

COMUNE DI PAESE
Provincia di Treviso

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
del contratto decentrato integrativo per il triennio 2016-2018 per il personale
dipendente del comparto Regioni e Autonomie locali**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I - La relazione illustrativa

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa: 22 giugno 2016 Definitivo: 19 ottobre 2016	
Periodo temporale di vigenza		Il contratto ha validità triennale, 2016-2018, e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto.	
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Componente: Dirigente dell'Area della gestione del territorio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL; CISL-FP; UIL-FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL-FP; UIL-FPL	
Soggetti destinatari		Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Contratto decentrato sui criteri per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione di cui all'art. 93, commi da 7- bis a 7- quater del decreto legislativo n. 163/2006.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 6 luglio 2016	
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. 	
	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 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì con deliberazione della Giunta comunale n. 73 in data 22 giugno 2015
			È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 10, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013? Sì con deliberazione della Giunta comunale n 33 in data 6 marzo 2016 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018 comprendente il programma triennale per la trasparenza ed integrità 2015-2017
			È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? All'art. 10 del d.lgs. n. 33/2013? Sì come attestato dal Nucleo di valutazione in data 26 febbraio 2016 (rilevazione al 31/1/2016)
			La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? Sì in data 29 maggio 2015 il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione della performance dell'anno 2014
Eventuali osservazioni			

1.2 - 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)

Il presente contratto integrativo è un "contratto integrativo normativo" che definisce le regole generali concordate in sede integrativa; non contiene invece la programmazione delle risorse, che costituirà oggetto di successivo accordo annuale.

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale.

E' una ricognizione del quadro normativo e contrattuale che regola il presente contratto: i decreti legislativi 30 marzo 2001, n. 165 e 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141; i vigenti CCNL del comparto Regioni-Autonomie locali; il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi; il vigente sistema di valutazione della performance individuale.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale non dirigente dell'ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, compreso il personale comandato o distaccato.

Esso ha validità triennale, i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato integrativo, fatte salve eventuali modifiche stipulate dalle parti, e salvo altresì il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 - Interpretazione autentica

Disciplina le modalità di risoluzione di eventuali controversie sulla interpretazione del CCDI.

Art. 4- Relazioni sindacali e soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

Le parti danno atto che le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dal decreto legislativo n. 165/2001 e dai CCNL e nel rispetto di quanto stabilito dei decreti legislativi n. 150/2009 e n. 141/2011.

TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 5– Quantificazione delle risorse

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività è di esclusiva competenza dell'Amministrazione in conformità agli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004. Le risorse variabili aggiuntive, possono essere rese disponibili nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti e possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 6– Strumenti di premialità e indennità

Gli strumenti di premialità individuati sono:

- i premi diretti ad incentivare il merito e il miglioramento della performance individuale ed organizzativa da distribuirsi con l'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale;
- le progressioni economiche, istituto per il quale si applica il vigente sistema di valutazione della performance individuale;
- la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione predetto;
- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale (indennità di comparto) e le indennità previste dalla contrattazione decentrata integrativa di cui al successivo capo V;

- le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k), del CCNL 1° aprile 1999 di cui al successivo capo VI;
- le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16, comma 5, del decreto-legge n. 98/2011, convertito dalla legge n. 111/2011, ovvero derivanti dall'attuazione dei "piani di razionalizzazione" di cui al successivo capo VI.

CAPO II – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7– Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

L'articolo elenca criteri e principi generali per la ripartizione e destinazione delle risorse sottolineando che i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo. Le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori prestazioni.

CAPO III PERFORMANCE

Art. 8- Performance

Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota individuale del premio collegato alla performance individuale, oltre che le risultanze della valutazione, la categoria di appartenenza – sulla base di appositi indici -, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno, l'eventuale rapporto a tempo parziale.

CAPO IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 9– Criteri generali

L'articolo definisce i criteri per l'attribuzione della progressione economica orizzontale. In sede di accordo annuale sarà definita la quota del complessivo personale in servizio nell'anno di riferimento al quale l'ente può riconoscere la progressione economica, le risorse su base annua da destinare alle progressioni stesse e la ripartizione tra le categorie. Le progressioni saranno attribuite dal personale che ha conseguito le valutazioni più alte, secondo il vigente sistema di valutazione della performance, nell'ultimo triennio.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 10– Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza del dirigente dell'area.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente dirigente.

Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo annuale a contenuto economico.

Art. 11– Indennità di rischio

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute, individuati appositamente nel presente CCDI, e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.9.2000 e art. 41 CCNL 22.1.2004).

Art. 12– Indennità di disagio

Ai dipendenti delle categorie A, B e C che operano, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate, compete una indennità mensile, la cui misura è determinata di anno in anno in sede di accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate:

- particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno), ad esempio orario frazionato, orario plurisettimanale, multiorario, ecc;
- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Art. 13– Indennità maneggio valori

L'indennità maneggio valori compete, nei limiti dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio. Tali soggetti sono individuabili in coloro che sono formalmente nominati agenti contabili e/o economi.

Art. 14– Indennità di reperibilità

L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 23 del CCNL 14.9.2000, che integra la lettera d) dell'art. 17, comma 2, del CCNL 1.4.1999, è attribuita al personale interessato dei servizi comunali all'uopo individuati dall' Ente. In caso di intervento in turno di reperibilità, e per la durata dello stesso, il personale interessato matura il diritto al compenso per la prestazione straordinaria in luogo dell'indennità di reperibilità, fatto salvo il rispetto del dettato contrattuale e dei criteri generali sopra indicati.

Art. 15– Indennità di turnazione

L'indennità prevista e disciplinata dall'art. 22 del CCNL 14.9.2000, che integra la lettera d) dell'art. 17, comma 2, del CCNL 1.4.1999, è attribuita al personale dei servizi comunali all'uopo individuati che, organizzato in squadre/turni, garantisce il servizio in via continuativa (minimo 6 giorni alla settimana) con rotazione ciclica dell'orario di lavoro in turni programmati, nel rispetto della misura e con le modalità previste dalla normativa e dalla contrattazione nazionale vigente.

Art.16 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL1.4.1999, come aggiornato dall' art. 7, comma 1, del CCNL 9.5.2006)

In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f, del CCNL 1.4.1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 9.5.2006, l'ente individua le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro, conferite dai competenti dirigenti di area, tenuto conto dei principi generali di cui all'art. 10, per le quali può essere attribuita un'indennità di cui al citato articolo. Nell'articolo sono individuate le fattispecie alle quali i dirigenti devono fare riferimento ai fini dell'individuazione delle suddette posizioni di lavoro, nonché i fattori ed i coefficienti di calcolo dell'indennità. La conferenza dei dirigenti, sulla base delle risorse disponibili, applicando i suddetti coefficienti, stabilisce il valore economico dell'indennità e il numero degli incarichi attribuibili per ciascuna area.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, CCNL 1.4.1999)

Nell'ente l'indennità prevista dall'art. 36, comma 2, del CCNL 22.1.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 1.4.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi), compete al personale al quale, con apposito atto scritto, è stato conferito l'incarico di Ufficiale di stato civile e anagrafe e/o Ufficiale elettorale.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 18 - Fattispecie e disciplina

Al personale dipendente possono essere erogati compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (per la progettazione e la pianificazione interna; per il recupero dell'evasione dell'ICI, per rilevazioni statistiche previste per legge, ecc.). Le somme destinate alle suddette finalità sono quantificate e distribuite nel rispetto di quanto previsto negli appositi regolamenti o atti organizzativi, o alle specifiche disposizioni di legge che già ne identificano i criteri. Quelle per il recupero dell'evasione ICI, invece, sono disciplinate al successivo art. 19.

Art. 19 – Criteri per la ripartizione degli incentivi per l'attività di accertamento dell' ICI

L'articolo contiene la specifica disciplina del fondo destinato al personale che svolge attività di accertamento dell'ICI.

CAPO VII – PREMIO DI EFFICIENZA

Art. 20 - Disciplina del premio di efficienza

L'articolo disciplina la possibilità di erogazione del premio previsto dall'art. 27 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

TITOLO III – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 21 – Personale comandato o distaccato

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.1.2004, il personale dell'ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

Art. 22 – Personale in gestione associata

Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato, tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto di riferimento determina l'abrogazione implicita del CCDI 2013-2015 e successive modificazioni.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Questo Comune, con deliberazione della Giunta comunale n. 102 in data 27 giugno 2011, ha adeguato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi alle disposizioni del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". Le finalità delle disposizioni introdotte sono contenute nell'articolo 56 del regolamento suddetto, che così recita:

"1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli dipendenti e dalle unità organizzative/aree in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente.

2. Il Comune misura e valuta annualmente la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di attività e ai singoli dipendenti.

3. Il Comune adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

4. Il rispetto delle disposizioni del presente titolo è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito e alla performance."

Ai fini dell'attuazione di quanto contenuto nell'articolo 56 del regolamento, l'amministrazione sviluppa il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori precisi e/o quali-quantitativi;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse del piano esecutivo di gestione;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

- f) rendicontazione dei risultati al Sindaco, alla Giunta, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

La performance organizzativa del Comune si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi che possono essere di ente, di singole aree e di gruppi di dipendenti, e che devono presentare le seguenti caratteristiche:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'ente, ai bisogni degli utenti e alla missione istituzionale del Comune;
- b) concreti, misurabili e valutabili in termini chiari e precisi;
- c) orientati al miglioramento dei servizi e degli interventi erogati dal Comune;
- d) riferiti ad un arco temporale pluriennale o annuale;
- e) confrontabili, ove possibile, con gli andamenti dell'amministrazione nel periodo precedente, o con target di altre amministrazioni;
- f) correlati alle quantità e qualità delle risorse disponibili;

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e la allocazione delle risorse, si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- a) le linee programmatiche di mandato, che specificano i programmi e i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- b) la relazione previsionale e programmatica approvata annualmente unitamente al bilancio di previsione annuale e pluriennale, che individua, nell'arco del triennio, i programmi e progetti da attuare, nonché il programma triennale dei lavori pubblici approvato unitamente al bilancio stesso;
- c) il piano esecutivo di gestione approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi, con i relativi indicatori di risultato, e le risorse assegnate ai Dirigenti;

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

L'art. 18 comma 1 del DLgs 150/2009 dispone che 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, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera".

Il Contratto Integrativo di riferimento stabilisce i seguenti criteri che assicurano la selettività delle progressioni economiche:

- è necessario aver maturato almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica acquisita
- aver ottenuto una valutazione complessiva della performance individuale non inferiore a 24/30 , senza nessun fattore sotto i 20/30 e un punteggio di almeno 24/30 per il fattore 4 (competenza professionale)
- le progressioni economiche sono attribuite al personale che ha conseguito le valutazioni più alte, secondo il vigente sistema di valutazione della performance individuale, nell'ultimo triennio
- in sede di accordo annuale sarà definita la quota del complessivo personale in servizio nell'anno di riferimento al quale l'ente può riconoscere la progressione economica, le risorse su base annua da destinare alle progressioni stesse e la ripartizione tra le categorie. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica orizzontale sarà formata una graduatoria per ciascuna categoria di inquadramento, cat. A, B, C, D, in base alla somma dei punteggi conseguiti nella valutazione della performance individuale nel triennio e saranno attribuite, per ciascuna categoria stessa, progressioni nei limiti delle risorse a tal fine destinate
- il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto con effetto dal 1° gennaio dell'anno immediatamente successivo al periodo di riferimento della valutazione.

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

Il presente "contratto integrativo normativo" rappresenta il necessario e puntuale collegamento con gli strumenti di programmazione rappresentati dal Piano esecutivo di gestione – Piano della performance.

L'art. 58 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 27 giugno 2011 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, definisce come segue il ciclo di gestione della performance:

Art. 58 – Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 56, l'amministrazione sviluppa, in coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori precisi e/o quali-quantitativi;*
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse del piano esecutivo di gestione;*
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;*
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
- f) rendicontazione dei risultati al Sindaco, alla Giunta, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

L'erogazione dei premi connessi alla produttività individuale ed organizzativa, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi specificatamente assegnati con il Piano esecutivo di gestione-Piano della performance.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il presente contratto integrativo è un "contratto integrativo normativo" per il triennio 2016-2018 che definisce principi e criteri di utilizzo delle risorse per le premialità e per le indennità previste dalle leggi e dai vigenti CCNL del comparto Regioni-Autonomie locali. Il contratto non prevede l'annuale programmazione economica delle risorse, oggetto di separato accordo.

Avendo contenuto esclusivamente normativo, il presente contratto non ha effetti economici diretti sui costi del personale e, pertanto, la relazione Tecnico-finanziaria non viene compilata.

Il presente contratto non regola istituti i cui effetti economici, in termini di costi del personale, trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa

Paese, 28 giugno 2016

Il funzionario delegato

- servizio personale -

Roberta Pestrin



