



Comune di Rimini

Segretario Generale  
(Ufficio Sistemi Incentivanti)

Piazza Cavour, 27 - 47921 Rimini  
tel. 0541/704961-704971 - fax 0541/704963  
www.comune.rimini.it  
e-mail: [samanta.vitali@comune.rimini.it](mailto:samanta.vitali@comune.rimini.it)  
e-mail: [nicoletta.giulianelli@comune.rimini.it](mailto:nicoletta.giulianelli@comune.rimini.it)  
e-mail: [laura.rossi@comune.rimini.it](mailto:laura.rossi@comune.rimini.it)  
c.f.-p.iva 00304260409

Rimini, 13 dicembre 2016

**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 2016.**

### **Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	12 dicembre 2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2016
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario generale Componente: Dirigente competente in materia di Organizzazione e gestione del personale  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, DIREL-CONFEDIR, CIDA e relative RSA  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"><li>- tutti i componente della RSA del Comune di Rimini</li><li>- CGIL F.P.;</li><li>- CISL F.P.;</li><li>- UIL F.P.L.</li></ul> Non erano presenti e non hanno quindi firmato l'accordo DIREL-CONFEDIR e CIDA
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente dell'ente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	destinazione delle risorse finanziarie alla retribuzione di posizione e di risultato dell'area della dirigenza per l'anno 2016

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>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</p> <p>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. 127 del 12/4/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. 198 del 6/8/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. 190 del 15/7/2014) e per gli anni 2015-2017 (D.G. 120 del 31/3/2015 e successiva modifica del 16/6/2015); per gli anni 2016- 2018 (D.G. 7 del 19-1-2016 e sue successive modifiche e integrazioni)</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 (D.G. 265 del 2/10/2012). Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2014 n. 13 è stato approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 costituente sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016. Con deliberazione di Giunta Comunale del 29 gennaio 2015, n. 20 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 costituente sezione del Piano Triennale di Prevenzione 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 di Prevenzione della Corruzione 2016-2018.</p> <p>Tale adempimento è stato reso obbligatorio anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.lgs. 33/2013. L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 6 si segnala che anche nel 2016 è stata organizzata una giornata finalizzata alla trasparenza con la cittadinanza (2/2/2016), in prosecuzione degli incontri già organizzati nel 2015 (21 aprile, 2 giugno, 27 novembre). Sono in corso di programmazione ulteriori incontri pubblici sulle medesime tematiche.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente e vengono costantemente aggiornati</p> <p>Il D.Lgs 33/2016 è stato modificato dal D.lgs 97/2016 che ha eliminato l'obbligo di pubblicazione previsto alla lett. d) del comma 8 dell'art. 10.</p>

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2015 in data 2 maggio 2016 (nota protocollo n. 90840 del 3 maggio 2016).</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 del 28 dicembre 2010 n. 446 ed è stato da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale del 18 ottobre 2016, n. 306</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 2016, 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. 296 dell'11 ottobre 2016 e successivamente integrata con determinazione n. 2591 del 9 dicembre 2016, 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 le risorse del salario accessorio dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2014, costituite in base ai disposti contrattuali, non possono superare quelle dell'anno 2010 e devono essere decurtate in misura proporzionale alla riduzione del personale dirigenziale; 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. 1 comma 236 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 il quale dispone "nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, [...], a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, [...], non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente";
- 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.

b) disponibilità della copertura finanziaria, per la spesa complessiva, sui capitoli del Bilancio 2016.

Si precisa che la costituzione del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2016

- 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 2016 è riportata una somma pari

all'ammontare della decurtazione operata nell'anno 2014, e applicata nell'anno 2015 come certificata dall'organo di revisione contabile in data 3 settembre 2015 pari a € 417.441,43.

- è rispettosa inoltre del Disposto dell'art. 1 comma 236 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 in quanto l'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dirigenziale è stato ricondotto al valore del fondo dell'anno 2015. La riduzione per cessazioni dal servizio quantificate secondo quanto previsto dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 12 del 15 aprile 2011 è invece pari a 0 non essendoci differenza tra la consistenza media dei dirigenti dell'anno 2015 e la consistenza media dell'anno 2016 considerando anche il personale assumibile.

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 16% 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: eventuali residui della retribuzione di posizione che sono destinati alla retribuzione di risultato; 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 con deliberazione di Giunta Comunale n. 357 del 29 dicembre 2011 e aggiornata con deliberazioni di Giunta comunale in data 26 gennaio 2016 n. 25 in ordine alla quantificazione della retribuzione di risultato individuale e con deliberazione di Giunta comunale in data 22 novembre 2016, n. 346, in ordine all'adeguamento rispetto alle previsioni del Piano di prevenzione della corruzione dell'ente (a valere dall'anno 2017), 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 modificato da ultimo con deliberazione di Giunta comunale del 18 ottobre 2016, n. 306, in ordine ai principi e ai criteri degli effetti economici dell'interim. Si specifica a questo proposito che dal 10 marzo 2014, a seguito della vacanza della posizione dirigenziale dell'Unità Organizzativa Autoparco e politiche del lavoro, il Sindaco ha affidato ad interim la reggenza della predetta struttura al dirigente competente in materia di Diritto allo studio e servizi amministrativi. Dal 15 settembre 2014 risulta scoperta la posizione riferita alla Direzione Polizia Municipale la cui reggenza è stata affidata ad interim dal Sindaco nella medesima data, al dirigente competente in materia di Servizi educativi e di protezione sociale. Tali incarichi ad interim sono ancora in essere nel 2016. Si specifica inoltre che:

- dal 31 dicembre 2015 e fino al 31 luglio 2016 a seguito di vacanza della posizione dirigenziale del Settore Sportello unico per l'edilizia, il Sindaco ha affidato ad interim la reggenza della predetta struttura al dirigente competente in materia di Sportello unico per le attività produttive e attività economiche; dal 2 novembre 2016 a seguito di vacanza della posizione dirigenziale dell'U.O. Musei archeologia e culture extraeuropee, il Sindaco ha affidato ad interim la reggenza della predetta struttura al dirigente competente in materia di Cultura. Quest'ultimo interim non ha comunque riflessi sulla destinazione del fondo, in quanto per il 2016 la durata della reggenza ad interim è inferiore a due mesi ossia al periodo per cui non spetta alcuna retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 47 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

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.

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

Le risorse dell'anno 2016 sono destinate come segue:

<b>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</b> Importo destinato: Euro 694.056,72
<b>RETRIBUZIONE DI RISULTATO</b> Importo destinato: Euro 110.791,38
<b>RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'INTERIM DELLA DIREZIONE POLIZIA MUNICIPALE</b> Importo previsionale destinato: Euro 14.086,44
<b>RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'INTERIM U.O. AUTOPARCO E POLITICHE DEL LAVORO</b> Importo previsionale destinato:-Euro 4.036,62
<b>RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'INTERIM SETTORE SPORTELLI UNICI PER L'EDILIZIA</b> Importo previsionale destinato: Euro 3.286,84
<b>INCENTIVO DI CUI ALL'ART. 37 CCNL 23/12/1999</b> Importo previsionale destinato: Euro 85.119,25

**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 ottobre 2014 n. 306. Tale metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali prevede che alle posizioni dirigenziali collocate in fascia E (fascia più bassa) venga assegnato il valore minimo di indennità di posizione previsto contrattualmente. Questo consente di utilizzare tutta l'ampiezza retributiva prevista dalla contrattazione nazionale dando all'ente la possibilità di ottenere una maggiore differenziazione nella retribuzione di posizione delle posizioni dirigenziali corrispondente alla reale situazione organizzativa presente nell'ente. Inoltre, 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 e comunque la retribuzione di posizione complessiva spettante al Vice Segretario è contenuta entro il limite massimo stabilito contrattualmente. 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 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 approvato da ultimo con D.G. 306/2016.

La retribuzione di posizione è corrisposta entro i valori minimi e massimi stabiliti dall'articolo 27, comma 2, del CCNL 23 dicembre 1999, come modificati dall'articolo 16 comma 3 del CCNL 22 febbraio 2010 e da ultimo dall'articolo 5 comma 3 del CCNL 3 agosto 2010. Le eventuali somme eccedenti o comunque non utilizzate sono destinate alla retribuzione di risultato ai sensi dell'articolo 27 del CCNL 23 dicembre 1999.

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 approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 357 del 29 dicembre 2011 e aggiornata con deliberazioni di Giunta comunale in data 26 gennaio 2016 n. 25 in ordine alla quantificazione della retribuzione di risultato individuale e con deliberazione di Giunta comunale in data 22 novembre 2016, n. 346, in ordine all'adeguamento rispetto alle previsioni del Piano di prevenzione della corruzione dell'ente (a valere dall'anno 2017).

Il D.L. 92/2012, convertito in L. 135/2012, 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 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; quest'ultima modifica si applicherà dall'anno 2017.

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 dell'11 ottobre 2016 n. 296, pari a Euro 85.119,25 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 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 Consiglio comunale in data 22 dicembre 2015 n. 107 è stato approvato il Bilancio di previsione armonizzato 2016 – 2018.

Con deliberazione di Giunta Comunale in data 3 dicembre 2015 n. 433 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2016-2020, previsto dal D. Lgs. 118/2011 come modificato dal D. Lgs. 124/2014, strumento di programmazione strategica e operativa dell'ente locale, con cui si unificano le informazioni, le analisi, gli indirizzi della programmazione.

Con deliberazione di Giunta comunale del 19 gennaio 2016, n. 7 come successivamente integrata con deliberazioni del 1° marzo 2016, n. 70, del 19 aprile 2016, n. 140, del 10 maggio 2016, n. 153, del 26 luglio 2016, n. 225, del 16 agosto 2016, n. 243, del 15 novembre 2016 n. 339, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) dell'anno 2016, 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.

Con la medesima deliberazione è stato approvato il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) dell'anno 2016, con cui vengono assegnati ai responsabili dei Settori e delle Unità Operative, ivi compresi i titolari

di posizione organizzativa, gli obiettivi contenuti nel PEG o la loro articolazione, secondo le competenze delle strutture organizzative;

Con la deliberazione del 1° marzo 2016, n. 70 è stato altresì approvato il Piano della performance per l'anno 2016, documento che sintetizza gli obiettivi che verranno conseguiti dall'ente nell'anno 2016 e la relativa distribuzione tra le diverse strutture organizzative. Il Piano della performance per il triennio 2016-2018 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 approvato per il periodo 2016/2020 con Deliberazione di Giunta comunale 433/2015 sopraccitata.

Anche per l'anno 2016 il piano della performance prevede l'obiettivo generale di 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).

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 2016 evidenzierà, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2016 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 SEGRETARIO GENERALE  
dott.ssa Laura Chiodarelli

(documento firmato digitalmente)