



Settore Programmazione
e gestione risorse

Bologna 6 dicembre 2021

Al Collegio dei Revisori Contabili
della Città metropolitana di Bologna

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(art. 40 co. 3-sexies del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, come da Circolare MEF- Dipartimento RGS n. 25 del 19/07/2012 – aggiornamenti e note applicative RGS 30/11/2012 e 28/02/2013)

Allo scopo di acquisire la prevista certificazione degli Organi di controllo sugli atti della contrattazione decentrata, la presente relazione viene redatta a corredo del Contratto collettivo integrativo del personale dell'area della dirigenza relativo al triennio 2021-2023 (Capo 1) e ai criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021 (Capo 2), presigato in data 3/12/2021¹ tra la delegazione datoriale e le OO.SS. e RSA.

La relazione, articolata in moduli e relative sezioni, consente al Collegio dei Revisori contabili di effettuare il controllo sulla corretta quantificazione e finalizzazione delle risorse della contrattazione decentrata, sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40 bis D. Lgs. 165/2001).

¹ Contratto collettivo integrativo del personale dell'area della dirigenza relativo al triennio 2021-2023 sottoscritto il 3/12/2021 (PG 73140)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione		3 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza		01/01/2021 – 31/12/2023
Composizione delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: Presidente e unico componente della delegazione trattante Area della dirigenza dott. Valerio Montalto (Direttore Generale)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL, DIRER, FEDIRSANITA’</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, CISL FP, DIREL, RSA-DIREL</p>
Soggetti destinatari		Personale dirigente della Città Metropolitana di Bologna
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il Contratto si articola in due parti: la prima (Capo 1) riguarda il Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2021-2023. La seconda parte (Capo 2) riguarda i criteri di utilizzo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dell’Area della dirigenza relativo all’anno 2021.
Rispetto dell’iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno Allegazione della certificazione dell’Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	La presente relazione è propedeutica all’acquisizione della prevista certificazione da parte dell’Organo di controllo interno (Coilegio dei Revisori). Qualora l’Organo di controllo interno dovesse effettuare riinterventi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda che verrà rielaborata, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva dell’Accordo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>L’Ente ha approvato</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il Documento unico di programmazione (DUP) 2021-2023 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 40 del 23/12/2021; - Il Bilancio di Previsione 2021-2023 approvato con Delibera di Consiglio metropolitano n. 41 del 23/12/2021; - Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2021-2023 e allegato Piano della performance 2021 (allegato E) con atto del Sindaco metropolitano n. 281 del 23/12/2021.
		La Città metropolitana di Bologna, sulla base delle linee di indirizzo del Consiglio metropolitano di cui alla deliberazione n. 5/2021, ha adottato con atto del Sindaco n. 82/2021 il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) secondo le prescrizioni della Legge n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013, nonché del PNA 2019.

	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. La pubblicazione della documentazione indicata è disponibile al seguente indirizzo web:</p> <p>Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021 - 2023: https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza</p> <p>Piano della Performance 2021: https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_della_performance</p> <p>Il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2021 è stato approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 264 del 23/12/2020.</p> <p>La Relazione sulla performance 2021 non è stata ancora validata non essendo terminato l'esercizio.</p>
Eventuali osservazioni	La Città metropolitana di Bologna ha optato per la nomina del Nucleo di valutazione in luogo dell'Organismo indipendente di valutazione

MODULO 1 – Scheda 1.2 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) effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

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 3/12/2021 le parti hanno presigliato il Contratto collettivo integrativo del personale dell'area della dirigenza relativo al triennio 2021-2023 in applicazione del CCNL dell'area della dirigenza del comparto delle Funzioni locali sottoscritto il 17/12/2020 (di seguito CCNL) relativo al triennio 2016-2018.

Il Contratto si articola in due Capi: il Capo 1 disciplina le materie oggetto di contrattazione previste dal CCNL mentre il Capo 2 definisce i criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021.

Capo 1

Art. 1 Campo di applicazione

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la decorrenza dell'Accordo: esso si applica dal 1/01/2021 al 31/12/2023 a tutti i dirigenti della Città metropolitana di Bologna, assunti sia a tempo indeterminato, sia tempo determinato ai sensi dell'art. 110 co. 1 del TUEL 267/2000. Dalla data di entrata in vigore del presente Contratto cessa di avere efficacia il Contratto collettivo decentrato integrativo per l'area della dirigenza sottoscritto il 17/07/2007 (PG. N. 242654). Le parti si riuniscono ogni anno per sottoscrivere l'Accordo annuale sui criteri di distribuzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, oltre alla eventuale verifica dello stato di attuazione del presente Contratto.

Art. 2 - Relazioni sindacali

L'articolo 2 richiama il sistema delle relazioni sindacali così come disciplinato dal CCNL che si articola nei modelli relazionali della partecipazione e della contrattazione integrativa. La partecipazione a sua volta si articola in: informazione, confronto, organismi paritetici di partecipazione.

Art. 3 - Comitato dei Garanti

La Città metropolitana di Bologna istituisce il Comitato dei Garanti, secondo le previsioni dell'art. 22 del D.Lgs.n.165/2001, anche attraverso il ricorso a forme di convenzione tra più enti e ne disciplina la composizione e il funzionamento prevedendo in ogni caso la partecipazione di un rappresentante eletto dai dirigenti della Città metropolitana. Il Comitato dei Garanti prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al precedente comma 2, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.

Art. 4 e 5 Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

Gli articoli 4 e 5 confermano le vigenti regole normative e regolamentari per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. In particolare nel caso di revoca anticipata di un incarico legata ad esigenze organizzative, si dà atto che l'attribuzione del nuovo incarico verrà conferito previa ricognizione tra i dirigenti in servizio a tempo indeterminato eventualmente interessati².

Art. 6 – Materie oggetto di contrattazione integrativa

L'art. 6 richiama le materie oggetto di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 45 del CCNL.

In particolare le parti concordano di rinviare a successivo accordo integrativo, se ed in quanto applicabili all'assetto organizzativo della Città metropolitana, la disciplina relativa ai seguenti istituti:

- criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32;
- criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del decreto legge n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
- trattamento economico del personale in distacco sindacale.

² D. lgs. 165/2001, art. 19 comma 1-bis

Art. 7 – Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, le parti prendono atto che l'Ente costituisce annualmente il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti in base all'art. 56 e 57 del CCNL 17/12/2020. Si richiama inoltre la norma (art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165) in cui si stabilisce che il trattamento economico dei dirigenti ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera tutte le funzioni e i compiti attribuiti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa. I compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nel Fondo dirigenti.

Art. 8 - Criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Il Fondo è destinato al finanziamento delle retribuzioni di posizione e delle retribuzioni di risultato. Tutti gli importi spettanti sono riproporzionati in caso copertura della posizione dirigenziale inferiore all'anno. Alla retribuzione di posizione - compresi gli eventuali differenziali delle retribuzioni di posizione a seguito dell'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 11 - sono destinate risorse nel limite massimo dell'85% del Fondo dirigenti. La retribuzione di posizione viene quantificata entro i limiti retributivi minimi e massimi stabiliti dal CCNL e graduata sulla base di una specifica metodologia che misura parametri quali la collocazione nella struttura, la complessità organizzativa, le responsabilità gestionali interne ed esterne e le competenze professionali richieste. Alla retribuzione di risultato sono destinate risorse pari ad almeno il 15% del Fondo dirigenti; le risorse finalizzate alla retribuzione di posizione e ad eventuali differenziali di posizione che in un determinato anno non siano state utilizzate integralmente per tali finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate alla retribuzione di risultato. Per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 11, la quota annualmente destinata alla retribuzione di risultato può subire variazioni, fermo restando la destinazione di almeno il 15% del Fondo dirigenti complessivo.

Art. 9 - Retribuzione di posizione

Il CCNL del 17/12/2020 ha disposto l'incremento della retribuzione di posizione di 409,50 euro dal 1/01/2018 rideterminando, nel contempo, i valori annui della retribuzione di posizione per tredici mensilità, da un valore minimo di euro 11.942,67 a un valore massimo di 45.512,37 euro. Tenuto conto degli incrementi contrattuali, le parti prendono atto che le fasce vigenti sono state così rideterminate:

Fascia	Retribuzione posizione annua
1	43.199,50
2	36.659,50
3	30.659,50
4	22.409,50

La retribuzione di posizione remunera tutte le responsabilità delle strutture organizzative di livello inferiore ricomprese nel settore\area di competenza, così come stabilite nell'incarico dirigenziale conferito.

Art. 10 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato viene determinata con riferimento alla valutazione individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e a condizione che il dirigente abbia

lavorato almeno tre mesi nell'anno di riferimento. L'importo individuale spettante viene rapportato al punteggio ottenuto e può essere incrementato dal riparto delle somme non erogate per valutazioni non piene solo nel caso in cui il dirigente consegua un punteggio pari ad almeno 98 punti su 100.

L'art. 30 del CCNL stabilisce inoltre che ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate in base al Sistema di valutazione adottato dall'Ente, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. La misura della percentuale dei dirigenti a cui attribuire il differenziale e la percentuale di maggiorazione del premio sono definiti dalla contrattazione integrativa.

Tenuto conto del numero dei dirigenti in servizio, le parti hanno stabilito che al 20% dei dirigenti valutati annualmente (con arrotondamento all'unità superiore) che abbiano ottenuto la valutazione della performance più elevata, e comunque pari ad almeno 98 punti su 100, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite.

In caso di affidamento di un incarico ad interim, per almeno 3 mesi e non superiore a 12 mesi, di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare e non subordinata a quella ricoperta, la retribuzione di risultato può essere maggiorata, limitatamente al periodo di sostituzione, di un importo annualizzato pari al 25% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico. Il relativo finanziamento è a carico delle risorse destinate alla retribuzione di posizione.

Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, sono introitate dall'Ente e incrementano il Fondo dirigenti al netto degli oneri riflessi. Tali somme incrementano per il 40% la retribuzione di risultato del dirigente che ha concorso all'entrata e per il 60% il risultato di tutti i dirigenti.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 21 del D.lgs. 165/2001 in tema di responsabilità dirigenziale³, il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente disciplina i criteri in base ai quali si considera negativa la valutazione della performance, non solo ai fini della mancata corresponsione della retribuzione di risultato, ma anche dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e del licenziamento disciplinare, secondo quanto previsto dall'art. 55-quater del D.lgs. 165/2001⁴.

Art. 11 - Clausola di salvaguardia

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che comportino la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a quella relativa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione in una percentuale compresa tra il 50 e il 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal successivo comma 3.

³ decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 21, comma 1: Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comporta, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina del contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'art. 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.

⁴ decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 55-quater, comma 1: "Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi: (omissis)...lettera f quinquies) insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009

A tal fine le parti stabiliscono di quantificare il differenziale in misura tale da consentire al dirigente di percepire un valore complessivo di retribuzione di posizione pari al 60% di quella relativa al precedente incarico.

L'art. 31, co. 3, del CCNL stabilisce inoltre che il differenziale è riconosciuto a seguito dell'individuazione delle risorse a copertura dell'onere e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

L'onere per i differenziali di posizione è posto a carico dei fondi di cui all'art. 57 ed è finanziato con le somme destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione e a quelle non utilizzate a fine anno destinate alla retribuzione di posizione. Le risorse così individuate rimangono indisponibili per altri utilizzi fino alla scadenza della corresponsione del differenziale. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore conseguente ad una valutazione negativa.

La disciplina di cui al presente articolo ha efficacia per i mutamenti di incarichi dirigenziali successivi alla sottoscrizione del presente Contratto integrativo.

Art. 12 Titolari di posizioni dirigenziali esonerati dallo sciopero

Relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, le parti concordano di esonerare le seguenti posizioni dirigenziali:

- a) Dirigente addetto ai servizi attinenti alla rete stradale;
- b) Dirigente addetto all'edilizia scolastica e istituzionale;
- c) Dirigente della Polizia locale della Città metropolitana;
- d) Dirigente del Personale e il Dirigente dei Servizi Informatici solo nel caso di scioperi proclamati per periodi superiori alle 48 ore nel periodo: dal 10 al 20 di ogni mese (totale giorni di esonero n. 11).

ART. 13 Orario di lavoro

Si dà atto che i dirigenti devono garantire la propria presenza in base alle esigenze della struttura a cui sono preposti in modo funzionale all'espletamento dell'incarico affidato e agli obiettivi e ai programmi da realizzare. La presenza in servizio è attestata mediante registrazione con i sistemi elettronici adottati nell'ente. Si dà atto infine che i dirigenti possono svolgere il lavoro agile secondo la normativa vigente e le regole adottate dall'Ente garantendo in ogni caso la funzionalità dell'Ente.

ART. 14 Buoni pasto

Ai dirigenti è garantito il buono pasto sostitutivo del servizio di mensa secondo modalità e importi previsti per la generalità dei dipendenti.

CAPO 2 – CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO DIRIGENTI ANNO 2021

Art. 1 Campo di applicazione

La disciplina di cui al Capo 2 ha validità dal 1/01/2021 al 31/12/2021 e si applica al personale dell'area della dirigenza della Città metropolitana a tempo indeterminato e a tempo determinato (in dotazione organica ex art. 110 co. 1 del TUEL 267/2000) ed è destinato al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2021.

In applicazione del CCNL del 17/12/2020, l'Ente ha costituito il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'Area della dirigenza relativo all'anno 2021 in un importo pari a euro 356.111,66⁵.

Art. 2 – Retribuzione di posizione anno 2021

Relativamente alla retribuzione di posizione, si evidenzia che per l'anno 2021 sono destinate alle retribuzioni di posizione risorse pari ad euro 299.924,00, importo quantificata sulla base delle vigenti graduazioni delle posizioni dirigenziali e dei limiti retributivi stabiliti dal CCNL, così come adeguati alla luce dell'art. 54 del CCNL 17/12/2020.

Art. 3 – Retribuzione di risultato anno 2021

Alla retribuzione di risultato sono destinate risorse pari ad euro 56.187,66 importo calcolato al netto delle risorse per le retribuzioni di posizioni 2021. L'importo destinato al risultato è pari al 15,8% del Fondo complessivo dei dirigenti, così rispettando il vincolo di cui all'art. 57 co. 3 del CCNL che stabilisce una soglia minima del 15% del fondo complessivo da destinare al risultato.

La retribuzione di risultato viene erogata a consuntivo, sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 10 del Contratto collettivo integrativo, tenendo conto della durata dell'incarico, sulla base della validazione della Relazione sulla performance e del punteggio conseguito dal dirigente in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance. La valutazione ai fini della retribuzione di risultato viene effettuata se il dirigente ha lavorato almeno 3 mesi nell'anno di riferimento.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo delle risorse decentrate

Fondo 2021 area dirigenza	importo
CCNL 17/12/2020 art. 53 co. 1.3 - retribuzione di posizione	299.924,00
CCNL 17/12/2020 art. 53 co. 1.4 - retribuzione di risultato	56.187,66
totale utilizzo	356.111,66
totale fondo costituito	356.111,66

Si evidenzia che la totalità delle risorse di parte variabile è destinata alla retribuzione di risultato, rispettando quindi l'art. 40 comma 3bis del D. Lgs. 165/2001 che stabilisce di destinare la quota prevalente delle risorse

⁵ Determinazione dirigenziali del 13/07/2021 (PG 42908) e del 23/11/2021 (PG 70386).

variabili al riconoscimento dell'impegno e della qualità della performance.

C) Effetti abrogativi impliciti di precedenti contratti decentrati (chiarire la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa)

Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto si applica dal 1/01/2021 al 31/12/2023. Dalla data di entrata in vigore del presente Contratto cessa di avere efficacia il Contratto collettivo decentrato integrativo per l'area della dirigenza sottoscritto il 17/07/2007 (PG. N. 242654).

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione della performance individuale e organizzativa (coerenza con il titolo III del D. Lgs. 150/2009, con il CCNL e con la giurisprudenza contabile)

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'Accordo, nonché la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. lgs. 150/2009 e successive modifiche. Gli incentivi economici sono attribuiti ai dirigenti in modo selettivo a consuntivo, sulla base della validazione della Relazione sulla performance che attesta la performance organizzativa delle strutture e delle valutazioni delle performance individuali effettuate in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il Sistema è coerente con i principi e i criteri generali stabiliti nel D. Lgs. 150/2009 e, in particolare, con l'art. 18 co. 1 in virtù del quale: *Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

Tenuto conto dei principi del Titolo II del D. Lgs. 150/2009 il Sistema, integrato con il ciclo di gestione della performance nel suo complesso e in correlazione con gli strumenti di programmazione dell'Ente, attribuisce 40/100 punti al grado di raggiungimento della performance organizzativa; 20/100 punti al grado di realizzazione degli obiettivi individuali assegnati; 40/100 punti alla valutazione della performance individuale. La retribuzione di risultato viene infine erogata in base al punteggio complessivo conseguito dal dirigente.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 (Previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Parte non pertinente

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance) adottati dall'Ente in coerenza con il titolo II del D. Lgs. 150/2009

Tenuto conto che l'ente ha approvato:

- Documento unico di programmazione (DUP) 2021-2023 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 40 del 23/12/2020
- Bilancio di Previsione 2021-2023 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 41 del 23/12/2020
- Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2021-2023 e allegato Piano della performance 2021 (allegato E) con atto del Sindaco metropolitano n. 281 del 23/12/2020

- Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2021 con atto del Sindaco metropolitano n. 264 del 23/12/2020

l'Accordo si pone la finalità di motivare il personale dirigente orientandolo al raggiungimento degli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2021 e a riconoscerne la qualità della prestazione individuale, al fine di assicurare il mantenimento e il miglioramento qualitativo dei servizi erogati dall'Ente.

G) Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna altra informazione

La Dirigente
Dott.ssa Anna Barbieri
(firmato digitalmente)