



Fascicolo 4.13\2023\1

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MILANO –
PERSONALE NON DIRIGENTE:**

Relazione illustrativa (ART. 40, comma 3 – Sexies, D.lgs. 165/2001)

Modulo 1 – scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa del 24 luglio 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario Direttore Generale</p> <p>Componenti: Direttore Dipartimento Risorse umane e organizzazione Direttore Dipartimento Ragioneria generale</p> <p>Organizzazione: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>RSU - CGIL – CISL - UIL – CSA Organizzazioni sindacali firmatarie della Pre-Intesa (elenco sigle):</p> <p>RSU – CGIL – CISL - UIL – CSA</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della Città Metropolitana di Milano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a. ambito normativo di applicazione periodo temporale 01/01/2023 – 31/12/2025</p> <p>b. ambito economico finanziario di applicazione periodo temporale 01/01/2023 – 31/12/2023</p> <p>c. ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività</p> <p>Capo I - Disposizioni generali Capo II – Diritti e libertà sindacali Capo III – Relazioni Sindacali Capo IV – Politiche di sviluppo delle risorse umane Capo V – Disposizioni per il personale della Polizia metropolitana e del nucleo ittico venatorio (funzione delegata regionale) Capo VI - Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale Capo VII – Lavoro straordinario Capo VIII – Sicurezza nei luogo di lavoro, pari opportunità e welfare Integrativo Capo IX – Personale distaccato presso Afol Metropolitana</p>

	Capo X - Disposizioni finali
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 27/2023 i Dirigenti sono stati autorizzati ad assumere atti di impegno di spesa durante l'esercizio provvisorio anno 2023 e fino all'approvazione del Piano esecutivo di gestione (Peg) 2023-2025";
	Con decreto del Sindaco RG n. 166/2023 è stato approvato lo schema del documento unico di programmazione (DUP) 2023-2025 ai sensi dell'art. 170 del 267/2000;
	Con decreto del Sindaco RG n. 169/2023 è stato approvato lo schema del del Bilancio di previsione 2023-2025 e relativi allegati e verifica degli equilibri di bilancio.
	Con Decreto del Sindaco Metropolitano Rep. Gen. n. 86/2022 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per la Città metropolitana di Milano 2022-2024 (PTPCT 2022-2024).
	Nel sito istituzionale di Città metropolitana vengono pubblicati i contratti integrativi stipulati, con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo (Collegio dei Revisori), nonché le informazioni trasmesse annualmente al Ministero dell'economia e delle finanze sui costi della contrattazione integrativa (art. 21, c. 2, D.Lgs. 33/13). Non appena l'accordo verrà sottoscritto <u>in via definitiva</u> sarà pubblicato, come richiesto dal D.lgs. 165/01, unitamente alle relazioni finanziaria ed illustrativa e al parere espresso dal Collegio dei revisori. Non sussiste obbligo per la pubblicazione del testo della Preintesa.
La Direzione Generale ha predisposto la Relazione della Performance, approvata con Decreto del Sindaco Metropolitano RG n. 83/2023; La Relazione della Performance è stata validata dall'OIVP ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.	
Eventuali osservazioni: nessuna	

Modulo II. 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 seguito alla sottoscrizione in data 16/11/2022 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 si è proceduto alla predisposizione del nuovo CCDI per il triennio 2023-2025 per il personale della Città metropolitana di Milano.

Con nota prot. 50561 del 28/03/2023 è stata convocata formalmente la delegazione sindacale per l'apertura delle trattative e contestualmente è stata fornita la prima bozza del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2023-2025 per il personale della Città metropolitana di Milano.

Le parti previa convocazione si sono riunite per la disamina e la trattazione dei vari articoli del CCDI in data 03/04/2023 – 11/05/2023 – 16/05/2023 – 25/05/2023 – 30/05/2023 – 15/06/2023 – 20/06/2023 – 27/06/2023 – 13-7-2023.

In data 24/07/2023 le delegazioni trattanti si sono nuovamente incontrate e dopo proficuo confronto, hanno sottoscritto la Preintesa relativa al nuovo CCDI per il triennio 2023-2025 per il personale dipendente non dirigente.

Il CCDI ha vigenza per la parte normativa dall'01/01/2023, mentre per la parte economica dall'1.1.2023 al 31/12/2023, fatte salve diverse decorrenze specificate nel ccdi.

Di seguito vengono descritte brevemente le indennità che trovano applicazione nel CCDI richiamato:

Indennità di turnazione – ai sensi dell'art. 30 ccnl 16.11.2022

L'adibizione del personale al regime di turnazione è stata confermata per i servizi che prevedono un orario di servizio giornaliero di almeno dieci ore, nelle quali la prestazione lavorativa può essere organizzata in turni antimeridiani, pomeridiani e notturni, festivi, festivi/notturni e viene attribuita per i periodi di effettiva prestazione del servizio nella misura prevista dal CCNL (art. 30 CCNL 16.11.2022) e richiamata dall'art. 12 del CCDI.

I Servizi adibiti a regime di orario articolato in più turni sono:

- Polizia Metropolitana e Vigilanza Ittico-Venatoria
- Servizi generali/portierato/autisti
- Idroscalo
- Protezione Civile, nel caso di erogazione di servizi richiesti nell'ambito della funzione, per periodi circoscritti e necessari da emergenze.

L'elenco è suscettibile di adeguamento sulla scorta delle esigenze di servizio.

E' stato inserita, in applicazione dell'art. 30 c.5 lett.d del ccnl 16.11.2022, la facoltà, per il personale che presta servizio in giornata festiva infrasettimanale, di optare per il riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno.

Indennità condizioni di lavoro – ai sensi dell'art 84-bis del CCNL 16/11/2022 (di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018): viene attribuita un'unica indennità condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi giornalieri previsti dal CCNL da 1,00 a 15,00 euro. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate
- b) esposte a rischi e pertanto dannose o pericolose per la salute dei dipendenti
- c) implicanti il maneggio valori

L'indennità è disciplinata dall'art.14 del CCDI. Se ne fornisce di seguito una sintetica descrizione:

- a. attività disagiate: l'indennità è riconosciuta al personale che opera in situazioni particolari per la loro natura o per la forma organizzativa. In particolare sono considerate disagiate le attività comportanti rapporto diretto con l'utenza, front office svolto per almeno 4 ore giornaliera e le uscite all'esterno per prestazioni di attività di carattere ordinario sul territorio;
- b. attività esposte a rischi: l'indennità può essere corrisposta in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, presenti in specifici servizi, che comportino una esposizione diretta e continua a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;
- c. attività implicanti il maneggio valori: l'indennità viene attribuita al personale assegnato in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Tale indennità giornaliera compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio ed è proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'entità delle indennità è mediamente fissata in 3 euro giornalieri, cumulabili qualora le attività svolte dal personale implicino al contempo fattispecie di rischio e di disagio, sempre entro il limite di 15,00 euro al giorno previsti dal contratto nazionale.

L'indennità massima pari a 15,00 euro giornalieri è riconosciuta al personale adibito ad attività di sportello particolarmente disagiata nei Centri per l'impiego svolti presso il RED Point di Cesano Boscone, per la durata del progetto e per il personale che svolge servizio di "Gonfalone" per l'Amministrazione;

Indennità di reperibilità ex ccnl 21.5.2018 art. 24: viene remunerato il personale adibito ai servizi costituiti nelle aree di pronto intervento individuate dall'Amministrazione, elencate dall'art.13 del CCDI, per fronteggiare emergenze al di fuori dell'orario ordinario di lavoro. Il valore dell'indennità riconoscibile rispetta il tetto previsto di cui all'art. 24 c.4 del CCNL ed è fissata in 12 euro per 12 ore al giorno; è stato previsto il riconoscimento di 13 euro, tetto massimo previsto dal ccnl vigente esclusivamente ai referenti individuati dal responsabile in ciascun turno di reperibilità nell'ambito della polizia metropolitana e della vigilanza ittico-venatoria.

Indennità per specifiche responsabilità: indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022, al fine di compensare l'esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, e riconoscibile al personale delle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari, che non risulti incaricato di EQ.

L'indennità è disciplinata all'art. 15 del CCDI, in particolare sono previste specifiche responsabilità per :

- il personale inquadrato nell'area Funzionari per responsabilità di Uffici, istituiti all'interno dell'organigramma della Città Metropolitana su 2 livelli in relazione al grado di autonomia e responsabilità, rispettivamente pari a 1.500 euro lorde annue e 3.000 euro lorde annue (per gli Uffici di secondo livello, l'importo annuo complessivo massimo è pari a € 30.000,00 e il numero di posizioni non potrà essere superiore a n.9), nel rispetto dei limiti previsti dal CCNL che prevede un importo massimo riconoscibile ai funzionari fino a 4.000,00 euro lordi annui;
- il personale del Settore Strade e infrastrutture per la mobilità sostenibile, riconoscibile a personale inquadrato nell'area operatori esperti, istruttori e funzionari in relazione alla assegnazione di funzioni di coordinamento di gruppi di lavoro/operai, ovvero di funzioni plurime o di par colare complessità e specifiche responsabilità;
- il personale della protezione civile impegnato nelle attività a supporto della prevenzione e contrasto alle emergenze;
- il personale individuato dal Direttore del Settore Transizione digitale che svolge compiti implicanti specifiche responsabilità legate a processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al codice dell'amministrazione digitale;
- il personale con profilo tecnico che svolge interventi finalizzati a prevenire rischi derivanti da sversamenti o interventi urgenti di bonifica e messa in sicurezza dei corsi d'acqua in seguito a segnalazioni di inquinamento;
- il personale direttamente coinvolto in programmi e progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, fondi della politica di coesione, ecc);
- il personale che svolge compiti implicanti specifiche responsabilità derivanti dallo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- il personale ambientale che svolge verifiche ispettive, con riferimento all'area Funzionari dei settori rifiuti e bonifiche e risorse idriche e attività estrattive.

Compensi per produttività collettiva e individuale: ai sensi dei CCNL 01/04/99 art. 17, c.2 lett. a) e CCDI artt. 20-21-22, i compensi per la produttività collettiva e individuale vengono erogati secondo criteri correlati al merito individuati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con decreto del Sindaco metropolitano R.G. n. 95/2020 e validato dall'OIVP.

b. quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 80 CCNL 16/11/2022, nella forma precisata nella Tabella sottostante, allegata quale parte integrante dell'Accordo, dove l'importo complessivo – pari a € 6.540.935,84 - è suddiviso tra: funzioni fondamentali, funzione delegata politiche del lavoro, altre funzioni delegate da Regione Lombardia (protezione civile, vigilanza ittico – venatoria, turismo, registro unico del terzo settore e altre funzioni sociali).

IMPIEGO DELLE RISORSE DECENTRATE - 2023

DESCRIZIONE	Nuova ipotesi Ri-parto 2023
FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA - Servizi istituzionali	
Indennità di comparto Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004	€ 368.400,00
Indennità condizioni di lavoro CCNL Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 84-bis	€ 30.000,00
Indennità condizioni di lavoro CCNL - personale adibito ai servizi stradali Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 84-bis	€ 75.000,00
Indennità condizioni di lavoro - rischio Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 84-bis	€ 20.000,00
Indennità di Reperibilità Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022	€ 208.000,00
Indennità di turno CCNL Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022	€ 92.600,00
Indennità specifiche responsabilità Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84	€ 211.000,00
Progressioni economiche all'interno delle aree - Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022	€ 2.096.000,00
Differenziali	€ 200.000,00
Indennità di funzione e di servizio esterno (polizia metropolitana e niv) Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 e art. 100	€ 25.000,00
Differenziazione del premio individuale CCNL 2022 art. 81	€ 22.000,00
produttività collettiva Art. 80 c. 2 CCNL 2022	€ 1.032.061,94
economie riutilizzabili per fondo	€ 258.039,74
sponsorizzazioni	€ 20.000,00
Totale Fondo - Servizi istituzionali	€ 4.658.101,68
FONDO PER FINANZIAMENTO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA - Funzione delegata Politiche del lavoro	Nuova ipotesi Ri-parto 2023
Indennità di comparto Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004	€ 120.000,00
Indennità condizioni di lavoro - disagio CPI Art. 80 c. 2 lett. c) CCNL 2022, art. 84-bis	€ 190.000,00
Indennità specifiche responsabilità Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84	€ 35.000,00
Differenziazione del premio individuale CCNL 2022 art. 81	€ 8.000,00
Progressioni economiche all'interno delle aree - Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022	€ 368.591,10
Differenziali	€ 100.000,00
Produttività collettiva Art. 80 c. 2 CCNL 2022	€ 726.843,06
Indennità di Reperibilità Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022	
Totale Fondo - Politiche del lavoro	€ 1.548.434,16
FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ALTRE FUNZIONI DELEGATE	Nuova ipotesi Ri-parto 2023
Indennità di comparto Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22.01.2004	€ 31.600,00
Indennità specifiche responsabilità Art. 80 c. 2 lett. e) CCNL 2022, art. 84	€ 5.000,00
Indennità di funzione e di servizio esterno (polizia metropolitana e niv) Art. 80 c. 2 lett. f) CCNL 2022, art. 97 e art. 100	€ 11.000,00
Progressioni economiche all'interno delle aree - Art. 80 c. 1 CCNL 2022, art. 14 CCNL 2022	€ 144.000,00
differenziali	€ 15.000,00
Produttività collettiva Art. 80 c. 2 CCNL 2022	€ 97.800,00
Indennità di Reperibilità Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022	€ 11.000,00
Indennità condizioni di lavoro - CCNL 2022, art. 84-bis	€ 1.000,00
Indennità di turno Art. 80 c. 2 lett. d) CCNL 2022	€ 18.000,00
Totale Fondo - altre funzioni delegate	€ 334.400,00
TOTALE DESTINAZIONI FONDO 2023	€ 6.540.935,84

DESCRIZIONE	2023
Compensi per professionisti legali CCNL 2022 - dipendenti	€ 125.000,00

c. effetti abrogativi impliciti

Dalla data di stipulazione definitiva del CCDI cessano di produrre effetti tutte le norme e gli accordi non compatibili con il contratto sottoscritto

d. illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applicano i criteri adottati dal sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente .

Il risultato delle attività svolte dal personale dipendente è determinato in parte sulla base della partecipazione agli obiettivi dell'amministrazione nel suo complesso e della Direzione al quale il singolo appartiene, in parte sulla base dei comportamenti organizzativi rilevati dal dirigente competente.

La differenziazione degli incentivi è garantita :

- dall'assegnazione piena del premio solo al personale che ha totalizzato una valutazione di alto livello (superiore a 9,1 punteggio complessivo su un massimo di 10) e da una riduzione lineare dell'importo riconosciuto per il personale che ha totalizzato punteggi inferiori;

- dalla riduzione del premio potenziale individuale in relazione alle assenze effettuate nel corso dell'anno;

- dall'applicazione, ai sensi dell'art. 81 CCNL 16/11/2022 dell'istituto della "differenziazione del premio individuale": l'art. 21 del CCDI riconosce ad una quota limitata di dipendenti, pari al 5% di ciascuna Direzione, che consegue le valutazioni più elevate, (punteggio complessivo superiore a 9,5), una maggiorazione del premio sulla base di criteri selettivi. La maggiorazione è ripresa all'art. 21 della presente Preintesa, che stabilisce criteri di accesso e un tetto nel rispetto dell'art. 81 CCNL.

Con riferimento al personale inquadrato nell'area funzionari con incarico di EQ i risultati delle attività sono soggetti a valutazione annuale sulla base di criteri e procedure di cui al sistema di valutazione vigente. La valutazione positiva dei risultati dà diritto alla corresponsione della retribuzione di risultato definita in proporzione alla percentuale di raggiungimento dei criteri di valutazione. La quantificazione della retribuzione di risultato viene effettuata secondo il criterio della proporzione lineare, analogamente al personale dirigente.

I compensi per la produttività e la retribuzione di risultato sono erogabili a conclusione del processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati , dopo che l'Organismo Indipendente di Valutazione e delle Performance avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei documenti di programmazione, attraverso la compilazione di schede di valutazione da parte dei Dirigenti .

Per le progressioni economiche all'interno delle categorie si rimanda al paragrafo successivo.

Gli ulteriori strumenti di premialità ripresi dal presente Accordo sono correlati alla partecipazione effettiva del personale che esercita funzioni di specifiche responsabilità o versa in situazioni di particolare disagio, sotto lo stretto controllo del dirigente e dei responsabili, che verificano l'avvenuta prestazione.

e. illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni

economiche;

Le nuove progressioni economiche all'interno delle aree sono regolate all'art. 24 della Preintesa al CCDI 2023-2025, in applicazione del CCNL 16/11/2022, quali strumento per premiare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità dei dipendenti, in relazione alla disponibilità di risorse stabili.

Per il triennio 2023 – 2025 verranno definite annualmente specifiche graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, che tengono conto della media della valutazione individuale conseguita nell'ultimo triennio, dell'esperienza professionale maturata nella stessa posizione, di ulteriori criteri quali titoli e formazione conseguiti nel triennio di riferimento.

I tre fattori considerati per la formazione delle graduatorie avranno un peso % così definito:

70% media valutazione triennio

25% esperienza professionale

5% ulteriori criteri (quali titoli e formazione)

La graduatoria così definita consente di valorizzare e premiare il merito acquisito dai dipendenti in servizio nell'Ente.

La decorrenza dell'attribuzione della progressione è stabilita nel 1° gennaio di ciascun anno.

Per il triennio 2023-2025 potranno beneficiare della progressione per ciascuna Area di inquadramento fino a 1/3 degli aventi diritto, garantendo eventualmente un maggior contingente qualora le risorse stanziare nel Fondo lo consentano, comunque mai superiore al 50% degli aventi diritto.

f. illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La presente Preintesa del CCDI 2023/25 valorizza le professionalità e i profili professionali presenti nelle direzioni dell'Ente che oggi consentono alla Città metropolitana di garantire le funzioni ad essa assegnate, con soddisfazione degli stakeholders.

Le scelte esplicitate e negoziate nel ccdi si sostanziano in una serie di misure indennitarie dedicate al personale individuato e coinvolto fattivamente, declinate nelle forme e con i criteri che delineano il perimetro del contratto collettivo nazionale 16.11.2022.

Pertanto sono riconosciute indennità e specifiche responsabilità (artt. 14 e 15) poste in capo ai profili professionali che tradizionalmente assicurano le funzioni fondamentali della Città metropolitana: strade, infrastrutture, edilizia scolastica e istituzionale, servizi di vigilanza, ambiente, presidio del patrimonio, protezione civile (funzione delegata) ecc.

Dalla sottoscrizione della Preintesa, che comporta lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, anche alla luce di quanto sopra specificato in relazione ai servizi coinvolti, ad es. servizi inerenti le infrastrutture, l'edilizia scolastica e istituzionale, ci si attende un incremento della produttività del personale, incentivata dalle voci indennitarie descritte nell'articolato del CCDI.

La presente Preintesa coglie altresì lo stimolo presente all'art. 84 ccnl 16.11.2022 a valorizzare anche l'esercizio di nuovi compiti di specifiche responsabilità, calati e ripensati in relazione alle peculiarità dell'organizzazione, che sono cruciali per la modernizzazione e l'ottimizzazione del lavoro alle dipendenze della Città metropolitana, e che consentano di realizzare servizi di area vasta al passo con i tempi.

I nuovi compiti individuati nella Preintesa sono, in particolare:

- compiti di responsabilità nei processi di digitalizzazione e innovazione tecnologica e del Codice dell'Amministrazione Digitale, della Città metropolitana: la richiesta alle Pa di disponibilità e interoperabilità dei dati, oggi indispensabile per la completa transizione digitale della Pa, necessita di un irrobustimento delle figure professionali chiamate ad attuarla.
- compiti di responsabilità nell'ambito della Direzione di progetto Programmi di finanziamento europeo nonché incarichi nell'ambito di progetti, individuati con atto formale, finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della politica di coesione, ecc.);
- responsabilità per le funzioni di Responsabili Unici dei procedimenti, se non beneficiari degli incentivi tecnici ai sensi del novellato Codice dei Contratti;
- compiti di responsabilità per le attività di comunicazione e informazione, articolate e potenziate dal sistema della trasparenza.

Rispetto alle scelte intraprese nella presente Preintesa si evidenzia oggi più che mai la necessità della crescita e dello sviluppo del personale verso nuove competenze e nuove sfide che, alla luce della stringente normativa in tema assunzionale, si può attuare, al momento, con il potenziamento e l'affiancamento del personale che ricopre "ruoli tradizionali" a "nuove figure professionali" che possano favorire il processo di modernizzazione dell'Ente e l'attuazione degli impegni assunti nell'ambito della realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il risultato atteso dalla Preintesa, che individua risorse e aree di intervento, è infine quello di incentivare i/le dipendenti nella realizzazione di obiettivi individuali e di gruppo, nel migliorare i processi operativi interni, le attività volte all'erogazione dei servizi verso gli utenti esterni ed in generale verso gli *stakeholders*, anche per assolvere alle *mission* individuate dal PNRR.

IL DIRETTORE
DIPARTIMENTO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE
Alberto Di Cataldo

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.lgs 82/2005 e rispettive norme collegate)