

COMUNE di BARESSA

Provincia di Oristano

CCDIA 2016

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Relazione illustrativa

Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	15/12/2016 (Preintesa) – _____ (Accordo definitivo)
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2016 – 31 DICEMBRE 2016
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): DOSSA CRISTINA CORDA – Presidente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.: Sig. COMINA ENZO</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): preintesa SIND. CISL FP- Delegato signor Luciano Onano</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): accordo</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Comune di Baressa</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	L'organo interno, poiché l'Ente non ha stanziato risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 non dovrà rilasciare successiva certificazione, in seguito alla stipula del presente contratto.

Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.
In data 20.12.2016 (prot. n°5837/2016 è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno -revisore Dr.ssa Ardu M.Antonella

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria
 È stato adottato il Piano della performance 2016 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con **Delibera della G.C. n. 112 del 19.11.2012**

E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità con Delibera della **G.C. n. 8 del 28/01/2016** e l'Amministrazione ha proceduto alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013.

L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 di cui alla DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE n. 84 del 13.10.2016 recante "Personale incaricato di Posizione Organizzativa. Presa d'atto delle Valutazioni Anno 2015"

La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.

Eventuali osservazioni:

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 modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno **2016** già con la determina di costituzione del Fondo **n. 262 del 12.11.2016**, il Responsabile del Servizio Personale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad **€ 10.262,14**, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno **2016** le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti compatibilmente con la presenza di dipendenti aventi diritto.

1. Indennità di maneggio valori specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 124,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno **2016** con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di maneggio valori:

ART. 1 - RISORSE DESTINATE AL PAGAMENTO DELLE INDENNITÀ PER MANEGGIO VALORI

Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per maneggio valori, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 36 del C.C.N.L. 14/9/2000, sono le seguenti:

Profilo Professionale	N. Addetti	MESI	IMPORTO
ECONOMO COMUNALE	1	8	83
ECONOMO COMUNALE	1	4	41

L'indennità per maneggio valori, in applicazione della disciplina dell'art. 36 del C.C.N.L. del 14/09/2000, è corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa e compete una indennità giornaliera che sia proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di euro 0,52 a un massimo di euro 1,55.

Tale compenso è riconosciuto nel caso di maneggio di valori in via "continuativa", pertanto, solo ai dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio.

Tale indennità è graduata in relazione all'importo giornaliero maneggiato che il servizio ha avuto nell'anno 2016 secondo la seguente tabella:

FASCE DI IMPORTO GIORNALIERO MANEGGIATO	IMPORTO GIORNALIERO SPETTANTE
Da € 0,00 a € 20,00 al giorno	0,52 € (moltiplicato per i giorni di maneggio)
Da € 20,00 a € 50,00 al giorno	1,00 € (moltiplicato per i giorni di maneggio)
Oltre € 50,00	1,50 € (moltiplicato per i giorni di maneggio)

L'indennità compete per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio ed adibito ad uno dei servizi con le caratteristiche in precedenza specificate.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999

D) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;

Art. 36 CCNL 14.9.2000

1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

ART. 2 - RISORSE PER COMPITI DI UFFICIALE D'ANAGRAFE E STATO CIVILE

I compensi per compiti di Ufficiale d'anagrafe e Stato Civile, ai sensi dell'art. dell'art.36, comma 2, del CCNL 22/01/2004, spettano per l'importo massimo di € 240,00 annui lordi.

Profilo Professionale	N. Addetti	MESI	IMPORTO MASSIMO
Ufficiale di stato civile e anagrafe	1	8	160,00

L'indennità di cui all' art.17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1/4/1999, (introdotto dall'art.36, comma 2, del CCNL del 22/1/2004) per l'Ufficiale d'anagrafe e di stato civile viene attribuita con specifico provvedimento del sindaco e si intende prorogata di anno in anno in anno salva specifica revoca.

L'indennità si intende attribuita annualmente per l'intera durata del procedimento, che viene gestito dal dipendente continuamente e costantemente, così che anche in caso assenza, ferie, ecc... ogni adempimento andrà garantito dal medesimo soggetto, gravato dalla gestione delle diverse fasi del procedimento e dall'autonomia operativa, senza la possibilità di potersi avvalere di un sostituto.

Pertanto, le suddette indennità vengono riconosciute, senza alcuna decurtazione determinata da assenze dal servizio, sia in caso di ferie, che di malattia.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale.

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 36 c.2 CCNL 22.1.2004 (che ha introdotto l'art. 17 comma 2 lett. i CCNL 1.4.1999)

2. All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:

i) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

3. Incentivazione produttività collettiva – risorse specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 1.773,93

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno **2016** con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della produttività collettiva:

ART. 3 - LE RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Le risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli e sono destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse per compensare la performance di ciascuna area e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

L'incentivo di produttività dovrà essere correlato al raggiungimento degli obiettivi di Settore e alla partecipazione degli operatori al raggiungimento dei risultati stessi, nonché alle prestazioni individuali dei dipendenti, così come previsto dall'attuale metodologia di valutazione, applicata già dal Nucleo di

Valutazione alla valutazione dei Responsabili di Servizio e risultante dal MANUALE PER LA MISURAZIONE, GESTIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, Documento Integrativo al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e Servizi, Approvato con delibera della Giunta Comunale n°112 del 19.11.2012.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è soggetto a Valutazione del Responsabile del Servizio competente ed è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente.

L'importo da destinare complessivamente ai compensi di produttività deve essere prevalente, al fine di poter premiare ed incentivare il merito e la produttività e migliorare la performance organizzativa, ai sensi del D.lgs. 150/2009, in particolare:

RIPARTIZIONE PERCENTUALE DA DESTINARE ALLA PRODUTTIVITÀ		Somme base disponibili
Obiettivo di Performance Organizzativa:	20% delle risorse variabili e stabili detratte le diverse indennità	1.773,93
Obiettivi di Performance Individuale:	80 % delle risorse variabili e stabili detratte le diverse indennità	7.095,70

Sulla base delle valutazioni disposte dai Responsabili di Servizio, l'incentivo di produttività, legato alla performance individuale, dovrà essere erogato tenendo conto dei parametri di distribuzione previsti dal piano delle performance.

Tutte le economie derivanti da valutazioni sotto l'ottimo, dovranno essere distribuite, con criterio proporzionale, tra i dipendenti, appartenenti a qualsiasi categoria, che hanno riportato una valutazione finale pari all'ottimo.

La valutazione del personale dipendente, avverrà applicando l'attuale metodologia di valutazione, utilizzata già dal Nucleo di Valutazione per la valutazione dei Responsabili di Servizio.

Pertanto, la valutazione si estrinseca diversi "ambiti di valutazione" (Gestionale, Innovativo, Relazionale e di Orientamento alla performance), che verranno esplicitati attraverso differenti "parametri di valutazione" (Impegno ed affidabilità, Capacità di mantenere aggiornate le conoscenze professionali tecniche necessarie, Adattamento ai cambiamenti organizzativi, Capacità di utilizzare efficacemente gli strumenti informatici, Capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative, Capacità di coinvolgimento attivo nelle esigenze della struttura, Capacità di operare in gruppo e stabilmente in un clima di collaborazione attivo, Capacità di rispondere alle esigenze degli organi politici e di altri enti, Attenzione alla qualità per la soddisfazione dell'utente, Grado di autonomia e capacità di organizzazione del proprio lavoro, Capacità di dare risposta alle specifiche esigenze).

L'esito della valutazione di esplicherà, infine, attraverso cinque parametri di giudizio, corrispondenti a delle percentuali per la corresponsione delle somme da erogare in relazione alla produttività e nel rispetto di quanto contenuto e indicato nel fondo:

Parametro di giudizio per la valutazione	Valore scala rapporto al giudizio	% di attribuzione	Scala corrispondente sul totale del punteggio di 200 (individuale+organizzativo)
Insufficiente	0-50	0%	0-100
Sufficiente	51-65	50%	101-130
Discreto	66-70	65%	131-140
Buono	71-89	80%	141-179
Ottimo	90-100	100%	180-200

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. a CCNL 1.4.1999

A) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.99.;

Art. 37 CCNL 22.1.2004

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art. 5 CCNL 31.07.2009

1. Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del

22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

7. Incentivazione produttività individuale – risorse specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 7.095,70

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2016 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della produttività individuale: **Vedasi l'art. 3 – sopracitato "ART. 3 - LE RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE"**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. a CCNL 1.4.1999

a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.99.;

Art. 37 CCNL 22.1.2004

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art. 5 CCNL 31.07.2009

1. Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del

22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Sugeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	6.955,00
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	3.307,14
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	10.262,14
Rischio	0
Maneggio valori	124,00
Specifiche responsabilità art 17 comma 2 lett.i	180,00
Produttività collettiva	1.773,93
Produttività individuale	7.095,70
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	9.173,63
TOT UTILIZZO LETTERA k)	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	19.435,77

c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

Progressioni economiche orizzontali non specificatamente contratte nel CCDI dell'anno (art. 17 comma 2 lett. b CCNL 1.4.1999) € 6.955,00

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

E' stato adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Nel corso dell'anno **2012** con Delibera n. **112 del 19/11/2012** la Giunta Comunale ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs. 150/2009;

L'organo di valutazione ha verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del D.Lgs. 150/09. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno **2016** non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali.

f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

E' stato approvato il Piano della Performance per l'anno **2016**. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera **n. 55 del 08/06/2016** la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2016. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi.

In particolare, con **Delibera n. 102 del 17/11/2016** con oggetto "Quantificazione delle risorse finanziarie di parte variabile ed autorizzazione all'inserimento nel fondo per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività- anno 2016 " la Giunta Comunale ha stabilito di incrementare le risorse variabili con la somma complessiva di €. 2.601,00;

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessun'altra informazione

Il Responsabile del Servizio Personale e Finanziario
Luciano Onano

