

COMUNE DI SAN DONATO MILANESE

(Città Metropolitana di MILANO)

Relazione illustrativa, ai sensi dell'art. 8 del CCNL dell'area della dirigenza delle "Funzioni locali" del 16/07/2024 e dell'art.40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001– Anno 2024

PREMESSA

In data 16/07/2024 è stato sottoscritto il CCNL funzioni Locali 2019-2021 con una sezione dedicata ai dirigenti degli enti locali.

In data 11/12/2024, con riferimento al neo CCNL sopra citato, è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo in merito alla parte giuridica del triennio 2024-2026 e all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024 per i dirigenti del Comune di San Donato Milanese. Tale ipotesi, accompagnata dalla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, è trasmessa all'Organo di Revisione ai fini della certificazione.

La relazione illustrativa, oltre ad illustrare l'articolato del contratto, deve contenere elementi utili a mettere in evidenza gli effetti attesi in esito alla sottoscrizione del contratto integrativo in termini di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini.

La relazione tecnico finanziaria evidenzia la compatibilità dei 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.

Con la circolare n. 25 del 19 luglio 2012, la Ragioneria generale dello Stato ha diramato gli schemi di Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria che devono accompagnare i contratti collettivi decentrati di cui all'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e ss mm e ii.

Questi schemi sono stati rivisti a seguito delle modifiche normative in merito all'applicazione dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2018.

Tali schemi hanno una duplice finalità: garantire la realizzazione della trasparenza ed uniformazione degli atti della contrattazione decentrata integrativa e favorire il controllo da parte dei cittadini, degli organi dell'Ente e degli organi esterni (Corte dei conti, Funzione Pubblica, MEF).

Si precisa come in realtà, fatta eccezione per il modello 1.1, trattasi di linee guida.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 11/12/2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024-2026
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: Segretario Generale Organizzazioni sindacali (elenco sigle): CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, CSA Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione (elenco sigle) CGIL - CISL Firmatarie della preintesa: CGIL - CISL
Soggetti destinatari	Personale Dirigente del Comune di San Donato Milanese
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Contratto giuridico 2024-2026 e destinazione fondo risorse decentrate anno 2024

NESSUN RILIEVO	Intervento dell'Organo di controllo interno – Revisori dei Conti. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno/Revisori dei Conti? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti (organo di controllo)
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nel Caso il collegio dei Revisori dei Conti dovesse effettuare rilievi questi saranno trascritti nella presente scheda da rielaborarsi 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 con l'approvazione del PIAO avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 05/04/2024. Il Piano della performance del Comune di San Donato Milanese è in linea con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con il D.U.P. e con il PEG.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009? SI, quale sottosezione del Piao 2024/2026
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009? Articolo abrogato. Vedi ora D. Lgs. n. 33/2013 con decorrenza 31/01/2014 - SI
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009? Si in data 07/03/2024; relazione approvata con delibera G.C. n. 69 del 28/05/2024
Eventuali osservazioni =====		

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)

L'ipotesi di contratto integrativo definisce i criteri di utilizzo del Fondo per i trattamenti accessori per il triennio 2024-2026 e la quantificazione e la ripartizione del fondo 2024

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

Art. 1 – Ambito di applicazione e decorrenza

L'articolo 1 definisce il campo di applicazione, l'efficacia e la durata del contratto integrativo. Il campo di applicazione è individuato nel personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato. La durata del contratto è triennale.

Art. 2 – Servizi minimi essenziali

Relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, si è concordato di individuare le seguenti figure da esonerare dall'esercizio del diritto di sciopero:

Dirigente Area Gestione del Territorio

Altri dirigenti designati dal Segretario Generale in caso di particolari necessità ed emergenze.

Art. 3 – Sistema delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali è definito ai sensi degli art. 4 e 5 del CCNL del 16/7/2024.

Art. 4 – Interpretazione autentica

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti.

Art. 5 Clausola di raffreddamento

Articolo declinato ai sensi dell'art. 9 del CCNL del 16/7/2024.

Art. 6 Comitato dei Garanti

Articolo declinato ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 165/2001; è un organismo di garanzia per i dirigenti con il compito di esprimere pareri sulle sanzioni conseguenti a responsabilità dirigenziale in base a quanto previsto dall'art. 21, commi 1 e 1-*bis* stesso testo.

Art. 7 – Composizione delle delegazioni trattanti

Le delegazioni trattanti sono stabilite con delibera di Giunta Comunale

Art. 8 – Prerogative e attività sindacali

Articolo declinato ai sensi dell'art. 10 del CCNL del 16/7/2024.

Art. 9 – Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

L'assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione adottata dall'Ente.

Il fondo dei dirigenti, costituito con determinazione n. 63/2024 e rideterminato con determinazione n. 121 del 16/12/2024, è destinato annualmente, per una quota complessiva minima del 15%, al finanziamento delle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti, sulla base di quanto previsto dalla vigente metodologia di valutazione. La ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2024, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale, avviene in base alla seguente tabella:

DIRIGENZA RIPARTIZIONE FONDO ANNO 2024		
Distribuzione del fondo per retribuzione posizione e risultato		
DIRIGENTI - AREA	POSIZIONE	
AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI	Euro	18.189,50
AREA GESTIONE TERRITORIO, URBANISTICA E OPERE PUBBLICHE	Euro	42.189,50
AREA AA.GG/ISTITUZIONALI E FINANZIARI	Euro	46.189,50
AREA SVILUPPO COMUNITA'	Euro	36.189,50
INDENNITA' POSIZIONE	Euro	142.758,00
Una tantum anni precedenti per risultato	Euro	14.005,21
Indennità di risultato – anno 2024	Euro	52.280,91
Residuo anno precedente	Euro	41,90
PARTE UTILIZZABILE PER INDENNITA' RISULTATO	Euro	52.330,81
TOTALE	Euro	209.052,12

Art. 10 Retribuzione di risultato

Per i Dirigenti, il sistema prevede QUATTRO fasce di merito. Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

In caso di un punteggio inferiore a **60**, fascia D, al personale non verrà attribuito alcuna indennità di risultato.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali a **90**.

Il personale collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Nel caso che a seguito della valutazione complessiva (obiettivi e comportamenti organizzativi) risultino dei resti, questi vengono suddivisi in %le fra tutti i dirigenti proporzionalmente all'indennità di posizione attribuita.

La ripartizione del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti è così suddivisa:

- Gli obiettivi strategici concorrono alla ripartizione del fondo dei dirigenti nella misura percentuale definita annualmente in sede di approvazione degli obiettivi da parte della Giunta Comunale;
- La valutazione dei comportamenti organizzativi concorre alla ripartizione del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti nella misura percentuale definita annualmente in sede di approvazione degli obiettivi da parte della Giunta Comunale;
- Gli obiettivi di processo invece concorrono alla ripartizione della Performance organizzativa, così come definita nel presente Sistema di valutazione, di almeno il 10%.

Art. 11 – Integrazione della retribuzione di risultato per incarichi *ad interim* e per incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

Gli incarichi *ad interim*, possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.

Il compenso di cui sopra è pari al 30 % della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico, e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente, effettuata dal Nucleo di Valutazione.

Art. 12 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione per il periodo pari al 50% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il valore originariamente attribuito si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

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 intervenuta a seguito di valutazione negativa.

Art. 13 – Omnicomprensività del trattamento economico

Articolo declinato ai sensi dell'art. 43 del CCNL del 16/07/2024.

Art. 14 – Formazione dei dirigenti

Articolo declinato ai sensi degli art. 30 e 31 del CCNL del 16/07/2024

Art. 15 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.Lgs. 81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature

degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che prevedono situazioni di rischio specifico.

I dirigenti sono direttamente impegnati e responsabili della corretta applicazione delle disposizioni di servizio adottate nell'Ente per prevenire e contrastare i rischi nei luoghi di lavoro loro assegnati.

Art. 16 – Pari opportunità e benessere organizzativo

Le parti assumono le politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità, quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro. Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano Azioni Positive dell'Ente.

L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti delle/dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

Art. 17 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo

Si dà atto che, non sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non si ritiene di utilizzare a tale scopo quota parte del fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17/12/2020.

Art. 18 – Verifica attuazione CCDI

Le parti si impegnano a procedere, con cadenza annuale alla verifica dell'applicazione del presente C.C.D.I., mediante incontri delle delegazioni trattanti nelle quali verranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi previsti per l'Area della Dirigenza.

Nel corso di tali incontri saranno oggetto d'esame, in particolare, i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

Art 19 – Disposizioni finali

Le parti condividono di integrare il presente contratto decentrato con il lavoro agile

B) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo parte economica, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Per quanto riguarda il piano delle Performance si dà atto che con apposita deliberazione di G.C. 50 del 05/04/2024, modificati a seguito di monitoraggio approvato con delibera di G.C. n. 160 del 12/12/2024 l'Amministrazione ha approvato i seguenti n° 27 Obiettivi strategici:

1	CITIZEN EXPERIENCE
	Cittadino attivo.
	Pago PA
	App IO
	Open Data
	Obiettivo ANPR accesso ai dati anagrafici e accertamenti.
2	BILANCIO PIANIFICAZIONE, CONTROLLO
	Programmazione finanziaria
	Controllo di gestione
	monitoraggio tempi di pagamento
	Obiettivo Aggiornamento inventario beni mobili

3	TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE
4	SEND: RISPARMI SPESE DI NOTIFICA
5	IMPOSTA DI SOGGIORNO
6	SVILUPPO DI STRUMENTI DI MONITORAGGIO DELLE INSOLVENZE (SPST)
7	ANAGRAFE DEL PATRIMONIO COMUNALE: aggiornamento e valorizzazione cespiti patrimoniali (SPST)
8	PROTEZIONE CIVILE
9	SUAP COMMERCIO - SVILUPPO PORTALE RISORSE INFORMATICHE
10	COMUNICAZIONE
11	EDUCAZIONE
12	BIBLIOTECA E CINEMA LUOGHI DI COMUNITA'
13	PATRIMONIO COMUNALE - SCUOLE E LUOGHI PER LA COMUNITA'
14	RIQUALIFICAZIONE PARCO MATTEI
15	RIGENERAZIONE URBANISTICA AREA SAN FRANCESCO CON ACCORDO DI PROGRAMMA DI RILEVANZA REGIONALE
16	VALORIZZAZIONE AREE AMBIENTALI CON RILEVANZA SOCIALE-AGGREGATIVA (ORTI-GATTILE)
17	BILANCIO DI PREVISIONE
18	BILANCIO, PIANIFICAZIONE E CONTROLLO: MONITORAGGIO TEMPI PAGAMENTO FATTURE - PIANO PAGAMENTI
19	EDUCAZIONE ALLA LEGALITA'
20	PRESIDIO DI LEGALITA'
21	NUOVO PORTALE DELLE RISORSE UMANE E FASCICOLO DIPENDENTE
22	RECUPERO EVASIONE ANNO 2024
23	CONTRASTO ALL'ABBANDONO ABUSIVO DEI RIFIUTI
24	PRESENZA NEI QUARTIERI
25	PROGETTO FESTIVI E SERALI FESTIVI
26	RIGENERAZIONE URBANA ORTI SCOLMATORE
27	PNRR NEXT GENERATION

Le schede che definiscono i singoli obiettivi e le loro finalità, sono corredate dal crono programma delle attività, da specifici indici di prestazione attesa e dal personale coinvolto.

C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con apposita deliberazione della Giunta comunale.

Si specifica che le risorse destinate all'incentivazione del personale dirigenziale, per quanto attiene alla performance, saranno rese disponibili dopo l'espletamento della periodica procedura di valutazione del personale secondo il sistema di valutazione.

D) Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale

Si rileva che si è proceduto alla determinazione del Fondo risorse decentrate (determinazione n. 63/2024 e n. 121 del 16/12/2024) nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento a:

- art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017 di modifica D. Lgs. n. 165/2001, il quale prevede che: *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"* (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio). Per quanto riguarda i dati di verifica si rimanda alla relazione tecnica -finanziaria.
- art. 9 c.2 bis della L.122/2011 che prevede: *A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.*
 - a seguito del raffronto fra la quantificazione del fondo parte fissa anno 2010 e quello di parte fissa anno 2014, il fondo anno 2014 è stato ridotto di euro 5.438,60;
 - dall'anno 2015 in relazione alla diminuzione del personale in servizio rispetto all'anno 2010 si è verificata la riduzione del Fondo pari a euro 7.911,13;pertanto, ai sensi della normativa sopra citata, nell'anno 2021 il fondo è stato ridotto delle medesime somme pari a euro 13.349,73.
- Art. 39 comma 1 e 2 del CCNL del 16/07/2024 stabilisce che "il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione:
 - 0,46% a decorrere dal 01.01.2020;
 - rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021.Le risorse concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 37, commi 4 e 5 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.

E) Modalità di utilizzo delle risorse accessorie

Per quanto riguarda la ripartizione si evidenzia che:

1. la retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è correlata al valore economico previsto per la fascia retributiva in cui la posizione dirigenziale si colloca, in base ai fattori di valutazione indicati nel sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Amministrazione;
2. la retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previsti nel sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali adottato dal Comune con le seguenti integrazioni:
 - a) pesatura da parte della Giunta Comunale dei comportamenti organizzativi della dirigenza, riportati nella scheda di valutazione, come previsto dal sistema di valutazione vigente presso il Comune come segue:

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI (60%)	PESO
Relazione e integrazione - Trasversalità*	20
Innovatività - Progettualità*	20
Gestione risorse economiche - Controllo di gestione*	15

Orientamento alla qualità dei servizi	15
Gestione Risorse umane - Relazione con il personale*	15
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	15
Totale comportamenti organizzativi	100

- b) Per l'anno 2024 la Giunta Comunale ha definito la percentuale di valutazione dei comportamenti organizzativi della dirigenza nel 50%, degli obiettivi nel 40% e della Performance Organizzativa nel 10%;

Va inoltre precisato che la parte stabile del fondo, a seguito delle riduzioni operate, soggetta al limite è pari ad euro **174.994,43** mentre la parte stabile non soggetta al limite è pari a euro **52.288,91**. Le risorse vengono utilizzate come segue:

Utilizzo Fondo	
Descrizione	
Indennità di posizione	euro 142.758,00
Indennità di risultato	euro 52.288,91
Una tantum da destinare a risultato	euro 14.005,21
Residui anno precedente	euro 41,90
Totale	euro 209.094,02

F) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

G) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto verso il personale dirigente si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 245 del 22/12/2015 e ss.mm.ii.

H) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Per ciò che concerne gli effetti attesi dalla sottoscrizione del presente contratto, essendo definiti gli obiettivi strategici previsti nel Piao approvato con delibera di G.C. n. 50 del 05/04/2024 così come modificati a seguito di monitoraggio con delibera G.C. n. 160/2024 si precisa che la parte del fondo destinata a premiare il risultato mira ad incentivare i dirigenti affinché concorrano al miglioramento dei singoli servizi ai quali sono preposti, risolvendo le criticità connesse agli stessi, garantendo un miglioramento dei servizi di linea (verso gli stakeholder esterni) e di staff (verso gli stakeholder interni). Sono infatti attesi miglioramenti rispetto ai servizi e/o attività mediante i progetti validati dal NdV e sopra riportati.

Tutto ciò è destinato a determinare il potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'operato dell'Amministrazione nel suo complesso.

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott.ssa Stefanea Laura Martina)

(Sottoscritta digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs n.82/2005 e s.m.i.)