

Bologna 6 dicembre 2022

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 integrativa, la presente relazione viene redatta a corredo dell'*Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate per il personale dipendente, anno 2022*, presigato in data 2/12/2022¹.

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 Agli atti con PG 73552 del 05/12/2022

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		2/12/2022 (presigla)
Periodo temporale di vigenza		1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022
Composizione delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente delegazione trattante comparto dipendenti: Dott. Valerio Montalto, Direttore Generale Altri componenti: Dott.ssa Anna Barbieri dirigente Settore Programmazione e gestione risorse Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione - comparto dipendenti: CGIL FP, CISL FPL, UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie: - CGIL FP, CISL FPL, RSU
Soggetti destinatari		Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato della Città metropolitana di Bologna
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il Contratto integrativo riguarda i criteri di riparto del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022.
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	L'Ente ha approvato - Il Documento unico di programmazione (DUP) del triennio 2022-2024 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 1 del 26/01/2022; - Il Bilancio di Previsione 2022-2024 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 2 del 26/01/2022; - Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2022-2024 con atto del Sindaco metropolitano n. 10 del 26/01/2022 - Il Piano della performance 2022 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 11 del 26/01/2022.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	La Città metropolitana di Bologna, sulla base delle linee di indirizzo del Consiglio metropolitano di cui alla deliberazione n. 13/2022, con atto del Sindaco n. 87/2022 ha adottato, su proposta del Segretario generale quale Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il proprio 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 e in coerenza con il Vademecum di esemplificazione e orientamento di Anac.

		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: Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022 - 2024: https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione trasparente indice/Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza Piano della Performance 2022: https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione trasparente indice/Piano della performance Il Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2022 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 345 del 21/12/2021; La Relazione sulla performance 2022 non è stata ancora validata non essendo terminato l'esercizio.
Eventuali osservazioni	La Città metropolitana di Bologna ha optato per la nomina del Nucleo di valutazione in luogo dell'Organismo indipendente di valutazione	

MODULO 2 – 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 CCNL dei dipendenti del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021 definitivamente stipulato il 16/11/2022 stabilisce all'articolo 80, comma 4, che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023. Pertanto l'Accordo presigato in data 2/12/2022 disciplina i criteri e le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente relativo all'anno 2022, con riferimento al CCNL del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018, sottoscritto il 21/05/2018 e in attuazione del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 7/12/2018².

Di seguito si illustra l'articolato dell'Accordo:

Art. 1 – Campo di applicazione

L'Accordo ha validità dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022 e si applica al personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato della Città metropolitana.

Art. 2 - Riparto delle risorse del Fondo

² Contratto Collettivo integrativo sottoscritto il 7/12/2018 in attuazione del CCNL 2016-2018, così come integrato e modificato dall'Accordo integrativo del 18/12/2019 (PG 75282 del 18/12/2019).

Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è stato costituito in euro 2.057.305,77³ nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti. Il Fondo sarà ricostituito a consuntivo al fine di determinare in via definitiva:

- a) l'incremento derivante dall'applicazione del Decreto "assunzioni" dell'11/01/2022 relativamente al confronto fra il personale effettivamente presente nel 2022 rispetto a quello in servizio al 31/12/2018;
- b) le entrate effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;
- c) l'importo relativo agli incentivi per le funzioni tecniche e ai compensi professionali dell'Avvocatura sulla base degli impegni effettivamente imputati all'esercizio 2022.

Considerato che 1.009.172,78 euro sono finalizzati al finanziamento delle voci fisse quali le progressioni economiche consolidate, i differenziali delle progressioni economiche a regime stabiliti dal CCNL 2016/2018, le indennità di comparto e le indennità agli ex VIII q.f., per la contrattazione integrativa dell'anno 2021 sono disponibili 1.048.132, 99 euro che le parti concordano di ripartire negli utilizzi indicati al successivo punto B) e, come più ampiamente articolato, nella Relazione tecnico-finanziaria.

Art. 3 - Premi per la performance organizzativa e per la performance individuale

Le parti condividono che l'incremento delle risorse decentrate derivante dal Decreto "assunzioni" dell'11/01/2022 sono interamente destinate al finanziamento dei premi di performance che, anche per l'anno 2022, sono destinati per il 30% ai premi per la performance organizzativa e per il 70% ai premi per la performance individuale, compresa la quota da destinare al differenziale del premio individuale.

Il differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 è pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale; sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 6 del Contratto Collettivo Integrativo, tale maggiorazione viene erogata per l'anno 2022 nel limite massimo del 1% dei dipendenti dell'ente. Qualora vi siano dei pari merito, il Contratto stabilisce anche per l'anno 2022 di attribuire il differenziale in base ai seguenti criteri applicati in ordine di priorità:

- a) migliore media di valutazione della performance individuale nel biennio precedente;
- b) non aver percepito il differenziale nell'anno precedente;
- c) posizione economica inferiore indipendentemente dalla categoria;
- d) maggiore anzianità di servizio.

In applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del Contratto integrativo, per l'anno 2022 viene confermato in 3.200,00 il tetto ai compensi individuali superato il quale si procede ad una progressiva riduzione dei premi di performance. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale. L'eventuale riduzione del premio di performance spettante per l'anno 2022 avverrà nel limite del suo ammontare e fino al limite di 100,00 euro complessivi da garantirsi in ogni caso.

Art. 4 – Indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità

Sono confermate per l'anno 2022:

- le indennità condizioni di lavoro al personale indicato all'art. 11, tabella 3, del CCI integrativo;
- le indennità di turno al personale della Polizia Locale della Città metropolitana che lavora in turno secondo la disciplina stabilita dall'art. 13 del CCI;
- le indennità di reperibilità secondo le modalità e misure previste dal CCNL2016/2018

³ Determinazioni dirigenziali n. 105 dell'8/02/2022 e n. 2340 del 10/11/2022.

- al personale dell'Area territoriale servizi metropolitani impegnato nel servizio di pronta reperibilità al fine di assicurare la viabilità sulle strade di proprietà dell'Ente;
- agli ispettori di cat. D del Corpo di Polizia Locale della Città metropolitana, per dare piena risposta alle necessità di "pronto intervento" delle pattuglie che svolgono servizi aggiuntivi serali\notturni sul territorio, qualora non sia possibile inserire tale figura nelle pattuglie. In ragione dell'eventuale specialità dei servizi aggiuntivi in corso, il servizio assicura la rotazione degli Ispettori. La durata della reperibilità è pari alla durata del servizio aggiuntivo, di norma 6 ore.

Art. 5 – Indennità per specifiche responsabilità

Per l'anno 2022 sono finanziate n. 13 posizioni con specifiche responsabilità di cui n. 11 affidate a dipendenti di cat. D e n. 2 affidate a dipendenti di cat. C sulla base dei criteri e degli importi stabiliti dall'art. 10 del Contratto integrativo.

Sono inoltre confermate per l'anno 2022 le seguenti indennità per il personale del Settore Strade e sicurezza:

- a. Ai Sorveglianti di cat. C incaricati della vigilanza e del controllo tecnico dell'efficienza delle strade e del coordinamento del servizio neve-sale spetta una IPR di 900 euro annui.
- b. Ai Sorveglianti di cat. B3 incaricati della vigilanza e del controllo delle strade e del coordinamento del servizio neve-sale spetta una IPR di 500 euro annui
- c. Ai vice sorveglianti di cat. B del Servizio manutenzione strade, per lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 2bis del Regolamento relativo al personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade⁴ spetta una IPR di 400 euro annui.

Art. 6 – Progressioni economiche

Il CCNL dei dipendenti del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021 definitivamente stipulato il 16/11/2022 stabilisce, all'articolo 80, comma 4, che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023. Pertanto per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2022 continua ad applicarsi il CCNL 2016/2018 sottoscritto il 21/05/2018 e il Contratto Collettivo integrativo stipulato il 7/12/2018 così come modificato ed integrato il 18/12/2019. Relativamente alle progressioni orizzontali l'art. 6 dell'Accordo presiglatto stabilisce nuove progressioni dal 1/12/2022, in applicazione dei criteri previsti dall'art. 17 del CCI del 18/12/2019, così come di seguito già modificati e integrati nell'Accordo sull'utilizzo del Fondo 2021, modifiche e integrazioni che vengono confermate anche nell'Accordo per l'anno 2022:

- comma 2 lett. b): anzianità nella posizione economica indicata nella tabella 7 del Contratto collettivo; le parti concordano di diminuire l'anzianità nella posizione economica di un anno per ogni passaggio, fermo restando il limite di due anni;
- comma 3: la media punti relativa all'ultimo triennio pari ad almeno 64/70 costituisce requisito di attribuzione della progressione anziché di partecipazione;
- comma 6 lett. c) la mancanza della valutazione annuale per assenze dal servizio superiori a nove mesi dovute a terapie salvavita e a congedo per maternità\paternità obbligatoria, comprese le assenze certificate ad essa collegate, influisce nel primo anno successivo di attribuzione delle progressioni. A partire dal secondo anno, l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.

Le nuove progressioni sono attribuite nel limite delle risorse liberate dal personale cessato dal servizio nel

⁴ Figura prevista dal Regolamento per il personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade così come modificato dalla Giunta con delibera n. 452 del 30/10/2011.

corso del 2022 ad una percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto e nel limite della spesa annua stimata pari a 78.000, euro arrotondata in eccesso al fine di massimizzare il numero di progressioni attribuibili. Il limite del 50% di attribuzione delle progressioni verrà rispettato anche qualora dovessero residuare risorse rispetto a quelle stimate.

La selettività è assicurata in quanto l'attribuzione delle progressioni avviene a partire dai punteggi più elevati ed è sempre esclusa l'attribuzione in presenza di un punteggio medio inferiore a 64/70 punti⁵ conseguito nella valutazione individuale dell'ultimo triennio. È inoltre esclusa la partecipazione alla selezione se il dipendente abbia subito una sanzione disciplinare nel biennio precedente alla decorrenza della progressione. La disposizione rispetta pienamente l'art. 16 comma 7 del CCNL 2016/2018 il quale prevede che *"L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie."*

Si evidenzia altresì che le risorse destinate alle nuove progressioni sono interamente a carico della parte stabile del Fondo delle risorse decentrate.

Art. 7 - retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

Per l'anno 2022 si conferma la destinazione alla retribuzione di risultato del 15% delle risorse complessive destinate alle posizioni organizzative istituite, quantificata in ragione di anno ed erogata sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 9 comma 2 del CCI. Per l'anno 2022 viene fissato in euro 3.200 il tetto ai compensi individuali complessivi, superato il quale si procede ad una progressiva riduzione della retribuzione di risultato, in applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del Contratto integrativo.

Art. 8 – Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016)

Le parti prendono atto che gli incentivi per le funzioni tecniche sono erogati sulla base dei criteri stabiliti nel Regolamento per la costituzione del Fondo per le funzioni tecniche e nel Contratto Collettivo integrativo sui criteri e sulle modalità di riparto degli incentivi per le funzioni tecniche sottoscritto il 23/12/2020.

Art. 9 - Compensi professionali agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana

Le parti prendono atto che le risorse relative ai compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana, derivano da cause vinte con spese a carico della parte soccombente. I compensi sono erogati sulla base dei criteri stabiliti nel *Regolamento per la disciplina dei compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana*, approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 306 del 21/12/2016.

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

Di seguito si riporta la tabella 1 dell'art. 2 dell'Accordo presiglato che contiene gli utilizzi del Fondo anno 2022:

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 21/05/2018, art. 68 co. 1	importi
a) progressioni economiche consolidate	775.260,05
b) indennità di comparto	227.312,73
c) indennità personale ex VIII q.f.	6.600,00
totale utilizzi vincolati	1.009.172,78

⁵ In base al Sistema di valutazione il punteggio di 64/70 è ricompreso nella classe di punteggio 59,6 – 66,5 punti che corrisponde ad una *"prestazione adeguata agli standard; manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità"*.

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 21/05/2018, art. 68 co. 2	importi
nuove progressioni economiche da 01/12/2022 (art. 68 co. 2 lett. j)	11.800,00
performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	99.996,37
performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) e premio differenziale (art. 69)	233.324,86
indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis e art. 68, co. 2, lett. c)	29.500,00
indennità di turno, di reperibilità, compensi art. 24 CCNL 14/09/2000 - art. 68, co. 2, lett. d)	133.000,00
compensi per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies e art. 68 co. 2 lett. e)	41.000,00
indennità di servizio esterno Polizia - art. 56-quinquies e art. 68 co. 2 lett. f)	11.000,00
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 co. 2 D. Lgs. 50/2016	447.066,28
specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014), spese a carico della parte soccombente	41.445,48
totale utilizzi da contrattare	1.048.132,99
totale utilizzi complessivi	2.057.305,77

Si evidenzia che la ripartizione delle risorse disponibili rispetta le prescrizioni di cui all'art. 68 co. 3 del CCNL e cioè:

- la quota prevalente delle risorse variabili costituite ai sensi dell'art. 67 co. 3 (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge), è destinata alla performance organizzativa, alla performance individuale, alle indennità condizioni di lavoro, alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni, alle indennità per specifiche responsabilità, alle indennità di servizio di cui all'art. 56-quinquies del medesimo CCNL;
- almeno il 30% della quota di cui al punto precedente è destinata alla performance individuale.

I Premi relativi alla performance organizzativa e individuale anno 2022 verranno erogati sulla base degli articoli 3 e 4 del CCI del 18/12/2019 che rispettivamente prevedono:

- art. 3: le risorse stabili non spese durante l'anno, destinate inizialmente ai vari istituti contrattuali, sono aggiunte al premio di performance individuale del medesimo anno di competenza;
- art. 4: i premi di performance sono attribuiti tenendo conto dei seguenti parametri di categoria:
 - o Cat. B: peso 1,00
 - o Cat. C: peso 1,05
 - o Cat. D: peso 1,10

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)

Ai sensi dell'art. 8 co. 1 del CCNL del 21/05/2018 i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

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)

Gli incentivi economici saranno attribuiti selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato per l'anno 2022 e in coerenza con i principi e i criteri generali stabiliti dall'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 che prevede: *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.

Sulla base della validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2022 saranno attribuiti i premi per la performance organizzativa, mentre con riferimento al punteggio conseguito nella valutazione individuale saranno attribuiti i premi per la performance individuale.

In particolare, il premio per la performance organizzativa viene attribuito ai dipendenti in proporzione al grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti dal PEG\Piano della performance 2022 alla struttura di appartenenza.

Il premio per la performance individuale viene attribuito in proporzione al punteggio ottenuto nella valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale.

Nell'ambito dei premi destinati alla performance individuale all'1% dei dipendenti che conseguono il punteggio massimo e possiedono gli ulteriori requisiti previsti dagli articoli 6 del CCI e dell'art. 3 del presente Accordo, viene attribuito un differenziale del premio pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale.

Ai titolari di posizione organizzativa la retribuzione di risultato è quantificata per 30/100 punti in proporzione al grado di realizzazione degli obiettivi attribuiti dal PEG\Piano della performance 2022 alla struttura di appartenenza e per 70/100 punti a seguito della valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale, di cui 25/70 tenendo conto anche del conseguimento di specifici obiettivi individuali.

Le somme disponibili per la contrattazione integrative sono state destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018 in coerenza con le norme e con il CCNL. In particolare:

- Le nuove progressioni economiche decorrenti dal 1/12/2022 comprensive del rateo di 13ma, sono interamente finanziate da risorse stabili (CCNL 2016-2018, art. 16 comma 4);
- Almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) è destinato alla performance organizzativa, alla performance individuale, alle indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità e maggiorazioni, alle indennità per specifiche responsabilità (CCNL 2016-2018 art. 68 comma 3);
- Almeno il 30% della parte variabile del fondo è destinato alla performance individuale (CCNL 2016-2018 art. 68 comma 3);
- una quota limitata dei dipendenti fissata al 1% percepirà il differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del premio medio (CCNL 2016-2018 art. 69).

Si attesta pertanto la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nel Contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009, in combinato disposto con il D. Lgs. 75/2017, come declinate nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.

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).

Il Contratto integrativo prevede per l'anno 2022 nuove progressioni economiche decorrenti dal 1/12/2022 sulla base dei criteri contenuti all'articolo 17 del CCI del 18/12/2019 e all'art. 6 dell'Accordo presigato per l'anno 2022. La selettività è assicurata dal punteggio medio necessario per poter ottenere la progressione, pari ad almeno 64/70 punti, che il dipendente deve aver ottenuto nella performance individuale del triennio

2019/2021 e dal non aver subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio. In base al Sistema di valutazione tale soglia di punteggio è ricompresa nella parte più alta della classe di punteggio 59,6 – 66,5 punti che corrisponde ad una *“prestazione adeguata agli standard; manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità”*. Nell'attuazione dei criteri concordati, si garantisce che verrà in ogni caso assicurato il rispetto della norma che fissa l'attribuzione delle progressioni ad una percentuale limitata di dipendenti (non superiore al 50% degli aventi diritto).

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:

- Il Documento unico di programmazione (DUP) del triennio 2022-2024 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 1 del 26/01/2022;
- Il Bilancio di Previsione 2022-2024 con Delibera di Consiglio metropolitano n. 2 del 26/01/2022;
- Il Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2022-2024 con atto del Sindaco metropolitano n. 10 del 26/01/2022
- Il Piano della performance 2022 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 11 del 26/01/2022
- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2022 approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 345 del 21/12/2021;

le disposizioni del presente Accordo permettono il mantenimento qualitativo dei servizi opportunamente programmati nel Piano della Performance 2022.

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

Nessuna altra informazione

GP-gp

La Dirigente
Dott. ssa Anna Barbieri
(firmato digitalmente)