



Comune di Rimini

Dipartimento Servizi di staff

Ufficio Sistemi incentivanti

Piazza 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

Rimini, 4 agosto 2020

Al Collegio dei Revisori

e, p.c. Al Responsabile del Servizio Economico
 Finanziario

SEDE

OGGETTO: Relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, area della dirigenza, di destinazione delle risorse finanziarie alla retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2020.

Con riferimento all'articolo 4 - comma 3 - del CCNL 22 febbraio 2006 dell'area della dirigenza e all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, relativo al controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e la relativa certificazione degli oneri, si trasmette l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, area della dirigenza, di destinazione delle risorse finanziarie alla retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2020 sottoscritta in data 3 agosto 2020.

In data 19 luglio 2012, con circolare n. 25 il MEF, il dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria per tutte le tipologie di CCDI.

Pertanto, sulla base di quanto previsto nella predetta circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati, si trasmettono la relazione illustrativa del 3 agosto 2020 prot. 200485 a firma del Segretario Generale e la relazione tecnico-finanziaria 4 agosto 2020 prot. 201451 a firma della responsabile U.O. Gestione economica e previdenziale risorse umane a corredo dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, area della dirigenza, di destinazione delle risorse finanziarie alla retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2020, precisando che le parti non ritenute pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato". Si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere di cui all'articolo 4 – comma 3 – del CCNL 22 febbraio 2006 e all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 e di valutare anche la coerenza delle parti della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria ritenute non pertinenti

A tal fine si trasmettono inoltre:

- ✓ la deliberazione di Giunta comunale del 28 luglio 2020, n. 201 avente ad oggetto "Costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2020 ai sensi dell'art. 26 del CCNL 23/12/99 area della dirigenza";

- ✓ la determinazione del responsabile dell'U.O. gestione economica e previdenziale risorse umane del 17 ottobre 2017, n. 2331 con cui è stato rideterminato il fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 26 del CCNL 23/12/1999 Area della dirigenza per gli anni 2011-2016.

Cordiali saluti.

IL DIRIGENTE
dott. Alessandro Bellini
(documento firmato digitalmente)



Comune di Rimini

Direttore Generale

Ufficio Sistemi Incentivanti

Piazza 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

Rimini, 3 agosto 2020

Oggetto: Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, area della dirigenza, di destinazione delle risorse finanziarie alla retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2020.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	3 agosto 2020
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale e in caso di assenza/impedimento del Segretario è titolato a sottoscrivere i CCDI il dirigente competente in materia di organizzazione e risorse umane (D.G. 331/2018)</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di Organizzazione e gestione del personale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, DIREL-CONFEDIR, CIDA e relative RSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - RSA del Comune di Rimini - CGIL F.P. - CISL F.P. Romagna; - UIL F.P.L. <p>Non erano presenti e non hanno quindi firmato l'accordo DIREL-CONFEDIR, CIDA</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente dell'ente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	destinazione delle risorse finanziarie alla retribuzione di posizione e di risultato dell'area della dirigenza per l'anno 2020

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	L'ipotesi di contratto decentrato in oggetto viene trasmessa al Collegio dei Revisori unitamente alla presente relazione e alla relazione tecnico finanziaria ai fini dell'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno, della compatibilità economica finanziaria e normativa ai sensi del comma 1 dell'articolo 40 bis del D.Lgs 165/2001. A seguito dell'acquisizione della certificazione la presente ipotesi verrà inviata alla Giunta per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva e sarà quindi sottoscritta definitivamente
	Allegazione della 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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. 127 del 12/4/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. 198 del 6/8/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. 190 del 15/7/2014), per gli anni 2015-2017 (D.G. 120 del 31/3/2015 e successiva modifica D.G. 208 del 16/6/2015), per gli anni 2016- 2018 (D.G. 70 del 13 marzo 2016 e sue successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2017-2019 (D.G. 84 del 28/3/2017), per gli anni 2018-2020 (D.G. 22 del 30/1/2018 e successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2019-2021 (D.G. del 15 gennaio 2019, n. 11 e sue successive modifiche ed integrazioni) e per gli anni 2020-2022 (D.G. del 9 gennaio 2020, n. 6 e sue successive modifiche ed integrazioni).

		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 (D.G. 265 del 2/10/2012). Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2014 n. 13 è stato approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 costituente sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016. Con deliberazione di Giunta Comunale del 29 gennaio 2015, n. 20 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2015-2017. Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2016, n. 37 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2016-2018. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2017, n. 17 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019. Con deliberazione di Giunta Comunale del 30 gennaio 2018, n. 21 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020. 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. Da ultimo, con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 31 gennaio 2020 è stato approvato il piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022.</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 dal 2017 ha assunto la denominazione di Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.</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 precedentemente al 2019 sono state realizzate le seguenti Giornate della trasparenza: 21 aprile 2015 "Il Comune è trasparente" – incontro di conoscenza e approfondimento sulla trasparenza amministrativa realizzato presso la sala del Consiglio comunale; 2 giugno 2015 "Res Publica e Trasparenza" – incontro di approfondimento sulla trasparenza amministrativa: dovere delle istituzioni pubbliche e diritto dei cittadini. Incontro inserito all'interno della giornata di celebrazione della Festa nazionale della Repubblica tenuto presso la sala del Consiglio comunale; 27 novembre 2015 "Giornata della Trasparenza – Il Comune presenta i propri documenti sulla performance, trasparenza e anticorruzione e ascolta le proposte" realizzata presso la sala del Consiglio comunale; 2 febbraio 2016 "Incontro sul tema della legalità" rivolto alle scuole secondarie superiori. Iniziativa che ha interessato 6 classi IV e V del Liceo scientifico Einstein e dell'Istituto tecnico economico Valturio. Negli anni successivi si è considerato di promuovere maggiormente giornate della trasparenza che descrivano singoli servizi e attività dell'Ente, per incontrare maggiore interesse, soprattutto ove si tratti di nuove attività o comunque di servizi gestiti con nuove modalità. Sono stati potenziati tutti gli strumenti di comunicazione "social", la completezza e raggiungibilità delle informazioni sul sito e forme più mirate di coinvolgimento su temi specifici. Nel corso del 2017 è stato condotto un progetto sulla legalità gestito dalla Polizia Municipale che ha visto il coinvolgimento di circa 700 studenti. Nel 2018, dopo l'attivazione del "Laboratorio Aperto", inteso come un luogo di partecipazione e progettazione sociale innovativa, con particolare attenzione ai temi della cultura e degli eventi, che costituiscono un elemento centrale delle politiche della città, si è dato avvio a una serie di eventi sull'innovazione e l'apertura dei dati rivolti agli studenti, ai professionisti e, più in generale, a tutti gli interessati. Tra questi si segnala il ciclo di incontri per approfondimenti teorici e pratici sul reperimento e i possibili utilizzi delle informazioni, al fine di promuovere la conoscenza e la circolarità dei dati (Open, Big e Linked) e delle tecniche per la loro elaborazione con diverse finalità, (infogiornalismo, andamenti statistici, privacy etc..) e che si sono articolati nelle seguenti giornate:</p> <ul style="list-style-type: none"> → 30 Ottobre 2018 seminario su "Open, Big & Linked data: esperienze di uso dei dati aperti in ambito culturale, promozione turistica e qualità della vita" → 16 novembre 2018 Primo workshop di approfondimento tematico sui Linked Open Data in ambito culturale → 28 novembre 2018 secondo workshop di approfondimento tematico sui dati aperti relativi alle scuole → 31 gennaio 2019 Seminario sui Siti e Servizi Web degli Enti Locali, standard di qualità e sistemi di valutazione : Incontro con i referenti dei Comuni della Provincia di Rimini e il team per la trasformazione digitale per presentare il prototipo per i siti dei Comuni italiani basato su Designers Italia, il protocollo di design di AgiD.
--	--	---

		<p>→ 7 febbraio 2019 “GDPR diritti e doveri: facciamo chiarezza” il seminario sulla tutela della privacy al tempo del GDPR dove il dott. Walter Vannini, GDPR consultant, ha illustrato gli aspetti salienti di questo importante regolamento europeo, informando gli intervenuti anche sulle modalità corrette per difendere i propri dati dall'invadenza delle grandi multinazionali di internet.</p> <p>→ Corso di usabilità sul protocollo Agid e GLU di valutazione di servizi e interfacce web che si è tenuto dal 12/2 – 19/3/2019 in collaborazione con Volontarimini e la partecipazione diretta di membri delle associazioni dei disabili con l’obiettivo di fare crescere fra gli addetti ai lavori la consapevolezza che la qualità dei siti e delle interfacce web deve (e può) essere misurata attraverso il feedback che ne danno gli utenti stessi e che l’usabilità dei servizi è un fattore determinante del loro successo e del ritorno dell’investimento.</p> <p>→ 10 maggio 2019 “Open, Big & Linked data: esperienze di uso dei dati aperti”: Il laboratorio tematico sull'uso dei dati nel turismo, rivolto in particolare agli studenti delle superiori in ambito turistico e universitari, in cui il prof. Paolo Figini e il dott. Renato Medei del Centro Avanzato Studi Turistici dell'Università degli Studi di Bologna (C.A.S.T) hanno illustrato alcuni casi d'uso del Big e Web data in ambito turistico, sia per quanto riguarda aspetti macroeconomici (ricerca turistica) che microeconomici legati alla gestione delle aziende.</p> <p>→ 23 maggio 2019 seminario su data visualization: metodi e strumenti per la visualizzazione delle informazioni: Il seminario sulle tecniche di rappresentazione e narrazione dei dati, in cui la prof.ssa Silvia Pacei, docente della facoltà di Statistica dell'Università degli Studi di Bologna e la prof.ssa Arianna Morri del Liceo Scientifico Serpieri, unitamente al personale dell'U.O. SIT-Toponomastica, hanno illustrato alcuni metodi e strumenti, basati su concetti statistici, in grado di fornire modalità di rappresentazione particolarmente efficaci e utili per assumere decisioni, quali, ad esempio, la Data Visualization, per un approccio visuale ed esplorativo dei dati attraverso sintesi, report e grafici, resi ancor più intuitivi tramite l'utilizzo delle infografiche e delle story map.</p> <p>→ 5 giugno 2019 “Scrivere per il web per manipolare Google” : un seminario su come fare per comparire ai primi posti nei motori di ricerca con i propri contenuti e imparare le tecniche per costruire contenuti validi per i motori di ricerca e non solo.</p> <p>→ 7 e 12 novembre 2019 FilaSPIDito: #1 workshop sul SPID Sistema Pubblico di Identità Digitale: incontro per capire cos'è lo spid, come funziona e come si ottiene</p> <p>→ 14-15 novembre 2019 #CityHack19 Students for Rimini: incontro rivolto agli studenti delle scuole secondarie della Provincia di Rimini che intendono apportare innovazioni digitali creative alla propria città.</p> <p>→ 18 dicembre 2019 “OK, Rimini: i riminesi raccontano la città” incontro per promuovere la città attraverso il web attraverso la creazione di una community che lavorerà per favorire la valorizzazione del territorio in modo innovativo e partecipativo</p>
--	--	--

		<p>Oltre agli incontri a tema, sono state svolte attività di coinvolgimento del territorio con</p> <ul style="list-style-type: none"> → la "call for innovators" in cui gli 'innovatori' della città hanno rilasciato piccole interviste video pubblicate sui canali digitali del Laboratorio; → il corso sul tablet e gli incontri sull'utilizzo dei servizi della Agenzia delle Entrate; e dell'ASL; → gli incontri mensili del Coderdojo di Rimini (la palestra di programmazione rivolta ai ragazzi dai 7 ai 14 anni); → la predisposizione di aule attrezzate per la formazione e di uno spazio Civico Digitale con 5 computer connessi e disponibili. <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 2019 in data 22 giugno 2020, con atto acquisito a protocollo in data 23 giugno 2020 al n. 154988, successivamente integrato con atto in data 31 maggio 2018, acquisito a protocollo in data 1° giugno 2018 al n. 155382 (successivamente approvata con deliberazione di Giunta comunale del 23 giugno 2020, n. 154)</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 successivamente modificato e quello attualmente vigente è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale del 24 marzo 2020 n. 86.</p>		

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

Il contratto integrativo ha essenzialmente per oggetto la ripartizione del fondo annuale delle risorse finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2020, al netto delle quote a destinazione vincolata, nel rispetto delle misure di contenimento della finanza pubblica.

La costituzione delle risorse decentrate, avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 201 del 28 luglio 2020, si caratterizza, come si evince dalla tabella "Allegato A" (allegata all'ipotesi di CCDI), per i seguenti aspetti:

- a) costituzione delle risorse decentrate secondo le norme stabilite nei contratti collettivi nazionali di lavoro, in particolare:
- l'articolo 26 del CCNL 23 dicembre 1999, con richiamo ai relativi commi e rispettivi punti, che disciplina le modalità di finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e il comma 3 relativo all'incremento delle risorse decentrate in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza;

- l'articolo 1 del CCNL 12 febbraio 2002, in particolare il comma 3, lettera e) che riduce, a far data dal 1/9/2001, i valori della retribuzione di posizione attribuiti ad ogni funzione dirigenziale (in servizio) a favore della retribuzione tabellare;
- l'articolo 1 del CCNL 12 febbraio 2002, in particolare il comma 6, che incrementa le disponibilità del fondo di cui all'articolo 26 del CCNL 23/12/1999, dell'importo previsto all'articolo 1 comma 3 lettera e) del medesimo CCNL, relativamente ai posti di organico della qualifica dirigenziale stabilmente soppressi successivamente all'1/9/2001;
- l'articolo 23 del CCNL 22 febbraio 2006, con richiamo ai commi 1 e 3, che prevede l'incremento delle risorse decentrate;
- l'articolo 4 del CCNL 14 maggio 2007, con richiamo ai commi 1 e 4, con particolare attenzione all'incremento dello 0,89% da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato;
- l'art. 16 commi 1 e 4 del CCNL 22 febbraio 2010, relativamente agli incrementi del fondo della retribuzione di posizione e di risultato;
- l'articolo 5 del CCNL 3 agosto 2010, relativamente agli incrementi delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato;

nonché dalle norme vigenti in materia ed in particolare:

- l'articolo 6 bis del D.Lgs. n. 165/2001, il quale dispone l'obbligo di riduzione dei fondi della contrattazione in caso di soppressione o riduzione dei servizi;
- l'articolo 14 comma 7 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010, il quale dispone che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno devono assicurare la riduzione della spesa di personale anche attraverso il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- la Legge 23 dicembre 2014 n. 190 (Legge di stabilità 2015) che non ha riproposto i limiti al trattamento accessorio individuale;
- l'articolo 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, così come modificato dall'articolo 1, comma 456, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147, il quale dispone che a decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo. Per effetto di tale ultima disposizione, a decorrere dall'anno 2015, è stato di fatto reso strutturale il taglio di spesa disposto per l'anno 2014;
- l'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 che stabilisce che "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'art. 1 comma 2 del DLgs. 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1 comma 236 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 è abrogato";
- l'articolo 9 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 che, abrogando l'articolo 1 comma 457 della Legge 27 dicembre 2013, n. 147 riforma nuovamente la disciplina relativa ai compensi professionali per gli avvocati dipendenti delle amministrazioni pubbliche prevedendo nuovi criteri generali di riparto, nonché nuovi tetti ai predetti compensi professionali a far data dal 19 agosto 2014, data di entrata in vigore della legge di conversione;
- l'articolo 13 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 che abroga i commi 5 e 6 dell'articolo 92 del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs.163/2006 e successive modifiche ed integrazioni;
- l'articolo 13 bis del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, che integra l'articolo 93 del D.lgs. 163/2006 istituendo il comma 7 bis che disciplina l'incentivo per la progettazione e l'innovazione disponendo inoltre che al predetto incentivo non possono partecipare i dipendenti in possesso della qualifica dirigenziale a far data dal 19 agosto 2014 data di entrata in vigore della legge di conversione (cfr. Deliberazione n. 183 del 19 settembre 2014 Corte dei Conti Sez. Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna);

- il D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, c.d. nuovo codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, che abroga il D.Lgs. 163/2006 e all'art. 113 disciplina gli incentivi per funzioni tecniche escludendo il personale con qualifica dirigenziale dalla ripartizione di tali incentivi;
- l'art. 33 comma 2 del D.L. 34 del 30/04/2019 in base al quale "il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75 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" e del decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, in vigore dal 20 aprile 2020, in cui si precisa che "in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018";

Si precisa che, la costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dirigente dell'anno 2020 è avvenuta nel mese di luglio 2020, pertanto, se necessario, con successivo atto sarà ridefinito il fondo ai sensi dell'art. 33 co.2 del D.L. 34 del 30/04/2019" e del decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica in base al numero dei dirigenti in servizio alla data del 31/12/2020 . A maggior chiarimento si informa che, ai sensi dell'art. 33 co. 2 dell'art. 33 co. 2 del D.L. 34 del 30/04/2019 e del DPCM 17 marzo 2020 il personale dirigenziale attualmente in servizio risulta pari a 17 unità, mentre al 31-12-2018 il personale dirigenziale in servizio era pari a n. 19 unità.

b) disponibilità della copertura finanziaria, per la spesa complessiva, sui capitoli del Bilancio 2020.

Si precisa che la costituzione del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2020:

- è rispettosa del disposto di cui all'articolo 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 così come integrato dalla legge 27 dicembre 2013 n. 147 e meglio chiarito dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 20 dell'8 maggio 2015. Infatti, come previsto dalla normativa citata, nel fondo delle risorse decentrate dell'anno 2018 è riportata una somma pari all'ammontare della decurtazione operata nell'anno 2014, e applicata dall'anno 2015 come certificata dall'organo di revisione contabile in data 13 ottobre 2017 (acquisita al protocollo generale in data 17 ottobre 2017 al n. 0259508) in sostituzione di quello rilasciato in data 3 settembre 2015 pari a € 413.044,92;
- è rispettosa del disposto di cui all'articolo 23 comma 2 del D.L. 75/2017 in quanto:
 - * il limite del Fondo dell'anno 2016 su cui calcolare le riduzioni previste dall'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75 è pari a Euro 866.335,25;
 - * il tetto di cui all'articolo 23 comma 2 del D.L. 75/2017 è stato rideterminato con determinazione del responsabile U.O. Gestione economica e previdenziale risorse umane in data 17 ottobre 2017, n. 2331;
 - * l'ammontare del Fondo dell'anno 2016 (pari a Euro 866.335,25), su cui calcolare le riduzioni previste dall'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75 (sul fondo 2020), è stato ridefinito in occasione della costituzione del fondo dell'anno 2020 (approvata con D.G. 201/2020), e nello specifico è stato ridotto di un importo pari a Euro 15.000,83 relativamente alla voce "incentivo avvocati per spese compensate", somme assegnate in aumento della medesima voce del fondo del personale dipendente a seguito dell'inserimento nell'Avvocatura Civica di nuovo avvocato di cat. D e al pensionamento di un avvocato dirigente;
 - * l'ammontare del Fondo dell'anno 2016 ridefinito con l'atto di costituzione delle risorse decentrate dell'anno 2020 è pari ad Euro 851.334,42 (Euro 866.335,25 – Euro 15.000,83) e pertanto il totale delle risorse stabili e delle risorse variabili per l'anno 2020 soggette a limite è stato ridotto di Euro 12.417,73, per la riconduzione al fondo dell'anno 2016 ai sensi dall'art. 23 comma 2 del DL. 25 maggio 2017, n. 75;

- non è in contrasto con l'ipotesi di CCNL del personale dell'area dirigenziale delle funzioni locali sottoscritto in data 16 luglio 2020 in quanto:
 - all'art. 57 viene stabilito che "Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL gli enti costituiscono annualmente un fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali...." in base a quanto stabilito dal nuovo CCNL in corso di definizione e sottoscrizione;
 - così come confermato all'art. 57 comma 3 della precitata ipotesi di CCNL alla retribuzione di risultato è assegnata una quota almeno pari al 15%.

La destinazione delle risorse decentrate, a seguito della negoziazione avvenuta con la rappresentanza sindacale, si caratterizza, come si evince dalla tabella evidenziata all'articolo 1, comma 1 e dai commenti esplicitati nei restanti commi dell'ipotesi di CCDI, per i seguenti aspetti:

- rispetto della previsione contrattuale contenuta nell'articolo 28 del CCNL 23 dicembre 1999, in quanto la percentuale di dette risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata nel 15% dell'ammontare complessivo delle risorse (art. 26 CCNL 23/12/1999);
- previsione di impiego della somma stanziata ai sensi dell'articolo 26 – comma 3 – del CCNL 23 dicembre 1999, come stabilito al comma 6 dell'ipotesi di CCDI, in esito alla verifica delle condizioni utili per il loro utilizzo;
- previsione dell'utilizzo, per il medesimo anno, di: a) eventuali residui della retribuzione di posizione che sono destinati alla retribuzione di risultato; b) eventuali economie derivanti dalla parziale corresponsione della retribuzione di risultato ai dirigenti che percepiscono i compensi di cui all'articolo 37 del CCNL 23 dicembre 1999 e dei dirigenti con incarico ad interim, in seguito all'applicazione delle specifiche discipline.

Il presente accordo disciplina l'erogazione della retribuzione di risultato sia per gli incarichi dirigenziali di diretta titolarità sia per gli incarichi dirigenziali conferiti ad interim, al fine di remunerare il maggiore impegno e la maggiore responsabilità dei dirigenti a cui è affidato l'ulteriore incarico di reggenza, conformemente a quanto previsto dalla vigente metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali, approvata da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale in data 22 novembre 2016, n. 346, e successivamente aggiornata con deliberazione di Giunta comunale del 6/12/2018 n. 367 e alle sue successive modifiche di tempo in tempo adottate, dall'articolo 7 del CCDI normativo 26 giugno 2014 e sue s.m.i., nonché dall'articolo 47 del vigente regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi in ordine ai principi e ai criteri degli effetti economici dell'interim. Si specifica a questo proposito che:

- a far data dal 1° marzo 2019, al Capo dipartimento Area servizi di staff è stato attribuito l'incarico di reggenza ad interim del Dipartimento Città dinamica e attrattiva e tale reggenza è tutt'ora in corso;
- a far data dal 1/5/2020, e fino al conferimento di un nuovo incarico sul medesimo posto di funzione dirigenziale, ai sensi dell'art. 47, comma 1 quater, del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, le funzioni connesse al SETTORE UFFICIO DI PIANO sono svolte dal Direttore Generale.

Si precisa infine che l'ultimo CCDI normativo della dirigenza risulta sottoscritto il 26 giugno 2014 in ossequio al disposto di cui all'articolo 65 del D.Lgs 150/2009 ed è stato successivamente integrato e modificato dal CCDI 5 maggio 2015 e dal CCDI 17 dicembre 2019.

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

Le risorse dell'anno 2020 sono destinate come segue:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Importo destinato: Euro **702.319,30**

RETRIBUZIONE DI RISULTATO (comprensiva della quota destinata al risultato degli incarichi ad

interim)Importo destinato: Euro **123.938,70****INCENTIVO DI CUI ALL'ART. 37 CCNL 23/12/1999**Importo previsionale destinato: Euro **85.258,17****TOTALE COMPLESSIVO EURO 911.516,17**

Gli importi della retribuzione di risultato per gli interim saranno calcolati in base alle disposizioni stabilite col presente accordo, dalla metodologia di valutazione e dalla retribuzione di posizione calcolata in base alla graduazione delle diverse posizioni. Si evidenzia che i valori della retribuzione di posizione provvisori delle diverse fasce di posizione, quantificati per l'anno 2020 sulla base del fondo dell'anno 2019 (come definiti con DD 1414 del 13/06/2019), saranno adeguati in base alla destinazione del fondo 2020 stabilita col precitato accordo (15% al risultato e 85% alla posizione) tenendo a riferimento la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con DG. n. 141 del 28 maggio 2019 e alle successive modifiche di tempo in tempo adottate, anche conseguenti al nuovo CCNL del personale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2016-2019 in corso di approvazione.

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

Non presenti.

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

La retribuzione di posizione è determinata sulla base della metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con deliberazione di Giunta comunale in data 28 maggio 2019 n. 141, adottata per renderla coerente alla nuova organizzazione dell'ente che ha preso avvio in data 1/3/2019 a seguito della d.g 46/2019 e sue successive modifiche ed integrazioni. La precitata metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con D.G. 141/2019 prevede che alle posizioni dirigenziali collocate in fascia H (fascia più bassa) venga assegnato il valore minimo di indennità di posizione previsto contrattualmente e, per le restanti fasce viene già definito l'importo della retribuzione di posizione (euro 45.000 fascia A, euro 42.000 fascia B, euro 35.000 fascia C, euro 30.000 fascia D, euro 28.000 fascia E, euro 26.000 fascia F, euro 20.000 fascia G) che potrà essere adeguato proporzionalmente (sia in aumento che in diminuzione) in base alle risorse disponibili. Le fasce A e B sono riservate ai Capi dipartimento. Per ogni fascia di posizione (A, B, C, D, E, F, G, H), sono stabiliti degli intervalli di punteggio. A seguito della riorganizzazione dell'ente avvenuta con D.G. del 21 novembre 2017, n. 311 e sue successive modifiche ed integrazioni, il Comune di Rimini ha una struttura organizzativa interna complessa e pertanto si è ritenuto applicabile il disposto di cui all'articolo 27 comma 5 del CCNL 23 dicembre 1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22 febbraio 2006, che stabilisce che gli enti del comparto con strutture organizzative complesse, che dispongono delle relative risorse, possono superare il valore di retribuzione di posizione massimo previsto contrattualmente. Tale disposizione potrà riguardare esclusivamente i dirigenti titolari della responsabilità dei dipartimenti. Va evidenziato che, al fine di apprezzare la complessità delle relazioni, le responsabilità, l'ampiezza e la profondità delle conoscenze richieste per l'espletamento della funzione di Vice Segretario Generale, la retribuzione di posizione del titolare di tale funzione, spettante in base al sistema di graduazione per fasce, è incrementata di una quota annua pari a Euro 4.800,00. Tale integrazione della retribuzione di posizione viene riproporzionata qualora l'incarico venga esercitato per un periodo inferiore all'anno. Ne consegue che gli elementi riconducibili all'attività di Vice Segretario non sono considerati nella graduazione della posizione dirigenziale incaricata anche della funzione di Vice Segretario.

Si evidenzia che spetta al Direttore Generale, o in sua assenza al Segretario Generale, con il supporto del Nucleo di valutazione dell'Ente, formulare la proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali dell'ente a seguito di modifiche degli incarichi ai sensi dell'articolo 24 comma 1 lettera h) del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Con determinazione del 13/06/2019, n. 1414 è stata quantificata la retribuzione di posizione provvisoria a far data dal 1/3/2019 in base al fondo delle risorse decentrate dell'anno 2019 e alla sua destinazione, nonché in base alla situazione organizzativa del giugno 2019. Si evidenzia che l'ammontare delle risorse facoltative di cui all'art. 26 c. 3 del CCNL 23/12/1999, del fondo 2020 è stato confermato nell'identico importo degli anni 2016, 2017 e 2019 pari ad Euro 161.849,59. Si ricorda che tale stanziamento nell'anno 2018 è stato ridotto di Euro 26.974,93, passando da Euro 161.849,59 a euro 134.874,66 in ossequio alla nota del Sindaco prot. 313107 del 15/11/2018.

Sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato le eventuali economie derivanti dalla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti, in seguito all'applicazione delle discipline in materia di incentivi delle specifiche attività e prestazioni (es. incentivi all'avvocatura di cui all'articolo 37 del CCNL 23 dicembre 1999) e dalla disciplina relativa alla retribuzione di risultato degli incarichi dirigenziali ad interim.

In coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, l'ammontare individuale della retribuzione di risultato è determinata a seguito della valutazione della prestazione dirigenziale in termini di risultati conseguiti relativamente agli obiettivi assegnati specificatamente attraverso il PEG e il PDO, dei risultati della struttura di appartenenza, nonché dei comportamenti organizzativi e delle capacità di ruolo, come disciplinato dalla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali modificata da ultimo con deliberazione di Giunta comunale in data 22 novembre 2016, n. 346 e successivamente aggiornata con deliberazione di Giunta comunale del 6/12/2018 n. 367 e alle sue successive modifiche di tempo in tempo adottate.

Il D.L. 95/2012, convertito in L. 135/2012, all'art. 5 comma 11, ha rafforzato nuovamente i principi in materia di selettività e riconoscimento del merito ribadendo che l'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance del personale dirigenziale debba avvenire in relazione:

- al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, come definiti negli strumenti di programmazione dell'ente (PEG, PDO, Piano della Performance), nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione;
- ai comportamenti organizzativi posti in essere, tra cui la capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, in relazione alle diverse performance realizzate dagli stessi.

Le modifiche apportate al D.Lgs. 150/2009 dal D.Lgs. 74/2017 introducono un peso maggiore al giudizio degli utenti. Si prevede infatti che la funzione di misurazione e valutazione delle performance organizzativa sia svolta anche dai cittadini o dagli altri utenti finali (art. 7, d.lgs. 150/2009 modificato). Ciascuna amministrazione deve favorire la più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi adottando sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione in relazione alle attività e ai servizi erogati. I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo anche comunicando direttamente il proprio grado di soddisfazione all'Organismo indipendente di valutazione a cui spetta verificare l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione e assicurare la pubblicazione dei risultati sul sito dell'amministrazione in forma chiara e comprensibile. Nelle more della definizione degli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 e sue s.m.i., si dà atto che la metodologia di misurazione e valutazione della performance del personale dirigenziale vigente dall'anno 2017, approvata con deliberazione di Giunta comunale in data 22 novembre 2016, n. 346, e successivamente aggiornata con deliberazione di Giunta comunale del 6/12/2018 n. 367, è rispettosa dei principi di selettività e meritocrazia previsti dal D.Lgs. 150/2009 (come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 74).

Le somme relative alla retribuzione di risultato non spese nell'anno di riferimento, derivanti da valutazioni medie inferiori a 70/100, sono portate a economia di bilancio.

Si evidenzia inoltre che le modifiche della metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottate nel corso del 2016 valorizzano in misura ancora maggiore il merito e la qualità della prestazione lavorativa sancita nel Titolo III del citato D.Lgs. n. 150/2009, orientando ulteriormente i comportamenti dei dirigenti verso il raggiungimento di performance eccellenti e comportamenti eticamente corretti attraverso:

- l'adozione di una modalità di ripartizione delle risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato proporzionale rispetto al cubo del punteggio totale ottenuto che consente una più ampia forbice retributiva in modo tale da valorizzare anche dal punto di vista economico le differenze tra le prestazioni effettivamente rese dai dirigenti;
- la previsione in linea con i principi definiti all'art. 5 comma 11-quinquies del D. L. 6 luglio 2012 n. 95 convertito con modificazioni in L. 7 agosto 2012 n. 135, della possibilità per la Giunta Comunale di destinare, annualmente, in sede di costituzione delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale, una parte delle risorse rivolte al finanziamento della retribuzione di risultato derivanti dall'applicazione dell'art. 26 comma 3 del CCNL del 23. 12.1999, all'incentivazione dei cinque dirigenti che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata nell'anno di riferimento;
- l'integrazione degli obiettivi di ruolo della dirigenza con alcune azioni e comportamenti raccomandati in materia di prevenzione della corruzione con particolare riferimento all'attività dei dirigenti di divulgazione e sensibilizzazione del personale sui contenuti del Codice di Comportamento, nonché di vigilanza sul relativo rispetto e alla collaborazione prestata dal dirigente al Responsabile per la prevenzione della corruzione nella predisposizione e nell'attuazione del Piano per la Prevenzione della corruzione.

Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultato del personale dirigente di cui all'articolo 26 comma 1 lettera e) del CCNL 23 dicembre 1999, indicate nel fondo delle risorse decentrate area della dirigenza, approvato con deliberazione di Giunta Comunale del 28 luglio 2020, n. 201, pari a Euro 85.258,17 per l'incentivo di cui all'articolo 37 del CCNL 23/12/1999 (compensi avvocatura), sono ripartite secondo le modalità e i criteri previsti nelle rispettive discipline, nonché dalla nuova disciplina regolamentare adottata con deliberazione di Giunta comunale in data 30 aprile 2015 n. 149.

Si precisa che in attuazione di quanto previsto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, si è proceduto ad adeguare la disciplina contrattuale in materia di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (CCDI normativo area dirigenza del 5 maggio 2015). Non sono invece presenti risorse destinate all'incentivo di cui all'art. 93 del D. Lgs. 163/2006 come integrato dall'articolo 13 bis del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114, e all'incentivo di cui all'art. 113 del D. Lgs 18 aprile 2016 n. 50 e sue successive modifiche ed integrazioni, in quanto, in base alle disposizioni sopraccitate, dalla ripartizione di tali incentivi sono esclusi i dirigenti.

L'impostazione utilizzata nella definizione del presente contratto persegue l'obiettivo di attribuire il trattamento economico in modo sempre più correlato ai risultati gestionali conseguiti individualmente, al contributo assicurato alla performance complessiva dell'ente e ai comportamenti organizzativi posti in essere, consentendo una significativa differenziazione degli incentivi economici in relazione al merito.

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)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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.

Con deliberazione di Giunta Comunale in data 31 luglio 2019 n. 241 è stato approvato lo schema del Documento Unico di Programmazione 2020-2022, previsto dal D. Lgs. 118/2011 come modificato dal D. Lgs. 126/2014, strumento di programmazione strategica e operativa dell'ente locale, con cui si unificano le informazioni, le analisi, gli indirizzi della programmazione, successivamente approvato con deliberazione di Consiglio Comunale in data 10 ottobre 2019, n. 63.

Con deliberazione di Consiglio comunale in data 19 dicembre 2019 n. 81 è stato approvato il Bilancio di previsione armonizzato 2020 – 2022, unitamente alla nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020-2022, al Piano triennale dei LLPP 2020-2022 e all'elenco annuale dei LLPP.

Con deliberazione di Giunta comunale del 9 gennaio 2020, n. 6, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2020-2022, documento fondamentale della programmazione annuale ai sensi degli articoli 18 e 19 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in cui trovano collocazione gli obiettivi c.d. strategici, ovvero quegli obiettivi che costituiscono declinazione annuale della programmazione strategica e il PDO dell'anno 2020.

Nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) dell'anno 2020, vengono assegnati ai dirigenti responsabili dei Settori e ai titolari di posizione organizzativa delle Unità Operative, gli obiettivi contenuti nel PEG o la loro articolazione, secondo le competenze delle strutture organizzative.

Con la deliberazione del 9 gennaio 2020, n. 6 è stato altresì approvato il Piano della performance 2020-2022, documento che sintetizza gli obiettivi che verranno conseguiti dall'ente nell'anno 2020 e la relativa distribuzione tra le diverse strutture organizzative. Il Piano della performance per il triennio 2020-2022 contiene tra l'altro la rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione con cui si stabiliscono priorità e obiettivi a partire dal programma di mandato del Sindaco fino ad arrivare alla programmazione operativa, compendiando pertanto quanto già definito a livello strategico con il Documento Unico di Programmazione.

Anche per l'anno 2020 il piano della performance prevede l'obiettivo generale di mantenimento/miglioramento della produttività del lavoro di tutto il personale dipendente e dirigente dell'Ente, in conseguenza dell'attivazione di processi di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse umane disponibili, quale obiettivo trasversale comune a tutte le diverse strutture organizzative, utilizzando il sistema di misurazione basato sull'indicatore IPe (indice di produttività effettiva).

Infine con delibera di Consiglio comunale n. 32 del 23 luglio 2020 sono state approvate le modifiche al Documento unico di Programmazione a seguito della emergenza epidemiologica da COVID19 e lo stato di attuazione degli obiettivi alla data del 30 giugno 2020.

Pertanto per l'illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del presente accordo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione, si rimanda agli strumenti di programmazione sopra evidenziati. Si specifica in questa sede che il sistema di programmazione e controllo è integrato con il sistema di valutazione della performance ed il sistema incentivante costituendo di fatto l'input iniziale dell'intero processo che parte dalla definizione dei sistemi di pianificazione strategica e programmazione gestionale, di cui il Documento Unico di programmazione e il Piano della Performance sono sintesi.

La Relazione sulla performance dell'anno 2020 evidenzierà, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2020 rispetto ai singoli obiettivi programmati.

La retribuzione di risultato corrisposta sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente in relazione ai risultati organizzativi conseguiti consente di orientare i

comportamenti dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi gestionali individuati come prioritari dall'amministrazione negli strumenti di programmazione esistenti, con conseguente stimolo al miglioramento della performance complessiva dell'ente.

e) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna.

IL DIRETTORE GENERALE
dott. Luca Uguccioni

(documento firmato digitalmente)