



Comune di Rimini

Dipartimento Servizi di staff  
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 2 novembre 2021

## Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2021

### Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	29 ottobre 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dall'1/1/2021 al 31/12/2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale</p> <p>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</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di Servizi Educativi</p> <p>Componente: Dirigente Comandante della Polizia Municipale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA e relative RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la maggioranza dei componenti della RSU aziendale;</li> <li>- FP CGIL, FP CISL, FPL UIL e CSA</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del comparto dipendente del Comune di Rimini
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2021
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della</b></p> <p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)</p>

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><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009?</b></p> <p>E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. n.127 del 12/04/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. n. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. n. 198 del 06/08/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. n. 190 del 15/07/2014), per gli anni 2015-2017 (D.G. n. 120 del 31/03/2015 e successiva modifica D.G. n. 208 del 16/06/2015), per gli anni 2016- 2018 (D.G. n. 70 del 13/03/2016 e sue successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2017-2019 (D.G. n. 84 del 28/03/2017), per gli anni 2018-2020 (D.G. n. 22 del 30/01/2018 e successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2019-2021 (D.G. n. 11 del 15/01/2019 e sue successive modifiche ed integrazioni), per gli anni 2020-2022 (D.G. n. 6 del 09/01/2020) e per gli anni 2021-2023 (D.G. n. 3 del 12/01/2021).</p> <p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</b></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. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2019, n. 26 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 31/01/2020 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 23/03/2021 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023.</p> <p>Tale adempimento è previsto 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. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, la programmazione delle azioni per la trasparenza non è più oggetto di un autonomo documento, ma costituisce apposita sezione del Piano Anticorruzione, che pertanto dal 2017 ha assunto la denominazione di Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.</p>

		<p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</b></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, come successivamente modificato dal D.Lgs. 97/2016.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 6 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si segnala che, dal 2015 sino ad oggi, sono state realizzate numerose giornate dedicate alla trasparenza, aperte alla cittadinanza, sia sul tema della programmazione, sia più specificatamente dedicate ad approfondimenti su particolari servizi e attività dell'Ente.</p> <p>Sono stati inoltre potenziati tutti gli strumenti di comunicazione "social", nonchè è stata implementata la raggiungibilità delle informazioni sul sito istituzionale.</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. In particolare vengono pubblicate e tempestivamente aggiornate le seguenti informazioni, previste dal citato comma 8 dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza;</li> <li>2) Piano della Performance e relativa Relazione Finale;</li> <li>3) Nominativi e curricula di dirigenti, titolari di posizione organizzativa e componenti dell'Organismo di valutazione.</li> </ol> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2020 in data 25/06/2021, con atto acquisito al protocollo in data 28/06/2020 al n. 198155.</p>
		<p><b>Eventuali osservazioni</b></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 n. 446 del 28/12/2010 ed è stato da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 307 del 21/09/2021.</p>

## ***1.2 - 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 2021, è avvenuta come segue:

- la determinazione del responsabile della U.O. Gestione economica e previdenziale Risorse Umane del 9 marzo 2021 n. 451 con cui sono state costituite le risorse stabili per l'anno 2021 in via provvisoria;

- con deliberazione di Giunta Comunale in data 1° ottobre 2021 n. 337 è stato integrato il fondo del salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2021 relativamente alle risorse stabili di cui all'articolo 67 comma 2 lettera c) del CCNL 21/5/2018 nonché alle risorse variabili di cui all'articolo 67 commi 3, 4 e 5 ed inserito anche le risorse riferite a specifiche disposizioni di legge (Es. compensi avvocati, ISTAT, ...) 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";

Va precisato che l'articolo 33 comma 2 ultimo periodo del D.L. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita), convertito in Legge 58/2019, è intervenuto sulla costituzione del fondo del salario accessorio, stabilendo che "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 è adeguato in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018". Considerato che alla data di costituzione e ridefinizione del fondo non è ancora nota la consistenza effettiva del personale dell'ente al 31/12/2021, con successivo atto, se necessario, tenendo a riferimento le indicazioni contenute nelle circolari MEF - RGS Prot. n. 179877 del 01/09/2020 e Prot. n. 12454 del 15/01/2021, e della deliberazione della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia n. 95 del 30 luglio 2020, saranno adeguati i fondi del salario accessorio del personale dipendente e del personale titolare di incarico di posizione organizzativa dell'anno 2021, al disposto di cui al precitato art. 33, comma 2, ultimo periodo del D.L. 34/2019.

L'ammontare complessivo del fondo soggetto ai limiti dell'anno 2021 del personale dipendente (pari a Euro 4.561.853,69), del personale titolare di incarico di posizione organizzativa (pari a Euro 410.215,94), di quello del personale dirigenziale (pari a Euro 826.155,55) nonché le risorse attribuite al trattamento economico accessorio del Segretario Generale ed allo stesso per l'ulteriore incarico quale Direttore Generale (pari a Euro 25.000,00), non superano complessivamente il fondo dell'anno 2016 per le medesime categorie di lavoratori pari a Euro 5.823.225,18 e pertanto viene rispettato il limite stabilito dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75. Tale dimostrazione è indicata nell'allegato B alla deliberazione di Giunta comunale n. 346 del 26/10/2021 (fondo dirigenti e direttore/segretario generale anno 2021). Va precisato che la Corte dei Conti sezione autonomie nella delibera 17/2019, la Corte dei conti sezione controllo Regione Toscana nella delibera 277/2019, la Corte dei Conti sezione controllo per

la Regione Puglia nella delibera 27/2019 nonché la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 16/2020 ammettono la quantificazione complessiva dei fondi al fine del rispetto del limite di cui all'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

Precisato che anche per l'anno 2021 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 2020 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 che le economie del fondo stabile dell'anno 2020 di cui all'art. 68 comma 1 (ultimo periodo) CCNL 21/5/2018 (pari a euro 338.626,95), alla data di sottoscrizione della precitata ipotesi di CCDI risultano in attesa di certificazione da parte dei Revisori dei Conti, e comunque andranno ad integrare le risorse variabili dell'anno 2021 e nello specifico andranno ad integrare la quota dell'incentivo al merito ed alla produttività di tutto il personale dipendente.

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 2020 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 2020 - art. 67 co 2 lett c) CCNL 21/5/2018	643.124,96
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 come da dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 21/5/2018 e delibera Sezione Autonomie 19/2018 e art. 11 D.L. 14/12/2018 n. 35 – c.d. Decreto Semplificazioni convertito in Legge 11/2/2019, n. 12)	97.333,34
Incremento art. 67 comma 2 lettera a) dal 2019 pari a Euro 83,20 * n. dip. in servizio al 31/12/2015 (n. 1113 unità t.i. + 84 unità t.d. come da nota ARAN 2008/2019 del 14/3/2019) (fuori dal tetto previsto dall'art. 23 co. 2 D.Lgs. 75/2017 come da dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 21/5/2018 e delibera Sezione Autonomie 19/2018 e art. 11 D.L. 14/12/2018 n. 35 – c.d. Decreto Semplificazioni convertito in Legge 11/2/2019, n. 12)	99.590,40
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
<b>Totale risorse stabili anno 2021 disponibili al netto della decurtazione permanente</b>	<b>3.943.619,87</b>

Importi una tantum frazioni RIA mens. residue ratei cessazioni 2020 (art. 67 co. 3 lett. d))	9.743,92
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	32.802,45
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. 2021	60.570,00
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 mantenimento/miglioramento della performance organizzativa generale dell'Ente	415.267,19
Risorse variabili di cui all'art. 43 L. 449/1997	11.895,28
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	0,00 (da quantificare)
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 D.Lgs. 50/2016	0,00 (da quantificare)
Risorse variabili di cui all'art. 67 co. 3 lett. c) CCNL 21/5/2018 – incentivo recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145	0,00 (da quantificare)
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)	39.772,52
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	0,00 (da quantificare)
Economie fondo stabile anno precedente di cui all'art. 68 co. 1 CCNL 21/5/2018 ex art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999 (in attesa di certificazione da parte del Collegio dei Revisori)	0,00
Economie derivanti da buoni pasto non erogati nell'esercizio 2020, come certificati dal Collegio dei Revisori	38.547,85
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	72.923,34
Compensi ISTAT-Rilevazioni prezzi/rilevazioni statistiche (in relazione all'entrata)	9.999,06
Compensi ISTAT-Censimento permanente della popolazione (in relazione all'entrata)	0,00 (da quantificare)

<b>Totale risorse variabili anno 2021 costituite</b>	<b>988.295,61</b>
Riconduzione al fondo dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017	-0,00
<b>Totale risorse variabili anno 2021 disponibili (al netto della riconduzione di cui al D.Lgs. 75/2017)</b>	<b>988.295,61</b>
<b>Totale fondo anno 2021 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. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017</b>	<b>4.931.915,48</b>

Va evidenziato che la costituzione del fondo del salario accessorio del personale dipendente dell'anno 2021 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. Va evidenziato anche che la costituzione del fondo del salario accessorio dell'anno 2021 è inoltre rispettosa del limite previsto dall'art. 23 del D.Lgs. del 25 maggio 2017, n. 75 in quanto:

- il fondo del personale dipendente dell'anno 2021, quello del personale incaricato di posizione organizzativa dell'anno 2021, nonché il fondo del personale dirigente e del Segretario/Direttore Generale rispettano complessivamente il vincolo di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, in quanto le risorse soggette ai limiti del fondo del personale dipendente ammontano nell'anno 2021 complessivamente a Euro 4.561.853,69, quelle per il personale titolare di incarico di posizione organizzativa ammontano a Euro 410.215,94, le risorse soggette ai limiti del fondo del personale dirigente ammontano a Euro 826.155,55 mentre quelle del Segretario/Direttore Generale ammontano ad Euro 25.000,00 (come si evince dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 346 del 26/10/2020). La somma di tali importi non supera pertanto l'importo complessivamente stanziato nel 2016 per tali fini, quantificato in Euro 5.823.225,18, come si evince dal prospetto Allegato C della deliberazione di Giunta comunale in data 1° ottobre 2021, n. 337;
- tale quantificazione complessiva dei fondi per il trattamento economico accessorio rispetta pertanto quanto stabilito dalla Corte dei Conti nella delibera delle Sezione autonomie n. 17/2019, dalla Corte dei Conti Sezione controllo Regione Toscana n. 277/2019, dalla Corte dei Conti Sezione controllo per la regione Puglia n. 27/2019 e dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 18 del 28 giugno 2021;
- alla data attuale non è ancora nota la consistenza effettiva del personale dell'ente dell'anno 2021 pertanto, con un successivo atto, ove necessario, saranno adeguati i fondi del salario accessorio del personale dipendente, dirigente e titolare di incarico di posizione organizzativa dell'anno 2021, al disposto di cui all'art. 33 comma 2 ultimo periodo del D.L. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita) tenendo a riferimento le indicazioni contenute nelle circolari MEF - RGS Prot. n. 179877 del 01/09/2020 e Prot. n. 12454 del 15/01/2021 e nella deliberazione della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia n. 95 del 30 luglio 2020 e alle successive note interpretative di tempo in tempo adottate.

Relativamente al limite del fondo dell'anno 2021 del personale dipendente, si precisa che con successiva determinazione saranno quantificati gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e sue s.m.i. e gli stessi saranno 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, indennità di turno (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000), indennità di reperibilità, indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018 riferite ad attività comportanti disagio, rischio, maneggio valori, indennità specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 2 del CCNL 21/5/2018 in precedenza disciplinate dall'art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.1.2004, indennità specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1 del CCNL 21/5/2018, in precedenza disciplinate dall'art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1.4.1999. Inoltre con le risorse decentrate stabili vengono finanziati i diversi istituti specifici del personale del Settore Polizia Locale e precisamente: indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21/5/2018, indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies CCNL 21/5/2018 e indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/5/2018 per le attività disagiate di parte del Corpo della P.L.;

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 alla produttività di tutto il personale dell'ente (quota riferita alla performance organizzativa e individuale) comprensiva anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/5/2018, incentivo di produttività relativo al progetto S.U.N. finanziato coi proventi di cui all'articolo 208 del C.D.S., incentivo ISTAT (per rilevazioni prezzi/rilevazioni statistiche, incentivo avvocatura (per soccombenza e compensate), incentivo notificazione atti di cui all'art. 54 del CCNL 14/9/2000. Relativamente agli incentivi ISTAT per il censimento permanente della popolazione, all'incentivo per la progettazione di cui all'abrogato D.Lgs. 163/2006 e all'incentivo per funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D.Lgs. 50/2016, all'incentivo per soccombenza tributi di cui all'art. 15 D.Lgs. 546/1992 (in applicazione dell'art. 12, c. 1 lett. b) del D.L. n. 437/1996 convertito nella L. 556/1996), e all'incentivo riferito al recupero dell'evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145, si precisa che tali emolumenti saranno determinati con un successivo atto gestionale e saranno liquidati in base ai regolamenti vigenti e alle loro modifiche di tempo in tempo adottate;

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 sistemi incentivanti, sentito il Direttore generale, 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 67 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 12 dell'art. 1 dell'ipotesi di CCDI;
- ai sensi dell'articolo 67 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 mantenimento/miglioramento e potenziamento dei servizi effettivamente conseguiti e all'esito dell'obiettivo di produttività indicato nel piano della Performance per gli anni 2021-2023. L'indice dell'anno 2021 dovrà essere migliore a quello registrato nel periodo precedente identificato nella media del medesimo indice del quinquennio 2016-2020 e rispetto a quello registrato nell'anno 2020. Per poter utilizzare tutte le risorse

destinate a tale finalità (riferite allo specifico obiettivo generale di miglioramento/mantenimento della produttività del lavoro di tutto il personale, pari a Euro 415.267,19) occorre che l'Ipe registrato nell'anno 2021 evidenzi una variazione percentuale in aumento del medesimo indice pari ad almeno il 1,90% in rapporto al quinquennio precedente. Precisato che qualora l'Ipe dell'anno 2020 non evidenzi un incremento rispetto alla media del quinquennio precedente pari ad almeno il 1,90%, ma rappresenti comunque un mantenimento della produttività evidenziando un risultato non inferiore all'Ipe dell'anno 2020, allora sarà possibile liquidare, quale incentivo di produttività a favore di tutto il personale dipendente riferito al progetto di miglioramento/mantenimento della produzione dell'ente, l'80% delle risorse di cui all'art. 67 c. 5 lettera b) del CCNL 21/5/2018 stanziato per l'anno 2020 (pari complessivamente a Euro 431.159,08\*80%=344.927,26). Tali indicazioni sono ribadite anche al comma 13 dell'articolo 1 dell'ipotesi di CCDI e nella D.G. 337 del 01/10/2021;

- le risorse di cui all'articolo 68 comma 1 ultimo periodo del CCNL 21/5/2018 pari a Euro 338.626,65 (competenze) quali economie della parte stabile del fondo dell'anno 2020 che, ai sensi del disposto contrattuale, devono essere portate in aumento delle risorse variabili del fondo 2021 andranno ad integrare il fondo del salario accessorio di parte variabile del personale dipendente dell'anno 2021 successivamente al rilascio della prescritta certificazione da parte del collegio dei revisori e saranno destinate all'incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dipendente;
- 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 72.923,34 (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, sono state quantificate in via previsionale in Euro 82.574,03 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 72.574,97 per compensi avvocatura (di cui Euro 32.802,45 per sentenze favorevoli con spese compensate ed Euro 39.772,52 per sentenze favorevoli con spese recuperate dalla parte soccombente), Euro 9.999,06 per incentivi ISTAT - rilevazioni prezzi/rilevazioni statistiche. A queste si aggiungono le somme di cui all'articolo 15, comma 1, lettera d) pari a euro 11.895,28 e relative alle risorse di cui all'articolo 43 della Legge 449/1997. Le diverse tipologie di risorse sopra indicate, 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 dalle ulteriori somme che dovessero confluire nel fondo della contrattazione integrativa in applicazione dell'articolo 43 della Legge 449/1997.

Il precitato accordo disciplina anche, per le risorse relative all'annualità 2021 del progetto di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale – S.U.N. III anno 2021, 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. Da ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale del 25 febbraio 2020, n. 61, successivamente modificata ed integrata con D.G. in data 30 marzo 2021, n. 109, è stato prolungato il progetto denominato S.U.N. III 2020-2022 (Sicurezza Urbana Notturna), riferito al potenziamento dei servizi

di controllo notturni finalizzati alla sicurezza urbana, realizzati nella fascia oraria 01,00-07,00, fino al 31 dicembre 2022, definendone le fasi, gli indicatori di risultato, e la quantificazione delle risorse ad esso destinate, confermando le modalità di programmazione e di attuazione già previste per il progetto S.U.N. 2017-2020.

Nell'ipotesi di accordo è stato altresì previsto l'accantonamento della somma di Euro 16.613,92 inserita nel fondo quale voce "PEO somma necessaria a finanziare le progressioni economiche ritenute nulle con le sentenze della Corte di Appello di Bologna – Sezione Lavoro n. 427 e 432 depositate in data 29/10/2020 ex dipendenti del Comune di Coriano: quota anno 2021 e residuo anno 2020 accantonamento (D.D.1650/2021)". Sul punto si precisa infatti che con determinazione dirigenziale 1650/2021 sono state prudenzialmente accantonate le risorse economiche necessarie al finanziamento delle progressioni economiche conseguite dai dipendenti provenienti dal Comune di Coriano e acquisite presso il precitato Comune di Coriano antecedentemente alla sentenza della Corte di Appello di Bologna – Sezione Lavoro n. 427/2020, in attesa dell'esito del giudizio avanti la Suprema Corte di Cassazione, promosso dagli stessi dipendenti. Le somme accantonate potranno essere liquidate ai beneficiari unicamente nell'eventualità che il giudizio pendente avanti la Suprema Corte di Cassazione si concluda con esito favorevole ai dipendenti stessi. Nell'eventualità che la Cassazione respinga il ricorso presentato dagli ex dipendenti del Comune di Coriano e confermi le sentenze di secondo grado, le somme accantonate andrebbero ad incrementare il fondo del salario accessorio del personale dipendente parte variabile ai sensi dell'art. 68, comma 1, ultimo periodo, del CCNL 21 maggio 2018, dell'anno in cui l'Ente verrà a conoscenza dell'esito del giudizio o in quello successivo.

Le parti hanno inoltre stabilito di incrementare - solo per l'anno 2021 - il fondo delle posizioni organizzative di cui all'articolo 15 comma 5 del precitato CCNL 21/5/2018 di euro 5.000,00. L'eventuale quota non utilizzata di tali somme andrà ad integrare il fondo del personale dipendente dell'anno 2022 ai sensi dell'art. 68 comma 1 ultimo periodo del CCNL 21/5/2018.

Le parti hanno altresì pattuito, sempre per il solo esercizio 2021, che qualora le risorse per l'indennità di turno del corpo di Polizia Locale ex art. 23 CCNL 21/5/2018 (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000) individuate fra le risorse stabili della tabella A e pari a Euro 380.000,00 non fossero sufficienti a coprire l'intero fabbisogno annuale, si attingerà dalla voce delle risorse variabili destinate a tale finalità e quantificate in euro 10.000,00. Si è precisato che la quota sarà finanziata con le risorse di cui all'articolo 67 comma 3 lettera e) (risparmi straordinario anno 2020) e che in caso di parziale utilizzo le economie verranno destinate all'incentivo di produttività dell'anno 2021 di tutto il personale.

L'incentivo al merito e alla produttività è corrisposto al personale dipendente in base ai contratti integrativi e alle metodologie vigenti e alle relative modifiche di tempo in tempo adottate.

All'articolo 1, comma 8 della presente ipotesi di CCDI viene stabilito che così come previsto dall'articolo 3, comma 17 del CCDI normativo 21 febbraio 2019 e sue successive modifiche ed integrazioni, per l'anno 2021, l'incentivo al merito e alla produttività (ordinario), riferito alla quota della performance organizzativa corrisposta al dipendente, viene ridotto di una somma corrispondente al 10% dell'importo dell'incentivo derivante da altre fonti incentivanti (incentivi ISTAT, progettazione, funzioni tecniche, avvocatura, messi notificatori, sponsorizzazioni, condono, ...), nonché di incentivi specificamente correlati alla realizzazione di un progetto di cui al comma 14, del medesimo articolo 3 del CCDI 21/2/2019, al netto della franchigia annua pari a Euro 4.500,00. La medesima disposizione si applica ai titolari di posizione organizzativa con riferimento alla retribuzione di risultato complessiva. Sono esclusi dagli abbattimenti di cui al presente comma, i compensi al personale della P.L. disciplinati dall'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 comma 3-bis del D.L. 50/2017.

Resta inteso che, qualora un dipendente nel corso dell'anno 2021 percepisca incentivi correlati alla realizzazione dei progetti di cui al comma 14 dell'articolo 3 del CCDI 21/02/2019, 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 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 2021	Risorse stabili costituite 2021
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	17.500,00	
PEO: somma necessaria a finanziare le progressioni orizzontali attribuite fino al 1/1/2020 al personale in servizio nell'anno 2021 comprensiva del differenziale a regime in base al nuovo CCNL (utilizzo vincolato)	2.100.185,95	
PEO: somma necessaria a finanziare le progressioni economiche di cui è stata dichiarata la nullità con le sentenze della Corte d'Appello di Bologna - sezione Lavoro n. 427 e 432, depositate in data 29/10/2020, nei confronti degli ex dipendenti del Comune di Coriano: quota anno 2021 e residuo anno 2020 - accantonamento (D.D. 1650/2021)	16.613,92	
PEO: nuove progressioni con decorrenza 1/1/2021	217.000,00	
indennità turno corpo P.L. 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 (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000)	84.000,00	
indennità reperibilità art. 24 CCNL 21/5/2018	20.000,00	
indennità di servizio esterno art. 56-quinquies CCNL 21/5/2018	215.000,00	
indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 21/5/2018	28.000,00	
indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 (indennità di disagio) del personale del Settore Polizia Locale (sia del corpo di P.L. sia degli ausiliari del traffico)	17.000,00	
indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018- per attività disagiate (con esclusione del corpo della P.L. e ausiliari del traffico)	13.820,00	
indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018- per attività comportanti rischio	35.000,00	
indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018-per attività comportanti maneggio valori	11.000,00	
indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 2 CCNL 21/5/2018 - ex 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	26.000,00	
indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 1 CCNL 21/5/2018 ex art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1° aprile 1999	47.500,00	

compensi al personale della P.L. 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	
trasferimento somme sul fondo posizioni organizzative di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 21/05/2018 (ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera u) CCNL 21/05/2018)	5.000,00	
<b>totale risorse decentrate stabili destinate/costituite</b>	<b>3.943.619,87</b>	<b>3.943.619,87</b>
<b>istituti contrattuali finanziati con risorse variabili</b>	<b>risorse variabili destinate 2021</b>	<b>risorse variabili costituite 2021</b>
incentivo ISTAT - art. 70-ter CCNL 21/5/2018 per rilevazione prezzi/rilevazioni statistiche	9.999,06	
incentivo ISTAT - art. 70-ter CCNL 21/5/2018-Censimento permanente della popolazione	(*)	
incentivo recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145	(*)	
incentivo per la progettazione e l'innovazione art. 93 D.Lgs. 163/2006	(*)	
incentivo per funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. 50/2016	(*)	
incentivo avvocatura (Euro 32.802,45 per incentivo art. 27 CCNL 14/9/2000 a carico del bilancio dell'ente in quanto il giudice ha compensato le spese + Euro 39.772,52 per incentivo art. 27 CCNL 14/9/2000 rimborsati dalla parte soccombente)	72.574,97	
Incentivo soccombenza tributi (D.Lgs. 546/1992 art. 15)	(*)	
incentivo notificazione atti art. 54 CCNL 14/9/2000	2.000,00	
incentivo personale educatore insegnante	0,00	
incentivo di produttività obiettivo annuale	25.000,00	
incentivo di produttività relativo al progetto S.U.N. III finanziato con i proventi di cui all'art. 208 del C.d.S. (progetto istituito con D.G. 52/2013 e modificato e integrato con D.G. 354/2013, D.G. 26/2015, D.G. 238/2016, D.G. 116/2017, D.G. 61/2020 e da ultimo modificato ed integrato con D.G. in data 30 marzo 2021, n. 109 )	60.570,00	
incentivo al merito ed alla 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 comprensiva anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/5/2018	808.151,58	
indennità turno Corpo di P.L. art. 23 CCNL 21/05/2018 (comprensivo dei compensi di cui all'art. 24 del CCNL 14/09/2000): quota che verrà utilizzata successivamente a quella indicata sulla parte stabile del fondo	10.000,00	
<b>totale risorse decentrate variabili destinate/costituite</b>	<b>988.295,61</b>	<b>988.295,61</b>
<b>totale risorse decentrate stabili e variabili destinate/costituite</b>	<b>4.931.915,48</b>	<b>4.931.915,48</b>

(\*) l'importo sarà quantificato con successivo atto gestionale ed automaticamente destinato a tale finalità

- 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 2021.

In deroga a quanto previsto dal medesimo articolo 19 comma 1 del CCDI normativo 21 febbraio 2019 e sue s.m.i. limitatamente all'anno 2021, il limite massimo individuale di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (Sindaco, Assessori, Presidente del Consiglio Comunale, Consiglio Comunale e Commissioni Consiliari Dipartimentali), è elevato a 230 ore.

In deroga a quanto previsto dal medesimo articolo 19 comma 1 del CCDI normativo 21 febbraio 2019 e sue s.m.i. con riferimento ai dipendenti che svolgono funzioni di autista per gli organi istituzionali, per l'anno 2021 il limite massimo individuale di lavoro straordinario è ridotto a 250 ore annuali (contro le 450 ore previste dal CCDI normativo).

Infine, le parti hanno previsto che l'indennità per condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis comma 1, lett. b del CCNL del 21/5/2018, già prevista per i macchinisti e gli elettricisti in servizio presso i teatri comunali, venga riconosciuta anche alle figure di tecnico video e di tecnico audio (fonico) in servizio presso i medesimi teatri, per le medesime motivazioni già previste per i macchinisti ed elettricisti.

Per quanto riguarda invece la fattispecie di specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21/5/2018, le parti si sono formalmente impegnate a disciplinare nel prossimo CCDI normativo, o comunque a decorrere dall'anno 2022, una nuova ipotesi di specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21/5/2018, attualmente disciplinate dall'articolo 7 del CCDI normativo 21/02/2019. Trattasi nello specifico di un nuovo modello di riferimento in merito alle responsabilità gravanti sul personale adibito alle mansioni di macchinista, elettricista, fonico e tecnico audio video dei Teatri e correlato alla realizzazione a regola d'arte degli impianti e collegamenti elettrici, nonché alla movimentazione delle scenografie teatrali. Sarà onere del dirigente individuare annualmente il personale coinvolto; in alternativa tale responsabilità rimarrà in carico al medesimo dirigente.

**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 alla produttività, all'articolo 3 del CCDI normativo sottoscritto il 21 febbraio 2019 e sue successive modifiche ed integrazioni 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. La vigente metodologia di valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti, modificata da ultimo con D.G. 69 del 19 marzo 2019, risulta rispettosa dei principi di selettività e meritocrazia previsti dal D.Lgs. 150/2009 (come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 74).

Anche per l'anno 2021 la distribuzione delle risorse accessorie destinate all'incentivo al merito e alla produttività riferito al progetto di mantenimento/miglioramento della performance organizzativa generale dell'ente (produttività ordinaria), avverrà secondo la disciplina adottata dall'ente con deliberazione di Giunta Comunale del 13 marzo 2019, n. 69 e alle successive modifiche di tempo in tempo adottate, nonché in base a quanto definito nel CCDI normativo 21 febbraio 2019 e sue successive modifiche ed integrazioni. In relazione al parametro 'peso di differenziazione in base alla categoria' le parti hanno precisato che verrà presa in considerazione la categoria contrattuale posseduta al 31/12/2021.

Le parti inoltre hanno precisato che, con riferimento alla quantificazione della presenza ordinaria effettiva per il riconoscimento degli incentivi correlati alla performance, così come definita all'articolo 3 comma 16 del CCDI normativo 21 febbraio 2019, per l'anno 2021 non risultano, alla data di sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI, casi di esenzione dal servizio di cui all'articolo 87 comma 3 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18. Pertanto eventuali periodi di esenzione che dovessero manifestarsi successivamente alla stipula del presente CCDI saranno equiparati alla presenza in servizio come stabilito dal decreto stesso, fatte salve eventuali successive disposizioni normative che dovessero disporre diversamente.

Le parti hanno altresì precisato che al fine di quantificare le 1600 ore di presenza ordinaria effettiva svolte dal personale a tempo determinato nel biennio 2019-2020, necessarie per definirne l'accesso all'incentivo al merito e alla produttività dell'anno 2021, verranno considerate come presenza ordinaria effettiva in servizio anche le ore di esenzione dal servizio maturate dal personale assegnato ai servizi educativi e scolastici, compreso il personale assegnato all'Istituto musicale pareggiato G. Lettimi, nonché alla Biblioteca civica, ai Teatri e ai Musei comunali e agli impianti sportivi, nel periodo di vigenza delle disposizioni di chiusura dei predetti servizi, emanate a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19 ed in particolare:

- per il personale assegnato ai servizi educativi e scolastici verranno sommate le ore di esenzione maturate dal 23 al 28 febbraio 2020 compresi;
- per il personale assegnato alla Biblioteca civica, ai Teatri e ai Musei comunali e agli impianti sportivi verranno sommate le ore di esenzione maturate dall'8 marzo al 13 aprile 2020 compresi.

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 modificato da ultimo con determinazione dirigenziale del 16 ottobre 2020, n. 2127, 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, l'incentivo per soccombenza tributi, l'incentivo per il recupero dell'evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145, 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 2021 lo stanziamento di risorse per finanziare ulteriori progressioni economiche orizzontali per un importo pari a Euro **217.000,00** di cui euro **42.000,00** destinato al personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista nella propria categoria di appartenenza (art. 64 c. 3 ultimo periodo CCNL 21/5/2018) ed euro **175.000,00** per il restante personale che concorre ad una posizione economica non apicale. Tali budget saranno ripartiti tra ogni Dipartimento o struttura di massima dimensione in proporzione al prodotto tra il costo economico di

ogni passaggio ed il numero di dipendenti aventi diritto nell'ambito dei dipartimenti/strutture autonome, tenendo conto, separatamente, del personale (B7, C5, D6) che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista della propria categoria di appartenenza e del personale che concorre ad una posizione economica non apicale. Per ogni dipartimento/struttura autonoma saranno redatte tre graduatorie:

- a) una per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista per le categorie C e B (e ex B3);
- b) una per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista per la categoria D (e ex D3);
- c) una per il personale che concorre ad una posizione economica non apicale.

Le risorse destinate all'istituto delle progressioni orizzontali saranno ripartite come sopra indicato, precisando che alle graduatorie di cui alle lettere a) e b) sarà assegnata complessivamente la quota pari a Euro 42.000,00, mentre alle graduatorie di cui alla lettera c) la quota di Euro 175.000,00.

Le parti convengono di stabilire che per la selezione riferita all'attribuzione della progressione economica orizzontale avente decorrenza 1° gennaio 2021 i dipendenti assegnati alla U.O.A. Avvocatura civica, dato l'esiguo numero degli stessi, siano inseriti nelle graduatorie della Direzione generale-Strutture in staff al Segretario Generale. Per quanto riguarda l'Unità Protezione Civile e Progetti Speciali si precisa che a seguito del processo di riorganizzazione dell'ente avvenuto con D.G. 140/2019, alla data del 1/1/2021 tale struttura è incardinata all'interno della Direzione generale/ Strutture in staff al Segretario Generale.

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 21/5/2018 i requisiti di accesso al sistema delle progressioni orizzontali con decorrenza 1.1.2021 in ossequio a quanto stabilito col CCDI 21 febbraio 2019 e sue s.m.i. e nella metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 19 marzo 2019, n. 69, sono qui specificati:

- servizio effettivo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'Ente e nella posizione economica, di almeno 24 mesi alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale. Al fine del soddisfacimento del requisito si prescinde dall'esclusivo servizio a tempo indeterminato solo per i dipendenti che risultano assunti in ruolo presso l'ente alla data di decorrenza della progressione economica e hanno prestato periodi di servizio alle dipendenze del Comune di Rimini con rapporto di lavoro a tempo determinato (ad eccezione del personale che ha prestato servizio presso l'Ente mediante l'istituto del comando) nei tre anni precedenti alla data di decorrenza della progressione economica, nel medesimo profilo e nella medesima categoria di inquadramento posseduti dai suddetti dipendenti alla data di decorrenza della progressione economica;
- aver conseguito nell'ultima valutazione (2020) almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile (comportamenti organizzativi e risultati individuali);
- assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo verbale nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica;
- aver conseguito la valutazione della prestazione nell'anno precedente alla data di decorrenza della progressione economica (quindi aver lavorato almeno 430 ore nell'anno 2020) e per almeno un altro anno nel triennio 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); relativamente a tale requisito, si precisa che per la quantificazione del requisito della presenza ordinaria effettiva nel biennio 2019-2020 per il personale di ruolo, costituiranno presenza ordinaria effettiva in servizio anche le ore di esenzione dal servizio maturate dal personale assegnato ai servizi educativi e scolastici, compreso il personale assegnato all'Istituto musicale pareggiato G. Lettimi, nonché alla Biblioteca civica, ai Teatri e ai Musei comunali e agli impianti

sportivi, nel periodo di vigenza delle disposizioni di chiusura dei predetti servizi, emanate a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19 ed in particolare:

- per il personale assegnato ai servizi educativi e scolastici verranno sommate le ore di esenzione maturate dal 23 al 28 febbraio 2020 compresi;
- per il personale assegnato alla Biblioteca civica, ai Teatri e ai Musei comunali e agli impianti sportivi verranno sommate le ore di esenzione maturate dall'8 marzo al 13 aprile 2020 compresi;

La graduatoria verrà formulata in base ai criteri definiti all'art 9 - 9b lettera C) della metodologia di valutazione approvata con D.G. 69/2019 e precisamente:

variabili per la collocazione nella graduatoria di direzione/struttura

1) media dei punteggi della valutazione della prestazione lavorativa conseguiti nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica. 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 i dipendenti che ai fini del requisito di accesso alla selezione riferito al parametro "aver prestato almeno 24 mesi di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica e nell'ente", si avvalgono della deroga prevista dall'art. 51 comma 7 del CCNL 21/5/2018 e disciplinata all'art. 9, 9b – punto A) – 1) della metodologia di valutazione del personale dipendente del Comune di Rimini, approvata con DG.69/2019, ossia, coloro che, ai fini del possesso dei 24 mesi di servizio nell'ente, accedono alla graduatoria 1/1/2021 tenendo anche conto del servizio a tempo determinato presso l'Ente nei tre anni precedenti alla data della selezione, nella medesima categoria e medesimo profilo di inquadramento, si precisa che il periodo a tempo determinato non concorre a determinare il punteggio riferito all'esperienza matura nell'ambito professionale di riferimento (punti 0 con 2 anni di permanenza nella posizione economica, punti 3 con 3 anni di permanenza nella posizione economica, punti 6 con 4 anni di permanenza nella posizione economica, punti 9 con 5 o più anni di permanenza nella posizione economica), per il quale viene considerato solo il periodo svolto a tempo indeterminato, anche presso l'amministrazione di provenienza in caso di mobilità.

L'ipotesi di C.C.D.I. ha inoltre precisato che, in relazione alla selezione per le progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1/1/2022, le giornate di assenza ingiustificata ai sensi dell'articolo 1, comma 6,

del D.L. 21 settembre 2021, n. 127 non sono considerate servizio utile a tutti gli effetti; pertanto le stesse non verranno conteggiate né ai fini della determinazione dei 24 mesi nella posizione economica alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale (requisito di accesso), né ai fini della quantificazione dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento, né ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio nell'ente, né ai fini della quantificazione della presenza ordinaria in servizio.

Si precisa che i cambi di profilo conseguenti ad adeguamenti contrattuali non comporteranno la riduzione dell'anzianità di servizio prestato nel vecchio profilo e quindi non verrà applicato il coefficiente di 0,8 sul periodo di servizio riferito al profilo precedente al cambio.

Si precisa inoltre che nel calcolo dei periodi di servizio utili si terrà conto di quanto definito al punto D) lettere a), b) e c) del paragrafo 9b della metodologia approvata con D.G. 69/2019.

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 si terrà conto, nell'ordine, dei seguenti criteri:

a) miglior punteggio nella valutazione della prestazione lavorativa nell'ultimo anno riproporzionato al punteggio massimo attribuito dal dirigente valutatore. Qualora permanga ulteriormente la parità di punti, sarà preferito colui che ha ottenuto un miglior punteggio nella valutazione della prestazione lavorativa nel penultimo anno riproporzionato al punteggio massimo attribuito dal dirigente valutatore. Qualora permanga ulteriormente la parità di punti sarà preferito colui che ha ottenuto un miglior punteggio nella valutazione della prestazione lavorativa nel primo anno riproporzionato al punteggio massimo attribuito dal dirigente valutatore. Si precisa che se un dipendente non è valutabile nel penultimo anno e si trova a pari merito con altro dipendente per il punteggio di valutazione dell'ultimo anno, il dipendente con la valutazione mancante sarà collocato successivamente al dipendente in possesso della valutazione. Il medesimo criterio verrà utilizzato qualora si verificassero situazioni di pari merito e mancasse la valutazione del terzultimo anno. In caso di pari merito tra due dipendenti aventi il medesimo punteggio di valutazione riproporzionato dell'ultimo anno e mancanti di valutazione, entrambi, nel penultimo o nel terzultimo anno, per gli stessi verrà confrontato il punteggio di valutazione riproporzionato rispettivamente del terzultimo o del penultimo anno (ossia per gli anni diversi dall'ultimo in cui sono valutabili);

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

c) maggiore presenza ordinaria effettiva in servizio con esclusione di qualunque motivo di assenza nell'anno precedente alla data della selezione. Nella presenza ordinaria effettiva viene considerato anche il credito formativo, la vacanza scolastica e le ore di credito formativo non registrate per il personale insegnante ed educatore. Si precisa che per il personale a part time la presenza ordinaria effettiva non verrà riproporzionata all'orario di lavoro a tempo pieno.

Si precisa che al fine di garantire omogeneità all'interno delle strutture organizzative di massima dimensione, con riferimento ai "metri di giudizio" adottati dai diversi dirigenti nell'ambito del processo valutativo del personale, il punteggio relativo alla valutazione della prestazione verrà opportunamente ponderato rapportando il punteggio ottenuto da ciascun dipendente, per ciascun anno, al punteggio massimo di valutazione attribuito dal dirigente valutatore per ogni anno del triennio considerato.

Le variabili per l'attribuzione della posizione economica sono:

- 1) fondo di struttura organizzativa per la quota riferita alla graduatoria del personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista nella propria categoria di appartenenza e per la quota riferita alla graduatoria del restante personale che concorre ad una posizione economica non apicale;
- 2) migliore posizione in graduatoria;

- 3) aver conseguito almeno il 70% del punteggio massimo conseguibile sulla media dei punteggi della valutazione della prestazione del triennio precedente la data di decorrenza della progressione economica.

Le parti concordano che le somme non utilizzate in ciascun fondo di dipartimento/struttura autonoma (sia con riferimento alla graduatoria del personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista nella propria categoria di appartenenza, sia con riferimento alla graduatoria del restante personale che concorre ad una posizione economica non apicale), in quanto il fondo stanziato non fosse sufficiente a coprire integralmente il costo di un ulteriore passaggio, saranno sommate, distintamente per ogni tipologia (personale che concorre per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista nella propria categoria di appartenenza e restante personale che concorre ad una posizione economica non apicale) e saranno utilizzate per finanziare ulteriori passaggi secondo le seguenti modalità:

- graduatorie riferite al personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista nella propria categoria di appartenenza: per ogni graduatoria di struttura di massima dimensione (graduatorie del personale in posizione economica C5 e B7 da un lato e graduatorie del personale in posizione economica D6 dall'altro) verranno sommate, separatamente per categoria (considerando C5 e B7 insieme), le somme che residuano e le risorse così ottenute finanzieranno il passaggio dell'ultima posizione non integralmente coperta, confrontando tutte le graduatorie della medesima categoria (considerando C5 e B7 insieme) delle diverse strutture di massima dimensione, dando la precedenza al personale con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'ente, collocato nella prima posizione esclusa dal beneficio del passaggio delle diverse graduatorie di dipartimento/struttura di massima dimensione. Qualora, dopo tale procedura, residuassero ulteriori somme da tutte le graduatorie, anche di categorie diverse, tali importi verranno sommati e finanzieranno ulteriori passaggi del personale appartenente alle graduatorie delle posizioni economiche C5 e B7, confrontando le graduatorie di dipartimento/struttura di massima dimensione che non hanno beneficiato del passaggio ai sensi del capoverso precedente. Anche in questo caso il/i beneficiario/i del passaggio sarà/saranno colui/coloro che possiede/possiedono una maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'ente. Si precisa che in caso di situazioni di parità di anzianità di servizio tra i primi dipendenti di due o più graduatorie, verrà favorito e quindi otterrà la posizione economica successiva, colui che ha totalizzato una maggiore presenza ordinaria effettiva in servizio con esclusione di qualunque motivo di assenza nell'anno precedente alla data della selezione. Nella presenza ordinaria effettiva verranno conteggiati anche il credito formativo, la vacanza scolastica e le ore di credito formativo non registrate per il personale insegnante ed educatore;
- graduatorie riferite al personale che concorre alla selezione per l'attribuzione di posizioni economiche non apicali: le somme che residuano finanzieranno il passaggio dell'ultima posizione non integralmente coperta, confrontando fra loro le graduatorie del personale che concorre ad una posizione economica non apicale e dando la precedenza al personale collocato nella prima posizione esclusa dal beneficio del passaggio, con categoria e posizione economica più bassa. In caso di situazioni di parità di condizioni tra i primi dipendenti 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 alla data di decorrenza della posizione economica ha maturato una maggiore anzianità di servizio nell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel caso di ulteriore parità sarà preferito colui che ha totalizzato una maggiore presenza ordinaria effettiva in servizio con esclusione di qualunque motivo di assenza nell'anno precedente alla data della selezione. Nella presenza ordinaria effettiva verranno conteggiati anche il credito formativo, la vacanza scolastica e le ore di credito formativo non registrate per il personale insegnante ed educatore.

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'1/1/2021 ai sensi dell'articolo 61 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici.

Sono altresì esclusi tutti i dipendenti collocati in aspettativa, alla data dell'1/1/2021, 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 (1/1/2021), mentre l'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento quantificata con riferimento agli anni di servizio nella posizione economica posseduta ha un'incidenza minore. Le somme destinate alle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1/1/2021 coprono solo il 31% del valore economico della posizione economica a cui concorrono tutti i dipendenti in possesso dei requisiti alla medesima data del 1/1/2021.

- 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, 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 al potenziamento di alcuni servizi.

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

Nessuna.

In ultimo si segnala che le Organizzazioni Sindacali UIL-FPL e CISL – FP nonostante abbiamo sottoscritto l'ipotesi di CCDI in data 29-10-2021, hanno rilasciato una dichiarazione a verbale ove lamentano il fatto che il budget assegnato alle progressioni economiche orizzontali dell'anno 2021, di coloro che concorrono per l'ultima posizione (B7, C6, D7) risulta pari al 20% circa del budget totale destinato a questa voce (pari a Euro 217.000,00), mentre la platea di questo personale risulta pari al 33% degli aventi diritto. A parere di queste due organizzazioni sindacali, a questa categoria doveva essere assegnato almeno il 25% del budget totale, ossia a circa 54.000,00 Euro.

Il dirigente

dott. Alessandro Bellini

(documento firmato digitalmente)