



**OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA.
CONTROLLO SULLA COMPATIBILITA' DEI COSTI
DELL'IPOTESI DI ACCORDO PER IL CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DELL'AREA PERSONALE DEI
LIVELLI ANNO 2014 SOTTOSCRITTA IN DATA 23.12.2014**

Al Collegio dei Revisori dei Conti
dell'ente

Facendo seguito all'ipotesi di accordo per il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo relativo al personale dei livelli sottoscritta in data 23.12.2014 si inoltrano, in allegato, la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria, di cui all'art. 40 comma 3-sexies del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. redatte in conformità agli schemi adottati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 25 del 19/07/2012.

Come previsto dalla disposizione normativa sopra citata il Collegio dei Revisori dei Conti è tenuto ad esaminare le predette relazioni al fine di certificarle per permettere il proseguimento dell'iter autorizzatorio previsto dall'art. 5 del C.C.N.L. 1/04/1999 come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22/01/2004.

Funzione della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria è quella di favorire il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa rispetto ai vincoli di bilancio e a quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Si segnala che la Delegazione di Parte Pubblica ha agito in relazione alle direttive fornite dall'Amministrazione Comunale nel corso del 2014 con gli atti di seguito riportati:

1. Deliberazione n. 56 del 19/5/2014 ad oggetto: *"Primi indirizzi per la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo risorse umane e produttività (art. 15 CCNL 1.4.1999) – Anno 2014 e per il prolungamento apertura asilo nido comunale periodo estivo"*
2. Deliberazione n. 119 del 2/12/2014 ad oggetto: *"Direttive per la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2014 e indirizzi alla Delegazione di Parte Pubblica per la conduzione delle trattative"*
3. Deliberazione n. 122 del 9/12/2014 ad oggetto: *"Rettifica deliberazione di G.C. n. 119 del 2.12.2014 ad oggetto "Direttive per la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2014....(omissis)"*.

Il Dirigente dell'Area Affari Generali e il Servizio Organizzazione e Personale rimangono a disposizione per ogni ulteriore informazione e/o chiarimento in merito.

Distinti saluti.

Cusano Milanino, 29.12.2014

IL DIRIGENTE DELL'AREA
DEGLI AFFARI GENERALI
Dott.ssa Maristella Ruggieri

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

IPOTESI DI ACCORDO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA ANNO 2014.

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

Data di sottoscrizione	L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta tra le parti negoziali in data 23.12.2014 con riserva di stipula del contratto alla conclusione dell'iter previsto dall'art. 5 c. 3 del C.C.N.L. 1/04/1999 come modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. 22/01/2004 e dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2014 con permanenza in vigore fino a sostituzione/modifica con successivo contratto integrativo.
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica Presidente: Segretario Generale e dirigente ad interim Settori Risorse Finanziarie e Tributi Catasto Componenti: Dirigente area Affari Generali, Dirigente Area Servizi alla Persona, Dirigente Area Governo e Sviluppo del Territorio;</p> <p>Parte sindacale RSU Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – CISL – UIL – C.S.A. (di cui firmatarie: CGIL-CISL-C.S.A)</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente (dei livelli) del Comune di Cusano Milanino sia a tempo indeterminato che determinato (quest'ultimo secondo le modalità indicate nell'ipotesi stessa).
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Ripartizione e utilizzo delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2014 (art. 17 del CCNL 1.4.1999) Articolato dell'ipotesi di accordo: Art. 1 Durata e ambito di applicazione del contratto Art. 2 Criteri di ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – <u>Risorse già destinate</u> Art. 3 Art. 17 comma 2 lett. a) – Fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi – <u>Risorse da destinare</u> Art 4 Utilizzo residui di parte stabile e variabile e residui anni precedenti. Art. 5 Altri compensi</p>

		Art. 6 Tempistica pagamenti.
<p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<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'accordo.</p> <p>Il Collegio dei Revisori dei Conti, riunitosi in data 13.1.2015 e 15.1.2015, come da verbali di seduta n. 40 e n. 41, <i>"ritiene che l'ipotesi di accordo sia compatibile con i vincoli di bilancio e quelli derivanti da norme di legge"</i>. Tuttavia, il Collegio esplicita alcune raccomandazioni e auspici che di seguito integralmente si riportano: <i>"In primis raccomanda che l'Ente debba impegnarsi ulteriormente per anticipare la tempistica del processo di definizione degli obiettivi. A livello programmatico le percentuali di raggiungimento dei processi/obiettivi dovranno più incisivamente essere guidate da un trend di crescita dei valori prestazionali attesi. Il Collegio richiama poi il fatto che particolare attenzione dovrà essere posta al concreto processo di erogazione dei fondi, mediante la minuziosa e documentata verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance. Per il futuro il Collegio auspica infine un approccio collaborativo da parte delle organizzazioni sindacali, le quali dovrebbero più adeguatamente tenere conto, nell'ambito delle proprie valutazioni e della formulazione delle proprie pretese, del contesto normativo, dei vincoli di finanza pubblica, nonché degli sforzi gestionali dell'ente nella direzione del miglioramento continuo dei livelli di economicità e del livello di servizio per la cittadinanza."</i></p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione</p>	<p>Come previsto dall'art. 169, comma 3-bis del Tuel (introdotto dal D.L. 174/2012 convertito con modificazioni dalla legge 213/2012) il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs 150/2009, è stato unificato organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione approvato con deliberazione di Giunta n 92 del 30.09.2014 e successivamente integrato/modificato con deliberazione n. 116 del 24/11/2014. Il Nucleo di Valutazione ha provveduto a validare e pesare il Piano delle Performance anno 2014 come risulta da verbale n. 1 del 20.11.2014.</p> <p>Documentazione che verrà resa disponibile sul sito dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".</p>

	accessoria	<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità anni 2013/2016 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 al D.Lgs 33/2013 secondo la tempistica prevista dal programma triennale stesso, dettato normativo da prendere quale riferimento in sostituzione dell'abrogato art. 11 del D.Lgs 150/2009.</p> <p>Il Collegio ritiene che l'ipotesi di accordo sia compatibile con i vincoli derivanti dalle norme di legge. (Verbale n. 41/2015)</p> <p>Documentazione disponibile sul sito dell'ente all'indirizzo http://www.comune.cusano-milanino.mi.it/spipnew/spip.php?article1955</p>
		<p>E' in corso l'adeguamento al D.Lgs 33/2013 secondo la tempistica prevista dal programma triennale stesso, il dettato normativo di cui sopra è da prendere quale riferimento in sostituzione dell'abrogato art. 11 del D.Lgs 150/2009.</p>
		<p>La Giunta ha approvato lo stato di attuazione del PEG/Piano della Performance anno 2013 (ultimo esercizio chiuso) con deliberazione n. 52 del 12.05.2014.</p>
		<p>L'OIV ha presentato la relativa certificazione in merito allo stato di attuazione del PEG/Piano Performance anno 2013 come da verbale n. 2/2014 del 19.5.2014 (ultima disponibile)</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; documenti presenti sul sito agli indirizzi http://www.comune.cusano-milanino.mi.it/spipnew/spip.php?article1589 e http://www.comune.cusano-milanino.mi.it/spipnew/spip.php?article667</p>
Eventuali osservazioni:		Non ci sono ulteriori osservazioni e/o informazioni da rendere

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

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 convertito in legge 114/2014);
 - b) riduzione della spesa di personale rispetto al triennio 2011-2013 (modifica avvenuta con l'introduzione dell'art. 1 c. 557 quater della legge 296/2007 in sede di conversione del D.L. 90/2014 avvenuta con legge 114/2014 ;
 - c) rispetto dei vincoli di bilancio nella definizione degli stanziamenti;
 - d) rispetto del patto di stabilità interno;
 - e) rispetto di ogni altro strumento di contenimento della spesa, quali ad es. quello disposto 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 a più riprese dall'amministrazione alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2014 con l'inserimento anche degli incrementi facoltativi.

A tal fine si segnala inoltre che il Nucleo di valutazione con verbale n. 2 del 15 dicembre 2014 ha autorizzato l'iscrizione tra le risorse variabili dell'importo di € 31.590,00 ai sensi del secondo comma dell'art. 15 del CCNL 1.04.1999.

Si illustra di seguito l'articolato dell'ipotesi di accordo.

Art 1.

Durata e ambito di applicazione

Viene definito che l'ipotesi di accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate si applica al personale dei livelli sia a tempo indeterminato che determinato (per questi ultimi secondo le specifiche indicate nell'ipotesi stessa) ed è riferita all'anno 2014 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.

Le clausole contrattuali possono però conservare i propri effetti anche successivamente al 31.12 qualora non siano oggetto di revisione tra le parti o non diventino inapplicabili per sopravvenuta normativa. Allo stesso modo conservano efficacia clausole definite in contrattazioni precedenti se non disapplicate.

Art.2

Criteri di ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Per maggior chiarezza si evidenzia che l'entità delle risorse definite con atto dirigenziale n. 541 del 17.12.2014 è stata riportata ai soli fini ricognitori nell'allegato 1 all'ipotesi di accordo dove viene effettuata l'esposizione dei dati economici del fondo suddiviso nelle parti "stabile e variabile".

Nell'articolo in questione vengono definiti i criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per il finanziamento dei diversi istituti previsti dall'art. 17 del CCNL 1.04.1999 gravanti sulla parte stabile del fondo. In particolare vengono specificati gli istituti relativi al trattamento economico accessorio spettanti al personale anche in relazione a funzioni svolte o a particolari articolazioni dell'orario di lavoro.

Art. 3

Art. 17 comma 2 lett. a) –Fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi

Si ritiene di segnalare che l'Amministrazione ha integrato le risorse decentrate variabili dell'anno 2014 ai sensi dell'art. 15 comma 2 e 5 del CCNL 1.04.1999 rispettivamente dell'importo di € 31.590,00 e di € 163.230,00.

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 il Nucleo di Valutazione ha rilasciato la certificazione di idoneità in quanto coerenti con i criteri espressi dall'art. 5 comma 2 D.Lgs 150/2009 e proceduto alla pesatura secondo la metodologia adottata. Il tutto come da verbale n. 1 del 20.11.2014. 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 (ex Legge Merloni) nonché le economie derivanti dall'anno precedente (straordinari) tuttavia contabilizzate nella parte finale del prospetto di cui all'allegato 1 dell'ipotesi di accordo.

Art. 4

Utilizzo residui parte stabile e variabile e residui anni precedenti

Si definisce la disciplina dell'impiego, ove disponibili, delle risorse di parte stabile o variabile non utilizzate e degli eventuali residui provenienti dal fondo risorse decentrate o dal fondo straordinari dell'anno precedente.

Art. 5

Altri compensi

Si riportano in via analitica gli altri compensi erogati nell'ente il cui finanziamento trova una disciplina specifica nelle norme contrattuali.

A seguito degli interventi normativa intervenuti, con particolare riferimento al D.L. 90/2014 come convertito con Legge 114/2014 si rende necessario approvare nuovi criteri generali per l'erogazione degli incentivi correlati alle risorse di cui all'art. 15 lett. k) del C.C.N.L. 1.04.1999. Le parti si impegnano quanto prima ad incontrarsi per la definizione di detti criteri.

Art. 6

Tempistica dei pagamenti

Per rendere il sistema di incentivazione del personale più trasparente viene definita la tempistica dell'iter valutativo e della conseguente erogazione dei compensi. Questo nonostante la materia non sia di stretta rilevanza contrattuale.

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

Risorse già destinate con erogazione in corso d'anno. Risorse da destinare con utilizzo in relazione al raggiungimento degli obiettivi e al termine del ciclo di valutazione del personale.

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

Risorse già destinate (Art .2)

Vengono evidenziati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie anno 2014 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 CCNL o dal CCDI e la cui corresponsione è legata al tipo di mansione o all'articolazione dell'orario di lavoro. 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.

Rientrano tra le risorse già destinate anche l'indennità di responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) e lett. i) del CCNL 1.04.1999.

A tal fine quota parte delle risorse variabili (art. 15 c. 2 e c. 5 del CCNL 1.04.1999) sono destinate a remunerare 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.

Con le indennità di specifica responsabilità si intende infatti 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

I criteri che sottendono al sistema delle indennità deve, a distanza di tempo, essere reso più coerente con le mutate funzioni attribuite al personale e pertanto vi è l'impegno reciproco delle parti negoziali a ridiscuterli, ove necessario, in sede di contrattazione decentrata 2015.

Risorse da destinare – (Art. 3)

Scelte negoziali per la ripartizione delle risorse –parte variabile

1. **“Nido Estivo” anno 2014- Valore del progetto € 8.000,00**

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 ad un eventuale affidamento del servizio all’esterno.

2. **Altri obiettivi di performance**

In via preliminare si evidenzia che le incentivazioni trovano sempre una stretta correlazione con il raggiungimento degli obiettivi definiti dall’amministrazione con valutazione sia dell’effettivo grado di raggiungimento degli stessi (performance organizzativa) sia dei comportamenti organizzativi posti in essere dai singoli lavoratori nella loro realizzazione.

Gli incentivi previsti nell’art 3 sia lett. A) che B) dell’ipotesi di accordo sono in ogni caso correlati ai risultati conseguiti sia a livello organizzativo che individuale che costituiscono l’elemento imprescindibile per l’erogazione della premialità ai lavoratori. Tali incentivi infatti in attuazione delle disposizioni contrattuali *risultano correlati al merito e all’impegno di gruppo...(omissis) e/o individuale, in modo selettivo secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione (omissis)* come previsto dall’ Art. 17 c. 1 lett. a CCNL 1.04.1999.

Incentivo di produttività individuale

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 del Nucleo di Valutazione, 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 del Nucleo di Valutazione 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 accordo 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" (fascia F). Allo stesso modo non potranno essere utilizzate le risorse per progetti con realizzazione inferiore a 50% che andranno a costituire economie di bilancio, mentre la parte di risorse relative a progetti realizzati tra il 50 e l'89,99% per i quali è erogabile solo la percentuale di realizzazione, verrà utilizzata per il riconoscimento e la valorizzazione delle "eccellenze" e distribuita al personale collocato nella graduatoria generale dell'ente con un punteggio uguale o superiore al 90%.

Incentivo di performance organizzativa ai gruppi di lavoro.

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, 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.

In linea generale 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.

Utilizzo residui parte stabile e variabile e residui anni precedenti (Art. 4)

Non risultano somme provenienti dal fondo risorse decentrate anno precedente.

Dal fondo per lo straordinario dell'anno 2013 risulta un risparmio di € 14.804,98 che ai sensi dell'art. 15 c. 1 lett. m costituisce integrazione del fondo parte variabile che verrà utilizzato ad integrazione delle risorse variabili per finanziare la performance organizzativa dei gruppi di lavoro.

Altri compensi (Art 5):

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 liquidati. Le parti convengono sulla necessità di addivenire quanto prima alla definizione dei criteri per la modifica del regolamento per l'attribuzione dei

compensi in parola anche in considerazione di quanto definito in merito dal D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014

D) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

La presente ipotesi d'accordo non prevede effetti abrogativi 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'ipotesi di accordo decentrato 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 dal Nucleo di Valutazione, che saranno altresì oggetto di certificazione a consuntivo.

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 2011-2014 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/Piano del Performance 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, 29.12.2014

IL DIRIGENTE DELL'AREA AFFARI GENERALI

Dott.ssa Maristella Ruggeri

