



Comune di Vigliano Biellese

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

Data di sottoscrizione		Preintesa: 30/11/2017 Contratto decentrato integrativo aziendale 2017 - Parte economica - Sottoscrizione: 19/12/2017
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2017 - 31 DICEMBRE 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente delegazione pubblica trattante Dott.ssa Elena Andronico - Segretario Generale Componenti delegazione pubblica trattante: Dott. Palmino Camerlo - Responsabile del Settore Polizia Locale Dott.ssa Stefania Fabris - Responsabile del Settore Economico Amministrativo Dott.ssa Mariateresa Signaroli - Responsabili del Settore Affari Generali RSU: Patrizia Brunazzo Elisabetta Ravetto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL - Alberto Tomasin CGIL - Mario Paonessa
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Vigliano Biellese
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017. Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999. Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto.
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.	È stata acquisita la certificazione preventiva del Nucleo Indipendente di Valutazione interno ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 per le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 effettivamente destinate al raggiungimento di obiettivi specifici.
		L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.





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 2017 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 41 del 12.04.2017
	E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità con delibera di Giunta Comunale n. 1 del 01/02/2018 e l'Ente sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013 È stato, inoltre, assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs 33/2013, come da attestazioni del Nucleo di Valutazione/OIV pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Ufficiale dell'Ente.
	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 con verbale 2/2017. 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 2017 con la determina di costituzione del fondo n. 421 del 30/11/2017, il Responsabile del Settore Economico Amministrativo 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, progressioni economiche storiche e indennità educatrici) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 91.494,98, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2017 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando *inoltre per l'anno:*

1. Indennità di turno (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 5.450,00

Art. 16 del Contratto Decentrato Integrativo - Parte normativa - Quadriennio 2015/2018 sottoscritto in data 24/12/2015

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. 22 CCNL 14.9.2000

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.

5. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c).



6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Indennità di rischio (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 510,00

Art. 11 del Contratto Decentrato Integrativo - Parte normativa - Quadriennio 2015/2018 sottoscritto in data 24/12/2015

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. 37 CCNL 14.9.2000

1. Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un' indennità mensile di L.40.000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

3. Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore sottoscritti alla data del 30.6.2000.

Art. 41 CCNL 22.1.2004

1. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003.

3. Indennità di maneggio valori (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 371,25

Art. 13 del Contratto Decentrato Integrativo - Parte normativa - Quadriennio 2015/2018 sottoscritto in data 24/12/2015

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.

4. Indennità di disagio (art. 17 comma 2 lett. e CCNL 1.4.1999) € 1.400,00

Art. 12 del Contratto Decentrato Integrativo - Parte normativa - Quadriennio 2015/2018 sottoscritto in data 24/12/2015

RIFERIMENTI NORMATIVI/ CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. e CCNL 1.4.1999

E) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;

- 5. Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett. f. CCNL 01/04/99, art. 36, c.1, CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006) € 6.750,00**

Art. 14 del Contratto Decentrato Integrativo - Parte normativa - Quadriennio 2015/2018 sottoscritto in data 24/12/2015

RIFERIMENTI NORMATIVI/ CONTRATTUALI:

Art. 7 CCNL 9/5/2006 (che ha sostituito l'art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999)

1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: " f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera

2. E' disapplicata, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo, la disciplina dell'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004.

- 6. Particolari responsabilità (art. 17, c. 2, lett. I. CCNL 01/04/99 come modificato dall'art. 36, c.2, CCNL 22/01/04) € 1.665,00**

Art. 15 del Contratto Decentrato Integrativo - Parte normativa - Quadriennio 2015/2018 sottoscritto in data 24/12/2015

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.

- 7. Centri estivi asili nido (art 31 comma 5 CCNL 14/9/ 2000) € 1.200,00**

Art. 18 del Contratto Decentrato Integrativo - Parte normativa - Quadriennio 2015/2018 sottoscritto in data 24/12/2015

RIFERIMENTI NORMATIVI/ CONTRATTUALI:

Art 31 comma 5 CCNL 14 -9- 2000

5. Il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite in sede di concertazione. In tali periodi e negli altri di chiusura delle scuole il personale è a disposizione per attività di formazione ed aggiornamento programmata dall'ente o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento fermo restando il limite definito nei commi precedenti. Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.17, co.1, lett. a) del CCNL dell'1.4.1999; gli incentivi economici di tali attività sono

definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art. 15 del citato CCNL.

8. Incentivazione produttività collettiva (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 15.671,38

Art. 21 del Contratto Decentrato Integrativo - Parte normativa - Quadriennio 2015/2018 sottoscritto in data 24/12/2015

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, nonché 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.

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	66.754,86
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	19.937,12
Indennità educatori asilo nido	4.803,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	91.494,98
Indennità di turno	5.450,00
Rischio	510,00
Maneggio valori	371,25
Disagio	1.400,00
Indennità particolari posizioni art 17 comma 2 lett. F	6.750,00
Specifiche responsabilità art 17 comma 2 lett.i	1.665,00
Centri estivi asili nido art 31 comma 5CCNL 14 -9- 2000	1.200,00
Produttività collettiva	15.671,38
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	33.017,63
TOT UTILIZZO LETTERA k)	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	124.512,61

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;

- Attualmente il D.Lgs. 150/2009 ha apportato modifiche sostanziali al D.Lgs 165/2001 restringendo e modificando ampiamente le materie destinate alla contrattazione integrativa definendo in maniera sensibilmente differente rispetto al passato le materie destinate alla contrattazione, concertazione ed informazione.
- In merito all'applicabilità di tali disposizioni si evidenzia che:
 - la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
 - sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del D.Lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del D.Lgs. 165/2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n.421;
 - la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;
 - la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
 - la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività di servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

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

a

La Giunta Comunale con delibera n. 4 del 13/01/2014 ha approvato il "Sistema integrato di valutazione delle performance dell'Ente e del personale" recependo una metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 162 del 29/12/2010, modificato con D.G.C. n. 107 del 12.11.2012, integrato con delibera n. 110 del 09/09/2013 relativamente all'appendice "Disciplina del procedimento sanzionatorio per la violazione degli obblighi imposti dal decreto trasparenza" e successivamente con delibera 43 del 24.03.2014;

L'organo di valutazione con verbale n. 2 del 7/12/2011 aveva già verificato la coerenza della metodologia, poi recepita nel "Sistema integrato di valutazione delle performance dell'Ente e del personale", con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 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 2017 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche.

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 2017. 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. 41 del 12.04.2017 la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance per l'anno 2017. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione con il Verbale n. 2/2017.

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 Giunta Comunale.

La Giunta Comunale in particolare, con delibera n. 130 del 08/11/2017 con oggetto "Indirizzi per la costituzione del fondo destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività - Anno 2017. Indirizzi per la costituzione e direttive per la contrattazione decentrata integrativa" ha stabilito di incrementare le risorse:

ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 è *stata autorizzata l'iscrizione*, fra le risorse variabili, *della quota* fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, *nel rispetto del limite* dell'anno 2010 e *finalizzato al* raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel Piano esecutivo di gestione 2017 unitamente al Piano della Performance approvato con delibera della Giunta Comunale n. 41 del 12.04.2017.

L'importo previsto è pari a € 10.671,83 *che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi*. Tali risorse *potranno essere inserite solo in presenza del preventivo accertamento da parte dell'Organo di Valutazione, ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999*.

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

G. Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessun'altra informazione



