progettazione e l'innovazione di cui all'art. 93 del ex D.Lgs. 163/2006, incentivo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 e 102 del	118.483,41	

D.Lgs 50/2016		
incentivo per funzioni tecniche art. 113 e 102 del D.Lgs. 50/2016	54.243,92	
incentivo avvocatura (soccombenza e compensate)	40.109,65	
Incentivo soccombenza tributi	12.280,86	
incentivo notificazione atti art. 54 CCNL 14/9/2000	2.000,00	
incentivo personale educatore insegnante	0	
incentivo personale a tempo parziale o servizi in convenzione	0	
incentivo obiettivo annuale	50.000,00	
incentivo di produttività relativo al progetto S.U.N. 2017 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, DG 238/2016 e prorogato con DG 116/2017)	63.120,00	
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). L'importo qui indicato si riferisce solamente all'obiettivo servizi speciali di repressione dell'abusivismo commerciale per l'estate 2017	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)	855.502,11	
totale risorse variabili destinate/costituite	1.314.383,22	1.314.383,22
totale risorse decentrate stabili e variabili destinate/costituite	5.395.188,63	5.395.188,63

- 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 2017.

- 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 15 comma 1 lettera k) del CCNL 1 aprile 1999, indicate nel fondo delle risorse decentrate del personale dipendente approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 7 settembre 2017, n. 240 e successivamente integrata con determinazione dirigenziale n. 2158 del 29 settembre 2017, 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 comma 2 e all'art. 102 comma 6 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, l'incentivo ISTAT, i compensi avvocati e l'incentivo per soccombenza tributi, 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);**

Considerato che la legge di stabilità 2015 non ha esteso all'anno 2015 il blocco del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti (DL 78/2010 articolo 9, comma 1), il blocco del trattamento accessorio all'ammontare erogato nel 2010 (comma 2-bis) e il blocco degli effetti economici delle progressioni di carriera per il personale contrattualizzato e non contrattualizzato (comma 21, terzo e quarto periodo medesimo articolo), e che la Legge 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016), la Legge dell'11 dicembre 2016 n. 232 (legge di stabilità 2017) e i decreti legislativi del 25 maggio 2017 n. 74 e n. 75, attuativi della riforma Madia, non li hanno riproposti per gli anni successivi, 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 74.000,00. Tale budget verrà 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 2017 nel CCDI in menzione si

prevede di accorpate la U.O.A. Avvocatura Civica e la Unità Progetti Speciali rispettivamente alla Struttura in staff al Segretario Generale e alla Direzione Lavori Pubblici e Qualità Urbana, al fine di evitare effetti distorsivi nel sistema di calcolo, dato l'esiguo numero di dipendenti appartenenti alle suddette strutture. Si riepilogano di seguito i requisiti di accesso al sistema delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2017:

- 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 (2016) almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile;
- assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo verbale nel biennio precedente alla data della selezione;
- aver prestato almeno 1500 ore di presenza ordinaria effettiva in servizio complessivamente nel biennio precedente alla data di selezione (per i dipendenti con rapporto di lavoro part time le 1500 ore sono adeguatamente proporzionate all'effettivo orario di servizio);
- essere valutati nell'anno 2016, ossia aver lavorato almeno 430 ore.

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 così aggiornati:

variabili per la collocazione nella graduatoria di direzione

1) media dei punteggi della valutazione della prestazione lavorativa conseguiti nel biennio precedente alla data della selezione;

2) anni di servizio nella posizione economica posseduta:

- anni 2 punti 0
- anni 3 punti 12
- anni 4 punti 24
- anni 5 punti 36

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, nel caso in cui, a seguito dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali il fondo stanziato per ciascuna direzione non fosse sufficiente a coprire integralmente il costo di un ulteriore passaggio, il fondo stesso è integrato delle risorse necessarie a finanziare il passaggio dell'ultima posizione non integralmente coperta. Inoltre, nelle more della definizione di un sistema di incentivazione del personale che garantisca maggiore equilibrio tra le varie categorie nella ripartizione delle progressioni economiche, le parti concordano di finanziare per ogni direzione la progressione del dipendente di cat. B meglio collocato nella graduatoria di ciascuna struttura di massima dimensione (con la precisazione che il personale della U.O.A. Avvocatura civica e della Unità Progetti speciali è conglobato rispettivamente con i dipendenti della Struttura in staff al Segretario Generale e della

Direzione Lavori Pubblici e Qualità Urbana) che in base alle risorse stanziare non conseguirebbe la progressione. Qualora il dipendente di cat. B che beneficerebbe di tale deroga avesse conseguito la progressione orizzontale con decorrenza 1/1/2015, non gli verrà attribuita la progressione al 1/1/2017, ma si scorrerà la graduatoria fino al successivo dipendente di cat. B che non ricada nella suddetta fattispecie, se presente.

Per questa ragione nella tabella "B" l'importo indicato pari a Euro 83.241,08 risulta già comprensivo delle risorse necessarie a finanziare anche i passaggi dei primi esclusi di categoria B meglio collocati in graduatoria e la parte residua del costo dell'ulteriore passaggio non coperto integralmente in base allo stanziamento pari a Euro 74.000,00.

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'1/1/2017 ai sensi dell'articolo 61 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici.

Sono altresì esclusi tutti i dipendenti collocati in aspettativa, alla data dell'1/1/2017, 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 biennio precedente alla data della selezione (1/1/2017), mentre gli anni di servizio nella posizione economica posseduta hanno un'incidenza minore. Inoltre l'ammontare di risorse destinato all'istituto consente il passaggio di una percentuale di dipendenti indicativamente pari al 22,24% degli aventi diritto ad accedere alla selezione sulla base dei criteri e al 16% circa del personale in servizio di ruolo nell'ente alla data della selezione (1/1/2017).

- 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.

Protocollo N.0247154/2017 del 03/10/2017

'Class. ' 001.006001

Firmatario: ALESSANDRO BELLINI

Documento Principale

Il dirigente

dott. Alessandro Bellini

(documento firmato digitalmente)