



Comune di Pordenone

Relazione illustrativa ai contratti integrativi

*(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001 e Circolare
del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)*

AL COLLEGIO DEI REVISORI DEL CONTO DEL COMUNE DI PORDENONE

PREINTESA

firmata in data 22 dicembre 2020

**Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale
- Area Enti Locali -**

**Parte Prima: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO CCRL 15/10/2018**

**Parte Seconda: CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE
INTEGRATIVE ART. 32 CCRL 2018 ANNO 2020**

Pordenone, 23/12/2020

IL SEGRETARIO GENERALE DEL COMUNE DI PORDENONE
dr.ssa Maria Teresa Miori

Lo schema di relazione illustrativa

Lo schema di *relazione illustrativa* è composto da 2 distinti moduli, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Scheda 1.1*);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Per la corretta compilazione dei moduli sopra elencati le Amministrazioni faranno riferimento, oltre che alle istruzioni di seguito riportate, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*).

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

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione:

- della data di sottoscrizione; del periodo temporale di vigenza; della composizione della delegazione trattante (per la parte sindacale indicare le OO.SS. ammesse alla trattativa e, nell'ambito di queste, quelle firmatarie dell'accordo); dei soggetti destinatari;
- delle *materie trattate* dal contratto;
- del rispetto dell'*iter* procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa. In particolare:
- va attestato il *rispetto degli obblighi* di legge ai quali le norme correlano, in caso di inadempimento, la *sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato* (articolo 11, comma 9 del Decreto Legislativo 150/2009, relativo alla mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e al non assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dello stesso articolo; articolo 10, comma 5, con riferimento alla mancata adozione del Piano della performance; articolo 14, comma 6, in relazione alla mancata validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) delle Relazione sulla performance);
- va evidenziata *l'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno* sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001; la certificazione dell'Organo di controllo deve essere positivamente resa sia sulla relazione tecnica sia su quella illustrativa (articolo 40, comma 3-sexies, ed articolo 40-bis, comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001) su tutti gli aspetti richiamati nelle predette disposizioni normative (controllo sugli aspetti di carattere economico-finanziario e controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti); al riguardo si rammenta inoltre che:
 - a) non sono ammesse relazioni "cumulative", riferite, cioè, a più ipotesi di accordo e, pertanto, ogni singola ipotesi di accordo deve essere corredata da specifiche relazioni;
 - b) in assenza della certificazione positiva su tutti gli aspetti prima menzionati, l'ipotesi di accordo non potrà avere seguito.

A fini di validazione del contratto integrativo, alla luce delle citate disposizioni, l'organo di controllo deve attestare norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto.

NOTA BENE

Va rammentato che a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 150/2009 - ed in particolare con la modifica dell'art. 40, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001 (da leggere in combinato disposto con l'art. 5, comma 2) - sono disapplicate le disposizioni dei CCNL che demandano alla sede integrativa la contrattazione degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro. Di tali istituti è peraltro consentita esclusivamente l'informazione (es. formazione, articolazione dell'orario di lavoro, aspetti non retributivi legati alla turnazione o alle posizioni organizzative, sistemi di valutazione, profili professionali, eccetera. Si veda al riguardo anche la circolare n. 7/2010 del Dipartimento della funzione pubblica).

La relazione illustrativa dei contratti integrativi dovrà indicare l'acquisizione della Certificazione dell'Organo di controllo interno (par. 1.3).

Sul sito istituzionale dovrà essere pubblicato il contratto sottoscritto definitivamente, la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, la certificazione dell'organo di controllo interno (articolo 40-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001).

Gli Organi di controllo interno vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165/01 (comma 7, ultimo periodo).

Va in ogni caso nuovamente e fortemente ribadito che in caso di rilievo dell'organo di controllo interno o di certificazione non positiva di cui all'art. 40-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il contratto non può avere seguito se non adeguato.

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 dicembre 2020 CONTRATTO: _____
Periodo temporale di vigenza	Triennale a partire dal 1° gennaio 2020. Il contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) (delibera Giunta Comunale di Pordenone n. 204 del 24/09/2020): Presidente: Segretario Generale del Comune di Pordenone Componenti: Dirigente del Servizio Gestione Risorse Umane Dirigente del Settore "Gestione territorio, Infrastrutture, Ambiente" Altri componenti: dirigenti di volta in volta convocati dal Presidente, sulla base degli argomenti iscritti all'ordine del giorno delle sedute di delegazione trattante. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL F.P. CISL FP F.V.G. UIL F.P.L. CISAL EE.LL. FVG U.G.L. – EE.LL. R.S.U. COMUNE DI PORDENONE Componenti Parte Pubblica firmatari: Presidente: Segretario Generale del Comune di Pordenone Organizzazioni sindacali e RSU firmatarie (elenco sigle): CGIL - F.P. CISL FP F.V.G. UIL - F.P.L. CISAL EE.LL. FVG R.S.U. COMUNE DI PORDENONE
Soggetti destinatari	Personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso il Comune di Pordenone, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso il personale distaccato presso altro Ente, anche se a tempo parziale.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Parte Prima: Il C.C.D.I. interviene sugli istituti contrattuali normativi del personale dipendente, compresi i contingenti per i servizi minimi essenziali, gli istituti delle relazioni sindacali, la formazione professionale, nonché i criteri generali per i diversi istituti finanziati con le risorse finanziarie disponibili per il trattamento accessorio, ecc. Parte Seconda: Il C.C.D.I. individua i criteri di ripartizione delle risorse del FONDO e delle indennità di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 – ANNO 2020

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 dell'Organo di controllo interno PREINTESA: procedimento in corso CONTRATTO: _____
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli PREINTESA: Procedimento in corso CONTRATTO: _____
	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 La disciplina per gli EE.LL. della Regione FVG è contenuta nella L.R. 18/2016. Il Comune di Pordenone: 1) con deliberazione del consiglio comunale n. 15 del 21/02/2011 ha approvato le linee guida in materia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale. 2) con deliberazione della giunta comunale n. 52/2014 in data 28/02/2014 ha approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, dei funzionari incaricati di posizione organizzativa e dei dipendenti". L'Ente pertanto ha individuato, secondo quanto indicato nelle precedenti deliberazioni, i seguenti documenti formali per l'anno 2020: <ul style="list-style-type: none"> - DOCUMENTO DI INDIRIZZI POLITICI DI MANDATO 2016-2021: adottato con deliberazione di C.C. n. 42/2016 del 05/09/2016 - DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2020-2022 (DUP) (art. 170 del D.Lgs. 267/2000): adottato con deliberazione di C.C. n. 51/2019 del 28/10/2019 - NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2020-2020 (DUP): adottata con deliberazione di C.C. n. 63/2019 del 16/12/2019 - PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2020-2022 CONTENENTE IL PIANO DELLA PRESTAZIONE (PERFORMANCE): adottato con deliberazione di G.C. n. 17/2020 del 29/01/2020
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) di cui alla Legge n. 190/2012 e D.lgs. n. 33/2013 è stato adottato con deliberazione giuntale del Comune di Pordenone n. 33/2020 in data 20 febbraio 2020.
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013 Si, per quanto di competenza.	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. 150/2009 (art. 6 L.R. 16/2010)? La Relazione della Performance relativa al 2020 costituirà atto preordinato alla liquidazione, secondo i criteri stabiliti nella preintesa oggetto di certificazione, dei compensi per la produttività per il 2020. Tale relazione sarà approvata contestualmente al referto del controllo di gestione come previsto nel sistema performance.	

Eventuali osservazioni

//

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 modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Inoltre, considerato che l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. articolo 4 del Decreto Legislativo n. 150/2009) e che il comma 4 dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, emerge l'esigenza di stipulare contratti integrativi in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine appare opportuna l'indicazione dei risultati attesi dalla stipulazione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

NOTA BENE

Per illustrare i risultati attesi, possono essere presi in considerazione gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno di riferimento, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibera CIVIT n. 112/2010; Delibera CIVIT n. 89/2010).

L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

*Pertanto, il **contenuto minimo ed obbligatorio** della relazione illustrativa è costituito da:*

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 effetto dello scioglimento di diritto dell'UTI del Noncello con trasferimento del personale all'Ente Regione ai sensi dell'art. 29 della LR 21 del 29/11/2019, e della conseguente cessazione della convenzione di servizi a suo tempo stipulata fra il Comune di Pordenone e l'UTI del Noncello, è venuta meno dal corrente anno la modalità di svolgimento della contrattazione integrativa in forma territoriale.

Parte Prima:

Quanto disciplinato dal CCDI rientra fra le materie sottoposte alla contrattazione decentrata indicate all'art. 38 del CCRL 2016-2018, secondo il disposto dell'art. 40 comma 3 bis del DLgs 165/2001 e dell'art. 37 della LR 18/2016.

Il C.C.D.I. interviene sugli istituti contrattuali normativi del personale dipendente, compresi i contingenti per i servizi minimi essenziali, gli istituti delle relazioni sindacali, la formazione professionale, nonché i criteri generali per l'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per il trattamento accessorio, ecc.

Il CCDI costituisce articolato economico normativo conseguente al CCRL 15/10/2018 pertanto, per quanto concerne le prestazioni rese dal 1° gennaio 2020 non trova più applicazione la precedente regolamentazione contrattuale decentrata che risulta pertanto espressamente disapplicata.

A scopo ricognitivo sono richiamati all'art. 19 (norma finale) i precedenti atti a suo tempo oggetto di concertazione o contrattazione decentrata, le cui previsioni risultano ultrattive in quanto afferenti a istituti non specificatamente regolati dal presente contratto e comunque rientranti negli argomenti oggetto di confronto/contrattazione decentrata.

Parte Seconda:

Il CCDI prevede la regolazione dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili del fondo risorse integrative per le progressioni economiche orizzontali e per la produttività, e la ripartizione delle risorse disponibili del fondo per le indennità.

I concordati criteri generali per l'attribuzione dei diversi istituti economici, sono intesi quale fissazione delle regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili, e non quindi la specificazione dei valori economici di destinazione annua dei singoli istituti contrattuali.

Il fondo è costituito secondo precise indicazioni contenute nell'art. 32 del CCRL 15/10/2018, le cui risorse servono a finanziare specifici istituti disciplinati nello stesso CCRL e nei precedenti CCRL ancora validi, nonché nel contratto collettivo integrativo stipulato.

	<p>L'atto di costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa è una determinazione dirigenziale che non richiede la preventiva contrattazione con la RSU o OOSS e che è stato adottato nel rispetto delle normative di legge e contrattuali. Per l'anno 2020 il fondo è stato approvato con determinazione dirigenziale n. 2161 del 15/09/2020.</p> <p>Il fondo costituito nella misura prevista dall'art. 32 del CCRL 2018 può nel corrente anno 2020 essere integralmente utilizzato, in quanto con nota n. 7235/P del 12/02/2020 della <i>Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche per l'immigrazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia</i>, viene precisato che per l'anno 2020 le risorse destinate al trattamento accessorio del personale (compensi premiali ed indennità indicate all'art. 32 del CCRL 2016-2018) non scontano il limite di spesa determinato per l'anno 2016 ma unicamente il limite di spesa previsto dall'art. 22 della L.R. 18/2015 (rif.to art. 10 c. 17 LR n. 23 del 27/12/2019).</p> <p>Tale limite risulta rispettato secondo quanto certificato dal Collegio dei Revisori del Conto con parere espresso di cui al Prot. n. 66030/A in data 28/09/2020 in merito all'atto di costituzione del Fondo 2020.</p> <p>La norma di coordinamento riportata all'art. 21 del CCDI richiama le clausole già pattuite con le quali è stata anticipata la destinazione del budget di euro 50.000,00 per specifici progetti obiettivo approvati dalla Giunta su proposta dei dirigenti e definiti i criteri per la selezione per la progressione economica orizzontale 2020 finanziata con le quote stabili del fondo rese libere per effetto di cessazioni o non utilizzate.</p>
	<p>Sono allegare le tabelle di utilizzo del fondo e delle indennità;</p>
<p>b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;</p>	<p>Le modalità di utilizzo dei diversi istituti sono contenute negli allegati alla Preintesa.</p>
<p>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;</p> <p>NOTA BENE</p> <p><i>I rinvii a precedenti contratti devono essere chiaramente ed espressamente indicati, con riproduzione testuale della relativa disciplina, evitando la mera citazione degli estremi degli stessi. È fatto divieto di rinvio, anche tacito, a norme non compatibili con l'ordinamento normativo vigente.</i></p>	<p>Non si determinano effetti abrogativi impliciti.</p>

<p>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;</p>	<p>L'erogazione del premio incentivante è effettuata a seguito dell'applicazione del sistema di misurazione della performance individuale come approvato con deliberazione di G.C. n. 52/2014.</p> <p>Il sistema risponde ai requisiti in materia di meritocrazia e premialità previsti al titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009 e nelle norme di legge e di contratto regionale e nella giurisprudenza contabile.</p> <p>La corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa infatti avviene solo a seguito dell'accertamento del conseguimento degli obiettivi (certificato dal Servizio Controlli Interni) e sulla base della valutazione individuale dei comportamenti organizzativi dei dipendenti desunti dalla scheda di valutazione individuale, nonché a seguito dell'accertamento del conseguimento degli obiettivi previsti in progetti obiettivo finalizzati.</p> <p>Il grado di raggiungimento degli obiettivi, degli interventi e degli indicatori contenuti ed approvati dalla Giunta comunale nel PEG dell'anno, determina la misura del budget di produttività assegnato al gruppo di dipendenti appartenenti al relativo centro di costo.</p> <p>Tale budget eventualmente ridotto secondo il grado di raggiungimento degli obiettivi, è assegnato ai singoli dipendenti del medesimo centro di costo, sulla base del contributo personale dato, che si desume dalla valutazione ottenuta nella scheda di valutazione annuale compilata dal dirigente.</p>
<p>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).</p>	<p>La PREINTESA effettua un richiamo, per l'anno 2020, alle selezioni per l'attribuzione di progressioni economiche all'interno della categoria, con decorrenza 1° gennaio 2020, che hanno trovato disciplina e applicazione nel comma 13 dell'art. 8 del CCDIT 19/12/2019, regolarmente certificato.</p> <p>La regolamentazione della selezione si basa sulla valorizzazione del merito e pertanto è strettamente correlata al sistema della valutazione della performance.</p> <p>Le progressioni orizzontali avvengono nel rispetto del contratto decentrato che individua una quota limitata dei dipendenti che possono risultarne beneficiari.</p> <p>Fra i dipendenti che accedono alle selezioni è stilata una graduatoria di merito per singola struttura apicale, con attribuzione del punteggio acquisito in applicazione del sistema di valutazione della performance.</p> <p>La selezione e conseguente attribuzione delle progressioni orizzontali avviene per i dipendenti che hanno conseguito il maggior punteggio nelle schede e quindi si sono meglio collocati nelle rispettive graduatorie.</p> <p>Le graduatorie si esauriscono con l'attribuzione di un'unica soluzione delle nuove posizioni economiche orizzontali.</p>

<p>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.</p>	<p>Parte prima</p> <p>I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo normativo, sono in stretta correlazione con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e con il Piano della Performance, in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009 e della LR 18/2016. L'obiettivo è la condivisione di una cornice contrattuale di contesto per le sottoscrizioni dei C.C.D.I. annuali per la allocazione e distribuzione del Fondo per le risorse decentrate.</p> <p>Parte seconda</p> <p>Le risorse destinate alla premialità sono utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi di performance indicati nel Piano della Prestazione integrato al PEG e per una parte alla realizzazione di specifici progetti obiettivo finalizzati.</p> <p>Tali progetti obiettivo sono definiti ed approvati a preventivo dalla Giunta Comunale nel contenuto, nelle risorse e nelle scadenze. I risultati sono verificati dal Segretario Generale e dall'OIV quale presupposto indispensabile per la liquidazione dei compensi al personale partecipante ai singoli progetti.</p>
	<p>I compensi sono liquidati a consuntivo solo se gli indicatori dimostrano che l'obiettivo è stato effettivamente raggiunto.</p> <p>Nel caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi finanziati ai sensi della L. 449/97, le conseguenti risorse non utilizzate costituiscono economia per l'Amministrazione.</p> <p>La produttività collettiva è liquidata a seguito del completamento del ciclo della prestazione che prevede tutte le fasi previste nella riforma "Brunetta":</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; vi è infatti stretta correlazione fra la valutazione individuale ed i risultati raggiunti rispetto al PEG approvato dalla Giunta comunale. ▪ collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; ▪ monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; ▪ misurazione e valutazione della performance (organizzativa ed individuale); ▪ utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito, pur nella limitatezza delle risorse; ▪ rendicontazione dei risultati. <p>Quindi gli effetti positivi dell'applicazione del sistema possono così riassumersi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. la comunicazione a preventivo dei valori ed indicatori di risultato attesi e monitoraggio delle attività in corso, costituisce incentivo per i dipendenti a modulare, modificare, ed organizzare il proprio metodo lavorativo in un processo strutturato, orientandoli al risultato. In questo modo si è superata la vecchia concezione di valutazione delle prestazioni, che consisteva nella formulazione e conoscenza del giudizio solo a conclusione dell'attività svolta nel periodo preso a riferimento. 2. l'affidamento degli obiettivi al gruppo di dipendenti (e quindi ai singoli centri di costo) ha come conseguenza necessaria una forte integrazione fra il personale che è incentivato a realizzare gli obiettivi anche con reciproca collaborazione, superando logiche individualistiche. <p>Dalla sottoscrizione del contratto, per le motivazioni su esposte, ci si attende un incremento della produttività del personale.</p>

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

Anche in ordine alla trasparenza, così come prevista nel D.Lgs. n. 33/2013, l'Amministrazione ha regolarmente pubblicato nel proprio sito WEB istituzionale la Tabella 15 e la Scheda Informativa SICI relative al "Conto Annuale" - che riportano l'ammontare delle risorse integrative e le informazioni sui sistemi di utilizzo - nonché tutte le altre informazioni in ordine ai compensi attribuiti al personale, come previsti nel medesimo D.Lgs. n. 33/2013.