

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**ANNO 2017**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di Accordo tra le parti definita e sottoscritta in data 18 Dicembre 2017/ <i>Contratto Integrativo Decentrato sottoscritto in data 20 febbraio 2018.</i>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2017. All'art. 1 è tuttavia previsto: “... <i>La disciplina contrattuale produce i suoi effetti anche per i periodi successivi al 31.12.2017, 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> ”
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica</b> Deliberazione di nomina: Deliberazione di Giunta Comunale n. 140 del 20.11.2017 Presidente: Segretario Generale pro-tempore Componenti: Funzionario Settore Affari Istituzionali e Funzionario Settore Economico-Finanziario</p> <p><b>Parte Sindacale</b> 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.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	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> ”

<p><b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b></p>	<p>Criteria di ripartizione e di utilizzo delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, relative all'anno 2017 - 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 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><b>Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></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 2017.</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. 8/2017 del 13.12.2016, Protocollo n. 30.157 del 18.12.2017.  <i>Il Collegio dei Revisori dei Conti, riunitosi in data 13.01.2018, 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 d'accordo.</i></p>
<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></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. 71 del 15.06.2017. Il Nucleo di Valutazione ha provveduto a validare e pesare il Piano delle Performance anno 2017, come risulta da verbale n. 7 del 25.09.2017 – Prot. n. 23.087 del 02.10.2017. Successivamente, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 121/2017, è stata definita la pesatura di ciascuno degli obiettivi, sia di processo che strategici, per l'anno 2017. 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><b>Eventuali osservazioni:</b> Non ci sono ulteriori osservazioni e/o informazioni da rendere.  <i>La Giunta Comunale con Deliberazione n. 13 del 29.01.2018, ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva del Contratto Integrativo Decentrato relativo all'anno 2017.</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 2017, 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. 8/2017 del 18.12.2017 – Prot. n. 30.157 del 18.12.2017.

Da segnalare che la costituzione del fondo in parola, avvenuta in modo definitivo con Determinazione n. 528 del 15.12.2017, tiene conto di quanto previsto e stabilito dai recenti Decreti Legislativi di attuazione della Legge Delega n. 124/2015 ed in particolare, dal Decreto Legislativo n. 75/2017 e nello specifico, dall'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017, che per l'anno 2017, pone e determina un nuovo limite alle risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio del personale, il cui ammontare complessivo, comprensivo anche del trattamento accessorio del personale di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Lo stesso art. 23 soprarichiamato, fermo restando il limite delle risorse complessive sopradettagliato, permette agli Enti Locali di destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi del salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione ed il relativo mantenimento, come quelli posti in atto nel Comune di Cusano Milanino, ed avviati in modo definitivo, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 10/2017.

Inoltre, è bene specificare che per l'anno 2017 – molto probabilmente, per l'ultimo anno, in modo prudenziale, le risorse destinate ai Funzionari di Posizione Organizzativa, sia per l'indennità di posizione che di risultato, vengono incluse, come per gli anni passati, nella c.d. parte stabile del Fondo, essendo stato in aspettativa fino al 30.11.2017, l'unico Dirigente alle dipendenze del Comune, che attualmente risulta trasferito per mobilità volontaria presso altro Ente.

Anche per l'anno 2017, 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.

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 e 2017, 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

Fondo anno 2017: € 618.728,00

Il fondo di parte variabile rilevante ai fini dei limiti risulta pari a € 144.890,00, oltre ad € 35.23,00 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 nell'Ottobre 2017 – D.G.C. n. 122 del 23.10.2017, successivamente, secondo le indicazioni definite dalla Giunta Comunale, nella seduta dell'11.12.2017, e a seguito dell'avvio delle trattative della contrattazione collettiva decentrata integrativa, svoltesi negli incontri in data 21.9.2017, 24.10.2017 e 29.11.2017, e definita infine, nell'incontro del 18 Dicembre scorso.

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 2017, 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 31.12.2017, 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. 528/2017, che ha in modo definitivo, costituito il Fondo della c.d. Produttività per l'anno 2017, verrà riportato quale allegato del contratto decentrato, 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 destinate nel corso dell'anno 2017, al pagamento degli istituti economici disciplinati dai Contratti Collettivi Nazionali e vengono 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 in relazione a funzioni svolte o a

particolari articolazioni dell'orario di lavoro, definiti in base alle condizioni organizzative dell'Ente o secondo quanto definito dalle parti con i CCDI annuali, come risulta dalle certificazioni elaborate da ciascun Funzionario incaricato di Posizione Organizzativa per le fattispecie di interesse per l'area di competenza e depositate agli atti, con la definizione dei relativi importi preventivi.

**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 2017 ai sensi dell'art. 15 comma 2 e 5 del CCNL 1.04.1999, rispettivamente dell'importo di € 31.590,00 e di € 112.000,00, come definito con Deliberazione di Giunta Comunale n. 122/2017.

Delle risorse di cui sopra € 112.000,00 sono state stanziare per il raggiungimento di obiettivi definiti all'interno del PEG/Piano della Performance approvato con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 71/2017 e n. 121/2017, 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. Nell'ambito del Peg/Piano della Performance 2017, sono stati individuati gli obiettivi performanti in senso stretto - Deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 15.06.2017, il cui livello di strategicità è stato definito con D.G.C. n. 121/2017.

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.

Il Nucleo di Valutazione, con verbale n. 7/2017, ha validato e pesato i processi e gli obiettivi del Piano Performance 2017, e con verbale n. 8/2017, ha certificato ed autorizzato l'importo relativo all'art. 15, comma secondo, del CCNL 1.4.1999.

**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 2016 e degli eventuali residui provenienti dal fondo straordinari dell'anno precedente (2016), complessivamente pari a € 23.275,00.

**Art. 5 Altri compensi**

Si definiscono i criteri per la corresponsione di altri compensi erogati dall'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 € 300,00;
- compenso ICI (art. 15, comma 1, lett. K del CCNL 1.04.1999) - Importo massimo erogabile € 1.000,00;
- compenso per funzioni tecniche: l'incentivazione connessa alla progettazione viene prevista per l'anno 2017, in modo precauzionale e prudentiale, in un importo massimo pari a € 12.000,00, previa definizione ed approvazione di apposita regolamentazione comunale.

## **Art. 6 Tempistica pagamenti**

“Si concorda l’impegno al pagamento delle competenze con la mensilità di luglio 2018 e comunque non oltre il mese di settembre.”

### **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 2017, 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 dai diversi CCDI annuali 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 ed 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. 14/2017. 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 Specifiche Responsabilità di cui all’art. 17 comma 2 lett. f) e lett. i) del CCNL 1.04.1999, senza cumuli tra le indennità medesime, come indicato dall’Aran – Orientamento RAL 1,875.

A tal fine, vengono impiegate anche le risorse di cui all’art. 4 dell’Ipotesi di Accordo, 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., in base ad indicazione del Funzionario Responsabile P.O. di Settore. 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”.

#### **Risorse da destinare (Art. 3 dell’Ipotesi di Accordo)**

##### **Scelte negoziali per la ripartizione delle risorse – parte variabile**

##### **1. Nido Estivo anno 2017 - Valore del progetto € 8.32000 (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 garantisce 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. 68/2017, n. 71/2017 e n. 121/2017.

## **2. Altri obiettivi di performance (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 – Valore massimo erogabile Euro 112.000,00, (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, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 90. 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 – Valore massimo erogabile Euro 31.590,00, (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, 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.

#### 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 dei dipendenti, come si può evincere da specifici indici/indicatori inseriti nel PEG/Piano della Performance – D.G.C. n. 71/2017 e n. 121/2017, da certificare da parte del Nucleo di Valutazione.

Con verbale n. 7/2017, il Nucleo di Valutazione ha validato e proceduto alla pesatura di tutti i processi ed obiettivi del c.d. Piano Performance 2017.

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 2017.

#### 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 ed 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.

A tale proposito, si richiamano le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 71 del 15.6.2017 e n. 121 del 19.10.2017, con le quali si è definito il PEG/Piano Performance relativo all'esercizio 2017.

Con la ripresa delle trattative sindacali nello scorso anno e con la sottoscrizione della presente ipotesi di accordo che diventerà C.C.D.I. relativo all'anno 2017, si intende riportare i rapporti con le



---

Organizzazioni Sindacali ed in particolare, la contrattazione decentrata nei modi e tempi corretti, anche rispetto alla normativa vigente.

H) ALTRE INFORMAZIONI EVENTUALMENTE RITENUTE UTILI

---

Cusano Milanino, 08.01.2018  
*Aggiornamento del 22.02.2018*

IL FUNZIONARIO  
SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI  
Dott.ssa Simona Pulici

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs. n. 82/2005).