

Prot. n. 2017/0010994

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2016

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 Accordo tra le parti sottoscritta in data 4 Maggio 2017/ <i>Contratto Integrativo Decentrato sottoscritto in data 24 Maggio 2017</i>
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016. All'art. 1 è tuttavia previsto: <i>"...La disciplina contrattuale produce i suoi effetti anche per i periodi successivi al 31.12.2016, allorché le singole clausole nell'ambito di procedure contrattuali successive non trovino modificazione, integrazione o disapplicazione e non divengano inapplicabili per sopravvenuta normativa. (omissis...)Restano altresì in vigore le clausole definite nelle contrattazioni precedenti ove non disapplicate."</i>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Deliberazione di costituzione: Deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 24.01.2017, con adeguamento ed integrazione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 23.02.2017 Presidente: Funzionario Settore Affari Istituzionali Componente: Funzionario Settore Economico-Finanziario Parte Sindacale R.S.U. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – CISL – UIL – C.S.A. – Siapol, di cui firmatarie: CGIL - CISL - C.S.A.)
Soggetti destinatari	Personale del comparto del Comune di Cusano Milanino. L'art. 1 dell'ipotesi prevede: <i>"...La presente ipotesi si applica al personale dipendente del Comune di Cusano Milanino a tempo indeterminato e determinato (per quest'ultimo con le specifiche riportate nei diversi istituti), non è invece applicabile al personale Dirigente per cui vige apposita e distinta disciplina."</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri di ripartizione e di utilizzo delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, relative all'anno 2016 - art. 17 del CCNL 1.4.1999.

	<p>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 miglioramento dei servizi – <u>Risorse da destinare</u> Art. 4 - Utilizzo residui parte stabile e residui anni precedenti Art. 5 - Altri compensi Art. 6 - Tempistica pagamenti</p>	
<p>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. n. 165/2001. Solo in caso di esito favorevole e previa autorizzazione della Giunta Comunale, potrà essere sottoscritto il contratto decentrato integrativo definitivo relativo all'anno 2016.</p>
		<p>Il Nucleo di Valutazione è intervenuto con il rilascio della certificazione di competenza in merito alla verifica degli importi di cui all'art. 15 c. 2 del CCNL 1.04.1999 – verbale n. 8/2016 del 13.12.2016, Protocollo n. 29.500 del 19.12.2016. <i>Il Collegio dei Revisori dei Conti, riunitosi in data 23.5.2017, come da verbale riservato agli atti, ha effettuato la verifica di cui all'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001, certificando positivamente le relazioni e l'ipotesi di accordo.</i></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>Come previsto dall'art. 169, comma 3-bis del Tuel (introdotto dal D.L. n. 174/2012 convertito con modificazioni dalla legge n. 213/2012), il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, è stato unificato organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 31.10.2016. Il Nucleo di Valutazione ha provveduto a validare e pesare il Piano delle Performance anno 2016, come risulta da verbale n. 6 del 28.10.2016 – Prot. n. 25.259 del 31.10.2016. La documentazione è disponibile sul sito dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente".</p> <p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità anni 2013/2016 è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 30.01.2014, quale sezione del Piano di Prevenzione della Corruzione. Il Programma è stato aggiornato per il triennio 2016/2018 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 30.05.2016.</p>

		<p>Con Deliberazione di Giunta Comunale 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. n. 150/2009. Il Regolamento dell'Ente è stato invece adeguato alle disposizioni della normativa in parola, da ultimo, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 66 del 11.5.2015. I sopracitati documenti sono presenti sul sito istituzionale del Comune.</p>
<p>Eventuali osservazioni: Lo Stato di Attuazione del PEG-Performance/Relazione alla Performance al 31.12.2016, è stato trasmesso al Nucleo di Valutazione, per la relativa validazione, in base all'art. 14, comma 6, del Decreto Legislativo n. 150/2009, "condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito...", in data 3.5.2017. Non ci sono ulteriori osservazioni e/o informazioni da rendere.</p> <p><i>La Giunta Comunale con Deliberazione n. 60 del 23.05.2017, ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo Decentrato relativo all'anno 2016.</i></p>		

II 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 01.04.1999, 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. n. 165/2001, nelle sue più recenti modificazioni che pone una serie di condizioni per l'applicazione degli incrementi facoltativi del fondo.

Considerato che i vincoli posti dalla normativa sono stati rispettati dall'Ente, si è provveduto alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività anno 2016 con l'inserimento anche di incrementi facoltativi.

Incrementi facoltativi che sono stati regolarmente autorizzati dal Nucleo di Valutazione, ai sensi del secondo comma dell'art. 15 del CCNL 1.04.1999, come da verbale n. 8 del 13.12.2016 – Prot. n. 29.500 del 19.12.2016.

Da segnalare che la costituzione del fondo in parola, avvenuta in modo definitivo con determinazione n. 586 del 29.12.2016, tiene conto ed è l'esito di una verifica ed esame approfondito ad opera di società specializzata (Deliberazione di Giunta Comunale n. 98 del 29.09.2016) in materia – Prot. n. 26.697 del 16.11.2016.

Anche per l'anno 2016, la disponibilità delle risorse da destinare alla contrattazione decentrata integrativa deve tenere conto di quanto previsto dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella legge 30.07.2010, n. 122, nella versione modificata dalla legge di stabilità 2014 (L. n. 147/2013) e dalla circolare della R.G.S nr. 20/2015, nella quale viene stabilito che la decurtazione permanente da operare sui fondi destinati alla contrattazione integrativa, nell'anno 2015 e da consolidare anche negli anni successivi, è pari a quella definita per l'anno 2014. Inoltre, sempre in un parere della RGS, si precisa che la decurtazione è unica e sulla parte stabile (consolidata) del fondo. Tale impostazione è confermata dalla Circolare n. 13/2016 della RGS che ha approvato gli schemi del Conto Annuale che hanno imputato tale somma solo sulla parte del fondo stabile della Tabella 15.

Nell'anno 2015, quindi, il salario accessorio non aveva alcun limite o tetto massimo di spesa. Nel rispetto delle norme sul contenimento delle spese di personale e del patto di stabilità, il "fondo" avrebbe potuto essere superiore anche a quello del 2014. L'unico obbligo nel 2015 consisteva nel consolidare la decurtazione operata per effetto dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 più sopraccitato, come già dettagliato nelle relazioni al fondo dell'anno 2015, verificate.

Nel Comune di Cusano Milanino, la decurtazione da consolidare dall'anno 2015 in poi, e quindi, anche per l'anno 2016, come è stato effettuato, è risultata pari a € 54.711,00 (sulla parte stabile) data dalla differenza tra:

Fondo anno 2010 soggetto a limite: € 736.355,00

Limite anno 2014 adeguato alla riduzione di personale: € 681.644,00

Fondo anno 2015 ricalcolato: € 648.330,00

Fondo anno 2016: € 614.105,00

Il fondo di parte variabile rilevante ai fini dei limiti risulta pari a € 146.768,00, oltre ad € 30.652,00 non rilevanti ai fini dei limiti.

Con queste premesse, l'ipotesi di accordo è stata sottoscritta sulla base delle direttive fornite alla delegazione trattante abilitata alle trattative nel Dicembre 2016 e da ultimo, dopo la ripresa delle trattative con il mese di Febbraio 2017 e a seguito di due incontri presso la Prefettura di Milano, in data 21.2.2017 e 20.4.2017, sulla base della Deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 4.5.2017.

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

Art. 1

Durata e ambito di applicazione del contratto

Viene definito che l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo disciplina per l'anno 2016, la ripartizione delle risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1.4.1999 per le finalità previste dall'art. 17 del medesimo contratto e nel rispetto delle disposizioni ivi stabilite.

La disciplina contrattuale produce i suoi effetti anche per periodi successivi al 31.12.2016, allorchè le singole clausole nell'ambito di procedure contrattuali successive non trovino modificazione, integrazione o disapplicazione o non divengano inapplicabili per sopravvenuta normativa.

L'ipotesi si applica al personale dipendente del Comune di Cusano Milanino a tempo indeterminato e determinato (per quest'ultimo con le specifiche riportate nei diversi istituti), non è invece applicabile al personale Dirigente per cui vige apposita e distinta disciplina.

Restano altresì in vigore le clausole definite nelle contrattazioni precedenti ove non disapplicate.

Art. 2

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

Si evidenzia che l'Allegato A) della Determinazione n. 586 del 29.12.2016, che ha in modo definitivo, costituito il Fondo della c.d. Produttività per l'anno 2016, è stata riportato quale allegato all'ipotesi di accordo al fine di rendere più chiara l'esposizione dei dati economici del "fondo" che viene suddiviso nelle parti "stabile e variabile".

Nell'articolo in questione vengono riportate le risorse già destinate nel corso dell'anno 2016, al pagamento degli istituti economici disciplinati dai Contratti Collettivi Nazionali ed evidenziati i criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per il finanziamento dei diversi istituti previsti dall'art. 17 del CCNL 1.04.1999. 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, con la definizione dei relativi importi.

Art. 3

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

Premesso che la definizione delle risorse da rendere disponibili per la contrattazione integrativa compete esclusivamente all'Amministrazione Comunale, si segnala che quest'ultima ha provveduto ad integrare le risorse decentrate variabili dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 15 comma 2 e 5 del CCNL 1.04.1999 rispettivamente dell'importo di € 31.590,00 e di € 112.139,00.

Delle risorse di cui sopra € 137.320,00 sono state stanziare per il raggiungimento di obiettivi definiti all'interno del PEG/Piano della Performance approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 31.10.2016, 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 del D. Lgs. n. 150/2009 e proceduto alla pesatura secondo la metodologia adottata. L'articolo ha lo scopo di definire, in relazione a quanto contenuto nell'art. 4 comma 2, lett. a del CCNL 1.04.1999 e ss.mm.ii., i criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per il finanziamento degli istituti di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) del medesimo CCNL.

Art. 4

Utilizzo residui parte stabile e residui anni precedenti

Si definisce la disciplina dell'impiego, ove disponibili, delle risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno 2015 e degli eventuali residui provenienti dal fondo straordinari dell'anno precedente, questi ultimi pari a € 18.65200.

Art. 5

Altri compensi

Si definiscono i criteri per la corresponsione di altri compensi erogati nell'Ente il cui finanziamento trova una disciplina specifica nelle norme contrattuali e precisamente:

- compenso da corrispondere ai Messi Notificatori (art. 54 CCNL 14.09.2000) – Importo massimo erogabile € 382,00;
- compenso ICI (art. 15, comma 1, lett. K del CCNL 1.04.1999) - Importo massimo erogabile € 2.657,00;
- compenso “ex legge Merloni”: l'incentivazione connessa alla progettazione viene prevista per l'anno 2016, in un importo massimo pari a € 12.000,00, previa definizione ed approvazione di apposita regolamentazione comunale.

Art. 6

Tempistica pagamenti

“Si concorda il pagamento delle competenze entro il mese di agosto 2017.”

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

Risorse già destinate con erogazione in corso d'anno – Art. 2, ad esclusione dei premi delle c.d. Specifiche Responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) e i).

Risorse da destinare con utilizzo in relazione al raggiungimento degli obiettivi e al termine del ciclo di valutazione del personale – Art. 3.

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

Risorse già destinate (Art. 2 dell'Ipotesi di Accordo)

Vengono evidenziati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie relative all'anno 2016, 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, come da comunicazioni scritte dei singoli Funzionari per il personale in assegnazione depositate agli atti. 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 – Deliberazione di Giunta Comunale n. 112/2015. Si evidenzia che per la corresponsione dell'indennità di risultato troveranno applicazione i criteri definiti nella metodologia di valutazione del personale dipendente adottata dall'Ente.

Rientrano tra le risorse già destinate, anche l'indennità di responsabilità specifiche 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.

Risorse da destinare (Art. 3 dell'Ipotesi di Accordo)

Scelte negoziali per la ripartizione delle risorse – parte variabile

1. **“Nido Estivo” anno 2016 - Valore del progetto € 8.30,00 (Punto 1) dell'Art. 3)**

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 (5 settimane) e soprattutto, garanzia della continuità educativa,

nonché risparmio di spesa rispetto ad un eventuale affidamento del servizio all'esterno – gli atti di riferimento sono le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 60/2016 e 62/2016.

2. Altri obiettivi di performance valore massimo erogabile € 129.000,00 (Punto 2) dell'Art. 3)

In via preliminare si evidenzia che le incentivazioni trovano sempre una stretta correlazione con il raggiungimento degli obiettivi definiti dall'Amministrazione Comunale, 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; tali elementi infatti, 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 – (lett. A) del punto 2) dell'art. 3)

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 Funzionario P.O., l'apporto del singolo dipendente al perseguimento delle finalità dell'Amministrazione Comunale, 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). Rimane confermata la destinazione delle risorse variabili, finalizzate a specifici obiettivi individuati annualmente derivanti dall'applicazione dell'art. 15 comma 2 e 5 del CCNL 1.4.1999, non erogate a causa del mancato o ridotto raggiungimento degli

obiettivi, alle economie di bilancio in conformità ai recenti orientamenti ARAN (Parere n. 1826 del 3.3.2016).

Incentivo di performance organizzativa ai gruppi di lavoro – (lett. B) del punto 2) dell’art. 3)

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 complessivo destinato agli obiettivi di performance, quale riconoscimento dell’apporto collettivo al miglioramento della struttura e al raggiungimento generale degli obiettivi medesimi. L’apporto verrà definito sulla base della valutazione 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 ed organizzativa del personale nella realizzazione degli obiettivi posti dall’Amministrazione Comunale.

La metodologia di valutazione del personale è reperibile sul sito istituzionale del Comune, nella sezione amministrazione trasparente ed è definita con Deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 11.11.2011.

Utilizzo eventuali residui anni precedenti (Art. 4 dell’Ipotesi di Accordo)

Non risultano somme provenienti dal fondo risorse decentrate anno precedente.

Dal fondo per lo straordinario dell’anno 2015 risulta un risparmio di € 18.652,00 che ai sensi dell’art. 15 c. 1 lett. m costituisce integrazione del fondo dell’anno 2016. Il residuo trova utilizzo, quale quota integrativa e già integrata rispetto alla somma complessiva destinata agli obiettivi della performance. Le somme in parola non rientrano nel limite di cui all’art. 9 comma 2 bis del d.l. n. 78/2010.

Altri compensi (Art. 5 dell’Ipotesi di Accordo):

1. Compenso da corrispondere ai Messi Notificatori: € 382,00 (importo massimo erogabile). Il compenso in parola è previsto dall’art. 54 del CCNL 14.09.2000. In considerazione dell’esiguità, l’importo viene ripartito sulla base dell’effettivo apporto in relazione al tempo lavoro degli operatori interessati.
2. Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 15 c. 1 lett. K del CCNL 1.04.1999):
Compenso ICI: € 2.657,00 (importo massimo erogabile): da erogarsi in applicazione della legge n. 662/1996 e D.Lgs. n. 446/1997, secondo le disposizioni regolamentari attualmente vigenti nell’Ente e con rimando alla definizione dei criteri di ripartizione in sede di concertazione.
Compensi “ex Legge Merloni”: € 12.000,00, previa approvazione della regolamentazione comunale.

D) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

La presente ipotesi di 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 ex 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, da certificare da parte del Nucleo di Valutazione, tramite la validazione della Relazione alla Performance 2016.

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 – D.G.C. n. 90/2011.

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

Non sono state né previste né attuate nuove progressioni economiche, in relazione all'anno 2016.

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

All'interno degli strumenti di programmazione gestionale dell'Ente predisposti anche con la mediazione degli organi di governo che rappresentano la comunità locale, e ai quali si effettua integrale rimando, 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.

H) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

Cusano Milanino, 09.05.2017
Riaggiornamento del 29.05.2017

IL FUNZIONARIO
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI
Dott.ssa Simona Pulici