

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMUNE DI PIANEZZA ANNO 2016. RIPARTIZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2016.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

(Art. 40, comma 3 sexies. Decreto Legislativo n. 165/2001; Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012) Stesura definitiva a seguito stipula in data 15/04/2016

A. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; ne attesta inoltre la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

In data 26/2/2016 le delegazioni trattanti di parte pubblica e parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale del Comune di Pianezza e per la ripartizione delle risorse decentrate dell'anno 2016.

Successivamente, acquisita la prescritta certificazione del Collegio dei Revisori dei conti, le parti, in data 15/04/2016, hanno stipulato in via definitiva il Contratto decentrato integrativo come sopra descritto.

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda seguente:

Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto del 26/2/2016 Contratto stipulato il
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale – D.ssa Michelina Bonito Componenti : Responsabile Settore Affari Generali; Responsabile Settore Finanziario Informatico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (CISAL), DICCAP-SULPM, RSU. RSU Firmatarie della preintesa: RSU, FP / CGIL – UIL/FPL. Firmatarie del contratto: RSU, FP/CGIL – UIL/FPL
Soggetti destinatari	Personale dipendente
	Definizione dei criteri generali per la ripartizione e

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		destinazione delle risorse finanziarie; • Definizione dei criteri generali per la realizzazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane relativamente ai seguenti istituti contrattuali a contenuto economico: o indennità per attività svolte in turno (art 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.99); o indennità rischio (art 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.99); o indennità di maneggio valori (art 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.99); o compenso per attività svolte in condizioni disagiate (art 17, comma 2 lett. e) CCNL 1.4.99); o compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità (art 17, comma 2 lett. f) e i) CCNL 1.4.99); o progressioni economiche all'interno della categoria professionale (art. 5, e 16, comma 1, ccnl 31/3/1999); o compensi connessi alle attività di recupero evasione/elusione I.C.I. (art. 17, comma 2 lett. g) CCNL 1.4.99); • Ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo e per la produttività 2016
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	In allegato viene acquisita la certificazione del Revisore dei Conti resa in data 06/04/2016, agli atti dell'ente con prot n. 6804 del 06/04/2016 Il Revisore dei Conti non ha espresso rilievi in ordine all'Ipotesi di contratto decentrato integrativo oggetto della presente Relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<i>E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009?</i> Il Piano della Performance per l'anno 2016 è in fase di approvazione.
		<i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 33/2013?</i> E' stato approvato l'aggiornamento del Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità - triennio 2016/2018 - con Deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 26/1/2016.
		<i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? Articolo abrogato dal D. Lgs 33/2013; vige ora l'art. 11 del D. lgs. 33/2013</i> Sì per quanto di competenza.
	Eventuali osservazioni	<i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i> La relazione, per l'anno 2015, è in fase di validazione da parte dell'Organismo Comunale di Valutazione.

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

• Premesse -

Il contratto integrativo 2016 dispone la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2016. I suoi effetti decorrono dal 1.1.2016, salvo le diverse decorrenze previste specificatamente per singoli istituti. Il contratto integrativo aziendale disciplina le materie riservate alla contrattazione integrativa decentrata e le sue disposizioni si applicano a tutto il personale a tempo indeterminato del Comune di Pianezza.

Conservano la loro efficacia eventuali disposizioni contenute in contratti collettivi decentrati integrativi di ente precedenti non contrastanti con norme di legge o di contratto nazionale.

L'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, al comma 3 - sexies, come modificato dall'articolo 54 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Occorre premettere che la quantificazione delle risorse per l'anno 2016, è stata effettuata tenendo conto delle seguenti disposizioni:

- art.1 comma 456 Legge 147/2013 (Legge di Stabilità 2014) secondo cui a decorrere dal 01.01.2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio, sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto dell'art. 9 comma 2 Bis del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010;
- sentenza Corte dei Conti sez. Riunite n. 51 del 04.10.2011 in merito ai compensi a destinazione vincolata;
- circolare Ministero Economia e Finanze n. 16 del 02.05.2012 in merito alle economie dell'anno precedente;
- circolare Ragioneria Generale dello stato n. 20 del 08/05/2015 "Istruzioni applicative circa la decurtazione permanente da applicare, a partire dal 2015, ai fondi della contrattazione integrativa, in misura corrispondente ai risparmi realizzati ai sensi dell'art. 9 c. 2bis del D.L. 31/5/2010 n. 78 convertito, con modificazioni, in L. 30/07/2010 n. 122 come modificato dall'art. 1 c. 456 della L. 147/2013" e sono quindi resi strutturali dal 1 gennaio 2015 i risparmi di spesa conseguenti alla normativa citata quantificati fino al 31/12/2014;
- art. 1 comma 236 Legge di stabilità 2016, in base alla quale *"a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"*.

Per una corretta applicazione della predetta disciplina, l'Ufficio personale si è avvalso delle indicazioni fornite, con la circolare n. 12 del 15.04.2011, dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica, con la quale la Ragioneria

Generale dello Stato aveva fornito indirizzi applicativi in merito all'art. 9 del d.l. 78/2010 ed in particolare, relativamente al suddetto comma 2-bis, aveva precisato che: *"Per quanto concerne la riduzione del fondo in proporzione al personale in servizio si ritiene che la stessa possa essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto del valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo.*

Dalla lettura della Circolare non emergono chiarimenti in merito all'inserimento delle risorse economiche correlate alla disciplina dettata dall'art. 15, comma 1 – lettera k), del CCNL 01.04.1999, nel fondo per la CDI da prendere a riferimento. Pertanto, su tale materia, si ravvisa l'opportunità di dare giusto riscontro all'interpretazione fornita dalla Corte dei Conti Sezione Regionale del Piemonte, con deliberazione n. 51 del 26.05.2011, in base alla quale si rileva che nella quantizzazione delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio, da ridurre ai sensi dell'art. 9, comma 2bis, innanzi richiamato, il fondo, costituito ai sensi della disciplina prevista dalla lettera k) dell'art. 15, rimane escluso dai vincoli imposti in materia di contenimento del salario accessorio, fermo restando che l'importo complessivo del fondo delle risorse decentrate anno 2016, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015.

Si è ritenuto di applicare per analogia il criterio di quantificazione fornito dalla citata circolare della Ragioneria dello Stato, ed in particolare, di utilizzare il Fondo 2015 come parametro di riferimento massimo, effettuando le suddette operazioni:

1. ricalcolo del Fondo (prima 2010 oggi 2015), escludendo le voci che non rientrano nel calcolo del tetto massimo al valore economico:

- a. ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998- 2001)
- b. ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)
- c. QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998- 2001; ART. 93, CC. 7bis - 7ter, D.LGS. 163/2006);

2. riproporzionamento (riduzione) del valore economico massimo ricavato dal fondo di riferimento (prima 2010 oggi 2015) al personale in servizio per l'anno 2016; questa percentuale di riduzione si ricava facendo la proporzione tra la media del personale in servizio all' inizio e al termine dell'anno che si va a negoziare (il 2016, con il dato di fine anno che è necessariamente presunto) e la media del personale in servizio ad inizio e fine anno di riferimento (prima 2010 oggi 2015).

Si evidenzia che la suddetta quantificazione del fondo è subordinata, ai fini di una corretta applicazione operativa della normativa, ad ulteriori e future considerazioni in ordine alla formulazione contenuta nell'ultimo periodo dell'art. 1 comma 236 della predetta Legge 208/2015, e precisamente laddove si fa riferimento alla riduzione proporzionale del personale in servizio *"tenuto conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"*,. Infatti, occorrerà chiarire:

a) se il personale assumibile, ossia il 25% del personale cessato nell'anno precedente, sia da intendersi come potenziale ovvero preventivamente individuato nella programmazione triennale del fabbisogno di personale; b) se le modalità di calcolo del turn over, che potrebbero comportare una minore decurtazione del fondo, siano da considerarsi come valore unitario, ovvero economico.

• Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie -

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate dall'Amministrazione e vengono ripartite sulla base dei seguenti criteri generali:

- privilegiare, tenendo in considerazione l'ammontare del fondo per il salario accessorio, la produttività collettiva, connessa a specifici obiettivi e progetti assegnati al personale dipendente e senza disconoscere istituti già da tempo consolidati in questo Comune, quali: indennità di turno, indennità di reperibilità (da rendere maggiormente funzionale rispetto

alle esigenze dell'Ente con l'individuazione di ulteriori fattispecie di intervento e a fronte di invarianza di risorse a tale titolo), indennità di maneggio valori, ecc..

- assicurare un' impostazione premiale nella gestione del personale, come voluta dal D.Lgs. n.150/2009, basata sull'efficienza e professionalità dello stesso, senza esaurire le risorse nei rivoli delle indennità e compensi fissi, legati piuttosto alle posizioni e non già alla produttività;
- prevedere nell'ambito della produttività collettiva, che il riconoscimento dei premi non segua il criterio della erogazione a pioggia, ma si basi su valutazioni effettive del personale dipendente;
- garantire gli importi obbligatori previsti dal Contatto Collettivo Nazionale.

Le risorse variabili sono destinate alla remunerazione dei seguenti istituti:

- 1) In riferimento all'applicazione dell'indennità di cui all'art. 17 – comma 2 lettera “i” del CCNL 1.4.1999, inerente alle specifiche responsabilità del personale con qualifica di ufficiale di stato civile ed anagrafe e addetti all'ufficio relazioni con il pubblico, si riconosce ai 4 addetti in possesso della relativa qualifica la somma pro capite annua, di € 300,00, rapportata al tipo di rapporto di lavoro.
- 2) In riferimento all'applicazione dell'indennità di rischio, come prevista dall'art. 37 del CCNL 14.9.2000 e modificata dall'art. 41 del CCNL 22.1.2004, la stessa è riconosciuta agli agenti di Polizia Municipale, in virtù dell'accordo decentrato del 30.06.2005, agli operai e al fattorino, secondo quanto previsto dall'accordo decentrato del 31.03.2004, nella misura di € 30,00 sulla base della presenza in servizio.
- 3) In riferimento all'indennità di maneggio valori, ex art. 36 del CCNL 14.9.2000, si attribuisce all'economo comunale addetto al maneggio denaro una indennità giornaliera di € 0,77 per i giorni di effettiva presenza. Per gli altri 7 addetti al maneggio denaro, l'indennità giornaliera è stabilita in € 0,52.
- 4) In riferimento all'applicazione dell'art. 17 comma 2, lett. d), per l'indennità di turno, sono attribuiti € 11.417,00, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 1995, per la reperibilità, € 4.437,05.
- 5) In riferimento all'art. 15, lett. k) del CCNL 1.04.1999 sono remunerati i compensi incentivanti per il personale dell'ufficio tributi, ai sensi del D.Lgs 446/1997, quelli relativi alle notifiche, ex legge 265/1999 e legge regionale 28/2007.
- 6) In riferimento all'applicazione dell'indennità di cui all'art. 17 – comma 2 lettera “f” del CCNL 1.4.1999, per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale, sono attribuiti ai Responsabili di Uffici, nominati con determinazione dei Responsabili di Settore, € 24.152,64.
- 7) La somma di € 33.198,17 è destinata ad incentivare la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera A) CCNL 01/04/99.

In conformità al disposto dell'art. 17 CCNL del 1/4/99, dell'art. 31, 2° comma, del CCNL del 22.01.2004 e della dichiarazione congiunta n. 19 al CCNL 22/1/04 sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

- a) € 93.141,67 quale fondo per le progressioni economiche ai sensi dell'art.17 lett.b) CCNL 01/04/99, già riconosciute ed attribuite a seguito di accordo decentrato stipulato in data 23.12.2010;
- b) € 29.082,24 per la corresponsione dell'indennità di comparto ai sensi dell'art.33 CCNL del 22/01/04;
- c) € 7.500,00 da destinare a nuove progressioni orizzontali.

Le progressioni economiche sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione. Mediante la progressione economica all'interno della categoria si intende riconoscere l'aumento di professionalità acquisito che non comporta un mutamento di mansioni. Ai fini della selezione per l'assegnazione delle posizioni economiche orizzontali si utilizzano, nel rispetto dei criteri fissati dall'art. 5, comma 2, lett. a), b), c) e d) del CCNL 31/3/1999, i seguenti criteri:

- selezione aperta ai dipendenti che abbiano maturato almeno 36 mesi nella posizione economica precedente;
- metodologia di valutazione è quella già approvata nel CCDI 2004/2005, con correttivi connessi all'entità delle risorse destinate a tale voce. I suddetti correttivi si sostanziano nel precludere l'accesso alla selezione ai dipendenti di categoria C e D ove gli stessi abbiano in precedenza già effettuato un passaggio di progressione orizzontale o verticale. Al fine di evitare disparità di trattamento, non si tiene in considerazione il criterio della formazione non avendo il Comune approvato un espresso piano di formazione rivolto alla generalità dei dipendenti.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto stabilito con le determinazioni del Responsabile del Settore Affari Generali n. 8 dell'8 febbraio 2016 e n. 91 del 15 marzo 2016, le risorse per l'anno 2016 sono state così individuate:

DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2016	
DESCRIZIONE	IMPORTI
<i>Risorse stabili</i>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	€ 115.352,49
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	€ 14.203,31
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	€ 7.013,00
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	€ 12.117,08
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	€ 8.073,25
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	€ 8.259,20
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	€ 32.064,58
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA	€ 8.087,00
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ai sensi art. 9: comma 2 bis del D.L. n. 78 del 31/05/2010	€ 5.210,00
TOTALE RISORSE STABILI	€ 183.785,91
DESCRIZIONE	IMPORTI
<i>Risorse Variabili soggette al limite</i>	

RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	€ 7.000,00
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01)	€ 265,76
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	€ 15.224,85
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	€ 318,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€ 22.808,61
<i>Risorse variabili NON soggette al limite</i>	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	€ 3.928,00
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	€ 5.368,00
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	€ 1.400,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 10.696,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 33.504,61
TOTALE	€ 217.290,52
TOTALE DEPIRATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	€ 206.595,00

PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE	2,46%
LIMITE 2015	€ 206.598,00

Destinazione delle risorse decentrate:

Le parti sulla base delle risorse sopra esposte e tenuto conto degli impieghi vincolati hanno destinato le stesse come segue:

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO E PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2016	
DESCRIZIONE	IMPORTI
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività individuale - produttività collettiva	€ 33.198,17
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (già attribuite)	€ 93.141,67
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (da attribuire)	€ 7.500,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 29.082,24
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori	€ 19.722,85

Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	€ 507,08
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€ 24.152,64
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 1.002,11
<i>dato provvisorio Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, ICI, L.R.28/2007, messi.)</i>	€ 8.983,76
TOTALE	€ 24.290,52

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

Tale utilizzo risulta compatibile con le Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 24 del 9 febbraio 2016.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il suddetto contratto integrativo rinvia alle disposizioni del contratto integrativo normativo 2004/2005 in quanto compatibili con le norme di legge.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema della performance: trasparenza, misurazione, valutazione. La valutazione è operata dai Responsabili di ciascun settore.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il contratto integrativo prevede l'assegnazione di progressioni economiche orizzontali, ai sensi degli artt. 5, e 16, comma 1, ccnl 31/3/1999 sulla base di criteri coerenti con il principio di selettività in quanto le stesse sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle valutazioni espresse dai rispettivi responsabili di settore.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende un incremento della produttività del personale rivolta alla garanzia dei livelli essenziali dei servizi ai cittadini. Il sistema delle performance infatti promuove un'attenta gestione delle risorse umane, evidenziando l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi generali dell'ente nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza.

G) Altre informazioni eventuali

Nessuna

Pianezza, 05/04/2016

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AFFARI GENERALI
Dott.ssa Stefania Guffre

