

**OGGETTO:RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA.
CONTROLLO SULLA COMPATIBILITA' DEI COSTI DELL'ATTO
UNILATERALE SOSTITUTIVO DI MANCATO ACCORDO CON LA
RSU/OO.SS IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE
DECENTRATE ANNO 2013.**

Al Collegio dei Revisori dei Conti
dell'ente

L'art. 40 del D. L.vo 165/2001, al comma 3 -ter, prevede che: *“Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo sulla compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40 bis”*. Pertanto sono state redatte una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa da sottoporre alla certificazione da parte degli Organi di controllo di cui all'art. 40 bis, c. 1, stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nel mese di luglio è stata sottoscritta dalla delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative sindacali una ipotesi di atto unilaterale sostitutivo di mancato accordo con la RSU e le OO.SS in merito alla ripartizione del “Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività” anno 2013 per il personale dipendente dell'Ente (personale dei livelli) sulla base delle risorse disponibili nel relativo fondo come costituito con determinazione dirigenziale n. 590 del 31.12.2013.

Si segnala che la Delegazione di parte pubblica, dapprima nella conduzione delle trattative, e poi nella predisposizione dell'ipotesi di atto unilaterale ha agito in relazione alle direttive fornite a più riprese dall'Amministrazione Comunale nel corso degli anni 2013 e 2014 con gli atti di seguito riportati:

1. Deliberazione n. 58 dell'11/6/2013 ad oggetto: *“Direttive per costituzione fondo politiche di sviluppo risorse umane e produttività (art. 15 CCNL 1.4.1999) – anno 2013 per la contrattazione decentrata integrativa per prolungamento apertura asilo nido comunale del periodo estivo.”*

2. Deliberazione n. 140 del 30/12/2013 ad oggetto: *“Direttive per la costituzione fondo per le politiche di sviluppo risorse umane e produttività (art. 15 CCNL 1.4.1999)”*
3. Indicazione della Giunta al Presidente della Delegazione di Parte Pubblica del 10.02.2014, depositata agli atti del Servizio Organizzazione e Personale;
4. Deliberazione n. 74 del 14/07/2014 ad oggetto: *“Indirizzi per l’adozione dell’atto unilaterale ex. Art. 40 comma 3 Ter, D.Lgs. 165/2001, sulle materie oggetto del mancato accordo con la RSU/OO.SS in merito all’utilizzo delle risorse decentrate – anno 2013.”*

e ai quali si rimanda integralmente per la comprensione dell’andamento delle relazioni sindacali che hanno contraddistinto l’anno 2013 e delle motivazioni che hanno indotto l’Amministrazione di recente insediamento a proporre l’atto unilaterale, da considerarsi quale provvedimento provvisorio e urgente al fine di garantire l’efficiente svolgimento dell’attività dell’ente e assicurare l’erogazione ai dipendenti delle somme spettanti a titolo di produttività per servizi già resi nel 2013; soluzione auspicata per altro anche dagli stessi rappresentanti sindacali.

Pertanto sulla base di quanto previsto e chiarito nella Circolare della RGS n. 25 del 19.07.2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati, a corredo dell’ipotesi di atto unilaterale relativo alla ripartizione delle risorse economiche anno 2013 viene redatta la presente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

IPOTESI DI ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO –PARTE ECONOMICA ANNO 2013.

Modulo 1 – Scheda 1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di atto unilaterale:	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2013	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica Presidente: dirigente area Affari Generali Componenti: Segretario Generale e dirigente ad interim Settori Risorse Finanziarie e Tributi, dirigente area Servizi alla Persona, dirigente area Governo e sviluppo del Territorio,</p> <p>Parte Sindacale – NON FIRMATARIA RSU Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – CISL – UIL – C.S.A.</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente (dei livelli) del Comune di Cusano Milanino	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ripartizione e utilizzo delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2013	
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.	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio di Revisione Contabile dell'ente ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001 . Solo in caso di esito favorevole e previa autorizzazione della Giunta verrà sottoscritto l'atto unilaterale.</p>
		<p>Nel caso il Collegio di Revisione Contabile dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva dell'atto unilaterale.</p>

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009. Infatti ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del Tuel (introdotto dal D.L. 174/2012 convertito con modificazioni dalla legge 213/2012) il piano degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione di Giunta n 95 del 24.10.2013</p> <p>Dapprima non era stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 in quanto Amministrazione non ne era obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009. Successivamente è stato approvato con deliberazione di Giunta n 7 del 30.01.2014 quale sezione del Piano di Prevenzione della Corruzione, nel rispetto dei tempi previsti in merito dalla normativa vigente. E' in corso l'adeguamento secondo la tempistica ivi prevista.</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11 del D.Lgs 150/2009 è stato assolto per quanto di applicazione agli Enti Locali. Il riferimento legislativo deve ora intendersi al D.Lgs 33/2013 (l'art 11 del D.Lgs 150/2009 è stato abrogato dall'art. 53 c.1 lett i) del D.Lgs 33/2013).</p> <p>L'OIV ha presentato la certificazione dello stato di attuazione del PEG/Piano Performance anno 2013 come da verbale n. 2/2014 del 19.5.2014</p>
		<p>Con deliberazione n. 90 dell'11.11.2011 è stato adottato il sistema di valutazione del personale dell'ente (Segretario, dirigenti e personale dei livelli) secondo le previsioni contenute nel D.Lgs 150/2009. Il regolamento dell'ente è stato invece adeguato alle disposizioni della normativa in parola con deliberazione n. 116 del 27.12.2010;</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>		

Il Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie –risultati attesi – altre informazioni utili)

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO (LEGGASI IPOTESI DI ATTO UNILATERALE)

Viene di seguito illustrato l'articolato dell'ipotesi di atto unilaterale.

In via preliminare è opportuno evidenziare che la disciplina relativa al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art 15 del CCNL 1.04.1999, deve essere posta in correlazione con le norme sul contenimento delle spese di personale emanate a più riprese negli ultimi anni. In particolare si evidenzia l'art. 40 c. 3 quinquies del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. che pone delle precondizioni per l'applicazione degli incrementi facoltativi del fondo, richiedendo che l'ente locale rispetti:

1. i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale (art. 15 c. 2 ossia limite dell'1,2% del monte salari 2001)
2. i parametri di virtuosità previsti dalle vigenti disposizioni e fissati per le spese di personale e dunque:
 - a) incidenza della spesa di personale < al 50% della spesa corrente (rapporto abrogato dal D.L. 90/2014 del 24.06)
 - b) riduzione della spesa di personale rispetto all'anno precedente
 - c) rispetto dei vincoli di bilancio dunque delle previsioni degli stanziamenti
 - d) rispetto del patto di stabilità interno
 - e) rispetto di ogni altro strumento di contenimento della spesa, quali ad es. quello risposto dall'art. 1 c. 557 della legge 296/2006 con riferimento al "*contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa....*"

Posto che i vincoli sopra riportati sono stati tutti rispettati dall'ente, si è provveduto anche sulla base delle direttive fornite dall'amministrazione alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività con l'inserimento anche degli incrementi facoltativi.

Ambito di applicazione e durata:

viene definito che l'ipotesi di atto unilaterale per l'utilizzo delle risorse decentrate si applica al personale dei livelli ed è riferita all'anno 2013 in quanto, ai sensi dell'art. 5 c.1 del CCNL 1.04.1999, le modalità di utilizzo delle risorse del fondo sono determinate in sede di "contrattazione decentrata integrativa" con cadenza annuale.

Presenza d'atto della consistenza complessiva del fondo risorse decentrate anno 2013 (risorse stabili e variabili)

Viene definita la consistenza del "fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" anno 2013 che ammonta complessivamente a € 658.006,08 in conformità a quanto stabilito dagli art. 14 e 15 CCNL 1.04.1999, dall'art. 4 CCNL 5.10.2001, dall'art. 32 CCNL 22.01.2004, dall'art. 4 CCNL 9.05.2006 secondo il prospetto allegato alla determina di costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività n. 590 del 31.12.2013.

Esposizione delle risorse secondo la suddivisione del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 1.04.1999 in: "risorse di carattere stabile – risorse di carattere variabile – altre risorse variabili"

Nell'ipotesi di atto unilaterale viene effettuata l'esposizione dei dati economici del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività suddiviso nelle parti "stabile e variabile" e costituito nel rispetto dei vincoli di contenimento della spesa esistenti (art 40 c. 3 quinquies e art. 9 c. 2 D.L.78/2010). Si ritiene di segnalare che l'Amministrazione ha integrato le risorse decentrate variabili dell'anno 2013 ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1.04.1999 dell'importo di € 155.776,00. Le risorse sono state stanziare per il raggiungimento di obiettivi definiti all'interno del PEG/Piano della Performance ritenuti particolarmente sfidanti e complessi e comunque oggetto di misurazione attraverso indici ed indicatori sui quali l'OIV ha rilasciato la certificazione di idoneità in coerenza con i criteri espressi dall'art. 5 comma 2 D.Lgs 150/2009 e proceduto alla pesatura secondo la metodologia adottata come da proprio verbale 14/2013. Le risorse sono state altresì integrate dell'importo di € 31.590,00 a titolo di art. 15 comma 2, la cui iscrizione è stata autorizzata dal medesimo organismo come risulta da verbale n. 15/2013. Nella determinazione del fondo sono state escluse dai vincoli di contenimento della spesa le risorse finalizzate ad incentivare le prestazioni poste in essere per la progettazione di opere pubbliche (Merloni) nonché le economie derivanti dall'anno precedente (straordinari).

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE

DESTINAZIONE DEL FONDO 2013		Euro
Indennità di comparto	CCNL 2004 art. 33	60.374,00
Progressioni orizzontali *	CCNL 1.4.1999-Art. 17 c.2 lett. B	227.723,00
Indennità personale educativo	CCNL 14.9.2000 - Art. 31 c.7 e CCNL 5.10.2001 art. 6	9.420,00
Indennità di posizione e di risultato p.o.	CCNL 1.4.1999-Art. 17 c.2 lett. C	63.606,00
Indennità coordinamento	CCNL 1.4.1999 - Art. 17 c. 3	774,92
Indennità di rischio	CCNL 1.4.1999-Art. 17 c.2 lett. D	4.329,00
Indennità di reperibilità	CCNL 1.4.1999-Art. 17 c.2 lett. D	33.100,00
Indennità di turno e maggiorazione oraria	CCNL 1.4.1999-Art. 17 c.2 lett. D	35.467,00
Indennità maneggio valori	CCNL 1.4.1999-Art. 17 c.2 lett. D	2.100,00
Indennità specifiche respons.lett. i)	CCNL 1.4.1999 art. 17 c. 2 lett. I	3.000,00
Indennità specifiche respons. lett. f)	CCNL 1.4.1999 art. 17 c. 2 lett. F	26.000,00
Progetti incentiv. produttività individuale	CCNL 1.4.1999 art. 17 c. 2 lett. A	139.447,00
Produttività gruppo lavoro	CCNL 1.4.1999 art. 17 c. 2 lett. A	27.000,00
Specifiche disp. Legge: ICI	CCNL 1.4.1999-art. 17 lett. g	6.200,00

Specifiche disp. CCNL 14/9/2000 art. 54	Messi notificatori	382,00
Specifiche disp. Legge: Progettazione	CCNL 1.4.1999-art. 17 lett. G	7.626,78
Specifiche disp. Legge: Condono edilizio	CCNL 1.4.1999-art. 17 lett. G	11.456,38
UTILIZZO TOTALE FONDO 2013		658.006,08

C) ILLUSTRAZIONE ANALITICA DELL'UTILIZZO DEL FONDO PARTE VINCOLATA E SCELTE NEGOZIALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PARTE VARIABILE

Utilizzo del fondo per la contrattazione decentrata – parte vincolata

Vengono evidenziati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie anno 2013 dando atto che nell'anno in questione il Comune ha continuato ad erogare ai dipendenti che ne avevano titolo indennità quali progressione economica orizzontale, indennità di comparto, indennità varie i cui importi sono stabiliti dal CCCN o dal CCDI e la cui corresponsione è legata al tipo di mansione o all'articolazione dell'orario di lavoro, indennità per specifiche responsabilità art. 17 c. 2 lett. i) CCNL 1/04/1999 (lettera aggiunta dall'art. 36, comma 2 del CCNL 22.01.2004). Allo stesso modo è stata erogata l'indennità di posizione ai titolari di posizione organizzativa e accantonato sull'apposito fondo l'importo per il pagamento agli interessati dell'indennità di risultato secondo quanto previsto in apposita deliberazione di istituzione dell'area delle posizioni organizzative per l'anno di riferimento.

Scelte negoziali per la ripartizione delle risorse – parte variabile

1. Compenso per l'esercizio di compiti derivanti dall'attribuzione di specifiche responsabilità.

Il fondo finanziato con risorse variabili comprensivo della quota "residuo straordinari anno precedente" (con esclusione degli importi relativi a Condono e "Legge Merloni") è destinato a remunerare in quota parte anche il personale di cat. B, C e D (non titolare di posizione organizzativa) al quale sono attribuite particolari responsabilità tra le quali si annoverano in via principale la responsabilità di un Settore o di un Servizio, il coordinamento di gruppi di lavoro ecc. Per la corresponsione del compenso si è fatto riferimento all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL dell'1.04.1999 così come modificato dall'art. 7 del CCNL 9.05.2006.

Con le indennità di specifica responsabilità si intende premiare il maggiore impegno in termini di attribuzioni o il maggior rilievo o il più elevato grado di complessità dei procedimenti istruiti richiesto ad alcuni dipendenti che sono stati nominati "responsabili" o "coordinatori di gruppi di lavoro" anche in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance di cui più sopra si è già trattato.

2. **Compenso da attribuirsi per l'effettuazione del progetto "Nido Estivo"**

il compenso in parola ed i criteri di erogazione trovano il proprio fondamento nell'art. 31 c. 5 del CCNL del 14.9.2000 e sono volti a remunerare l'impegno del personale educativo per l'apertura del servizio anche nel periodo estivo.

L'obiettivo ha determinato un incremento della quantità di giornate di apertura del servizio all'utenza e garanzia della continuità educativa, nonché risparmio di spesa rispetto all'affidamento del servizio all'esterno. Il raggiungimento dell'obiettivo, che si è concluso con una indagine di customer sul gradimento del servizio è stato certificato positivamente dall'OIV come da verbale dell'OIV n. 13/2013. Il progetto è stato oggetto di separata contrattazione sul quale è stato sottoscritto specifico accordo in data 3.07.2013.

3. **Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**

i compensi in parola sono correlati al merito e all'impegno di gruppo...*(omissis)* e/o individuale, in modo selettivo secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione *(omissis)*. Art. 17 c. 1 lett. a CCNL 1.04.1999.

Sul punto si segnala che l'incentivazione del personale attraverso l'attribuzione di trattamenti economici variabili, quali quelli in oggetto, è subordinata all'esito della procedura di valutazione, a cura dell'OIV, delle attività e delle prestazioni che si concretizza attraverso la certificazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti nell'ambito dei processi di PEG.;

L'incentivazione può essere corrisposta solo al termine del procedimento valutativo, da validarsi a cura dell'OIV e posto in essere secondo la metodologia approvata nel corso dell'anno 2011. Pur avendo definito la quota teorica relativa a ciascun dipendente sulla base della professionalità ascrivibile alle diverse categorie la corresponsione della produttività individuale avverrà attraverso la scheda di valutazione, con la quale viene valutato da ciascun dirigente l'apporto del singolo al perseguimento delle finalità dell'amministrazione da definirsi quale media tra:

1. "apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance (50%)
2. "valutazione dei comportamenti professionali (50%) nella realizzazione del PEG.

A specificazione di quanto previsto nell'ipotesi di atto unilaterale si segnala che il sistema adottato prevede, che non vi sia alcun riconoscimento economico qualora il punteggio ottenuto dal dipendente nella valutazione individuale si collochi al di sotto della soglia del 60%, ossia qualora l'apporto risulti inferiore alla soglia "dell'adeguatezza". Allo stesso modo non potranno essere utilizzate le risorse per progetti con realizzazione inferiore a 50% che andranno a costituire economie di bilancio.

E' stato altresì introdotto il riconoscimento e la valorizzazione delle "eccellenze" ossia di quei dipendenti con valutazione riportata nella scheda individuale uguale o superiore al 90% rispetto al totale attribuibile con il sistema adottato tra i quali verrà ripartita la quota relativa alla parziale realizzazione dei progetti.

Costituisce altresì elemento di incentivazione il riconoscimento di una quota relativa all'apporto quali/quantitativo (definito genericamente performance organizzativa) ai gruppi di lavoro pari al 20% del budget di realizzazione di ciascun progetto da suddividersi in budget individuali, quale riconoscimento dell'apporto collettivo al miglioramento della struttura e al raggiungimento generale degli obiettivi. L'apporto verrà definito sulla base del grado di coinvolgimento di ciascun dipendente rilevabile a consuntivo.

Le finalità e gli effetti attesi sono quelli riportati in dettaglio per ogni obiettivo di performance, il cui stato di attuazione con relativa percentuale di realizzazione è stato certificato, come già specificato sopra, dall'OIV sulla base dei dati forniti in merito dai dirigenti. Le risorse a disposizione sono orientate a premiare l'efficienza e il miglioramento dei servizi nonché la produttività individuale e organizzativa del personale nella realizzazione degli obiettivi posti dall'Amministrazione

Scelte negoziali per la ripartizione dei residui anno precedente

Non risultano somme provenienti dal fondo risorse decentrate anno precedente.

Dal fondo per lo straordinario dell'anno 2012 risulta un risparmio di € 21.416,92 che ai sensi dell'art. 15 c.1 lett m costituisce integrazione del fondo parte variabile e verrà utilizzato prioritariamente per il finanziamento di parte delle indennità di cui all'art. 17 lett. f) del CCNL 1.04.1999.

Altri compensi:

1. Compenso da corrispondere ai Messi Notificatori

Il compenso in parola è previsto dall'art. 54 del CCNL 14.09.2000. In considerazione dell'esiguità dell'importo viene ripartito sulla base dell'effettivo apporto in relazione al tempo lavoro.

2. Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 15 c. 1 lett. K del CCNL 1.04.1999)

Compenso ICI: da erogarsi in applicazione della legge 662/1996 e D.Lgs 446/1997 secondo le disposizioni regolamentari attualmente vigenti nell'ente.

Compensi "Legge Merloni": le risorse di cui trattasi vengono determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo in quanto corrispondono agli effettivi importi erogati.

Condono edilizio: le risorse di cui trattasi vengono erogate secondo modalità fissate nelle leggi di settore e nel regolamento a tal fine predisposto e vigente nell'ente.

D) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Trattandosi di atto unilaterale, lo stesso non può produrre effetti abrogativi – nemmeno impliciti – di precedenti accordi negoziali in materia.

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'

Le previsioni dell'atto unilaterale sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto le risorse destinate alla produttività art 17 c. 1 lett. a) trovano correlazione in effettivi incrementi di produttività e/o miglioramenti di servizi, da intendersi quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale attività lavorativa come si evince da specifici indici/indicatori inseriti nel PEG/Piano della Performance e certificati dall'OIV.

Allo stesso modo il sistema per addivenire all'erogazione della produttività è finalizzato ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo, attraverso un collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione generale del personale dell'ente.

F) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Non sono previste nuove progressioni economiche peraltro sospese per il triennio 2011-2013 in attuazione dell'art. 9, commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii.

G) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

All'interno dei processi di PEG sono stati previsti indici e indicatori di carattere performante, con riferimento sia a obiettivi trasversali di interesse per l'intero ente che di sviluppo propri di ciascun settore/servizio a fronte di stanziamenti effettuati ai sensi dell'art. 15 c. 5 del CCNL 1.04.1999 ai quali si effettua integrale rimando.

H) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Cusano Milanino, 26.07.2014



IL DIRIGENTE DELL'AREA AFFARI GENERALI
Dott.ssa Maristella Ruggeri