



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 5 dicembre 2024

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

Parte Prima: **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO CCRL 19/07/2023**

Parte Seconda: **CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE
INTEGRATIVE ART. 45 CCRL 19/07/2023 - ANNO
2024**

Pordenone, 05/12/2024

IL SEGRETARIO GENERALE DEL COMUNE DI PORDENONE
dr. Giampietro Cescon

*Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del
D.Lgs. n. 82/2005*

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 con la modifica dell'art. 40, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001 e con le previsioni del CCRL sono definiti gli istituti demandati alla contrattazione integrativa.

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: 5 dicembre 2024 CONTRATTO: _____
Periodo temporale di vigenza	Triennale a partire dal 1° gennaio 2024. 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	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) (delibera di Giunta Comunale di Pordenone n. 377/2023 del 06/12/2023):</p> <p>Presidente: Segretario Generale del Comune di Pordenone</p> <p>Componenti: Dirigente del Settore "Servizi finanziari"</p> <p>Dirigente del Settore "Opere pubbliche e gestione del territorio"</p> <p>Altri componenti: dirigenti di volta in volta convocati dal Presidente, sulla base degli argomenti iscritti all'ordine del giorno delle sedute di delegazione trattante.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL F.P.</p> <p>CISL FP F.V.G.</p> <p>UIL F.P.L.</p> <p>CISAL EE.LL. FVG</p> <p>U.G.L. – EE.LL.</p> <p>R.S.U. COMUNE DI PORDENONE</p> <p>Componenti Parte Pubblica firmatari:</p> <p>Presidente: Segretario Generale del Comune di Pordenone</p> <p>Componente: Dirigente del Settore "Servizi finanziari"</p> <p>Componente: Dirigente del Settore "Opere pubbliche e gestione del territorio"</p> <p>Organizzazioni sindacali e RSU firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CGIL F.P.</p> <p>CISL FP F.V.G.</p> <p>UIL F.P.L.</p> <p>CISAL EE.LL. FVG</p> <p>R.S.U. COMUNE DI PORDENONE</p>
Soggetti destinatari	Personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso il Comune di Pordenone, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compresa la dotazione organica aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni in quanto incardinata nella struttura dell'Ente stesso. Per il personale distaccato, comandato o assegnato a scavalco presso altro Ente, si applicano le specifiche disposizioni previste per i singoli istituti. Per il personale assegnato per effetto di convenzioni per la gestione di servizi e funzioni ai sensi della LR 21/2019 la contrattazione è limitata alle modalità di utilizzo delle risorse variabili e delle indennità secondo le previsioni del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro. Per il personale con contratto a tempo parziale, la misura degli istituti è rapportata alla quota di part-time stabilita nel contratto individuale.

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>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, il lavoro agile e da remoto, il lavoro straordinario e aggiuntivo, i criteri generali per i diversi istituti finanziati con le risorse finanziarie disponibili per il trattamento accessorio, ecc.</p> <p><u>Parte Seconda:</u> il C.C.D.I. individua i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo, delle indennità e del lavoro straordinario di cui agli artt. 45 e 46 del CCRL 2019-2021– ANNO 2024</p>	
<p>rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</p> <p>PREINTESA: procedimento in corso</p> <p>CONTRATTO: _____</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>PREINTESA: Procedimento in corso</p> <p>CONTRATTO: _____</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>La disciplina per gli EE.LL. della Regione FVG è contenuta nella L.R. 18/2016.</p> <p>Il Comune di Pordenone:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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". <p>L'Ente pertanto ha individuato, secondo quanto indicato nelle precedenti deliberazioni, i seguenti documenti formali per l'anno 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> - DOCUMENTO DI INDIRIZZI POLITICI DI MANDATO 2021-2026: adottato con deliberazione di C.C. n. 48/2021 del 22/11/2021 - DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2024-2026 (art. 170 del D.Lgs. 267/2000): adottato con deliberazione di C.C. n. 71 del 21/12/2023 - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) CONTENENTE IL PIANO DELLA PERFORMANCE: adottato con deliberazione di G.C. n. 18/2024 del 31/1/2024
		<p>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza</p> <p>Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) – Triennio 2024 - 2026 di cui alla Legge n. 190/2012 e D.lgs. n. 33/2013 è stato adottato con deliberazione giunta del Comune di Pordenone n. 18/2024 in data 31 gennaio 2024 (approvazione PIAO 2024-2026 - Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" della Sezione 2 "Valore pubblico, performance e anticorruzione").</p>

		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013</p> <p>Si, per quanto di competenza.</p> <hr/> <p>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)?</p> <p>La Relazione della Performance relativa al 2024 costituirà atto preordinato alla liquidazione, secondo i criteri stabiliti nella Preintesa oggetto di certificazione, dei compensi per la produttività per il 2024. Tale relazione sarà approvata contestualmente al referto del controllo di gestione come previsto nel sistema performance.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>//</p>		

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;

Parte Prima:

Quanto disciplinato dal CCDI rientra fra le materie sottoposte alla contrattazione decentrata indicate all'art. 7 del CCRL 2019-2021, secondo il disposto dell'art. 40 comma 3-bis del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 37 della L.R. 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, il lavoro agile e da remoto, il lavoro straordinario e aggiuntivo, i criteri generali per i diversi istituti finanziati con le risorse finanziarie disponibili per il trattamento accessorio, ecc.

Il C.C.D.I. costituisce articolato economico normativo conseguente al CCRL 19/07/2023.

Gli istituti economici il cui importo è direttamente correlato ai valori tabellari, sono automaticamente adeguati con le decorrenze previste contrattualmente.

Gli importi delle indennità aggiornati con il presente contratto decentrato, trovano decorrenza dal 01/01/2025.

A scopo ricognitivo sono richiamati all'art. 21 (norma finale) i precedenti atti adottati a seguito confronti o contrattazione, le cui previsioni risultano ultrattive in quanto afferenti a istituti non specificatamente regolati dal presente contratto.

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.

L'atto di costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa è una determinazione dirigenziale che non richiede la preventiva contrattazione con la R.S.U. o le OO.SS. e che è stato adottato nel rispetto delle normative di legge e contrattuali. Per l'anno 2024 il fondo è stato approvato con determinazione dirigenziale n. 1036 del 02/05/2024.

Il fondo risulta costituito nella misura prevista dagli artt. 45 e 46 del CCRL 19/07/2023.

Le risorse servono a finanziare specifici istituti disciplinati nello stesso CCRL 19/07/2023 e nei precedenti CCRL ancora validi, nonché nel contratto collettivo integrativo stipulato.

Il Collegio dei Revisori del Conto, con parere in data 13/05/2024 (Prot. n. 38441/A del 13/05/2024), ha certificato, sulla base di quanto indicato dagli artt. 45 e 46 del CCRL 19/07/2023, la corretta quantificazione del Fondo 2024 di cui alla determinazione n. 1036 del 02/05/2025 e delle altre voci stipendiali destinate alle indennità e al lavoro straordinario ex art. 45 c. 10 del CCRL medesimo.

TESTO DELLA PREINTESA:

Parte Prima: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCRL 19/07/2023:

PREMESSE:

- sono riportati gli atti necessari e propedeutici alla costituzione del tavolo di trattativa
- è riportato il procedimento per la stipula ed esecuzione del CCDI

ART. 1 – riporta le disposizioni preliminari della Delegazione trattante di parte pubblica

ART. 2 – riporta il quadro normativo e contrattuale

ART. 3 – riporta il campo di applicazione del CCDI

ART. 4 – contiene la decorrenza e durata del CCDI

ART. 5 – contiene le finalità

Art. 6 – riporta le relazioni sindacali di Ente

Art. 7 – contiene la disciplina dei servizi minimi essenziali

Art. 8 – contiene la disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto

Art. 9 – contiene la disciplina del lavoro straordinario e del lavoro aggiuntivo

Art. 10 – riporta i criteri di utilizzo delle risorse disponibili per la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa

Art. 11 – riporta i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Art. 12 – riporta i criteri per l’attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance

Art. 13 – riporta la disciplina dei progetti obiettivo

Art. 14 – riporta la disciplina delle indennità di cui all’art. 45, comma 10, del CCRL 19/07/2023

Art. 15 – contiene la disciplina dell’indennità di reperibilità

Art. 16 – contiene la disciplina dell’indennità di responsabilità

Art. 17 – contiene la disciplina dell’indennità per specifiche professionalità

Art. 18 – contiene la disciplina dell’indennità condizioni di lavoro (indennità maneggio valori, indennità di rischio, indennità di disagio per interventi notturni durante emergenze dovute a fenomeni calamitosi)

Art. 19 – contiene la disciplina dell’indennità per servizio esterno del personale della Polizia Locale

Art. 20 – contiene la disciplina di altri specifici trattamenti economici

Art. 21 – contiene la norma finale di richiamo ai precedenti atti adottati a seguito di confronti o contrattazione

Parte Seconda: CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE INTEGRATIVE ART. 45 CCRL 2023 - ANNO 2024:

ART. 22 – contiene le disposizioni preliminari della delegazione trattante di parte pubblica

ART. 23 – contiene il quadro normativo e contrattuale

ART. 24 – riporta il campo di applicazione del CCDI

ART. 25 – contiene la decorrenza e la durata del CCDI

Art. 26 – contiene i criteri di ripartizione, per l’anno 2024, delle risorse integrative ex art. 45 CCRL 19/07/2023

	<p>Art. 27 – contiene la disciplina delle progressioni orizzontali per l’anno 2024</p> <p>Art. 28 – riporta i criteri di ripartizione delle risorse del fondo, per l’anno 2024, per incentivare la produttività e attuare le progressioni economiche</p> <p>Art. 29 – riporta i criteri di ripartizione delle risorse del fondo, per l’anno 2024, per le indennità e il lavoro straordinario.</p>
<p>b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;</p>	<p>v. Tabelle della 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 in 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 dalla LR 18/2016, 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 dai controlli interni) e sulla base della valutazione individuale dei comportamenti organizzativi dei dipendenti desunti dalla scheda di valutazione individuale.</p>
	<p>Il grado di raggiungimento degli obiettivi contenuti ed approvati dalla Giunta comunale nel piano della performance dell’anno, contribuisce alla misura del budget di produttività assegnato ai dipendenti.</p> <p>Tale budget è assegnato ai dipendenti 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 prevede per il Comune di Pordenone lo svolgimento di una selezione per l'attribuzione di progressioni orizzontali, che trova decorrenza, dal 1° gennaio 2024.</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 (nel rispetto dell'art. 23 D.Lgs. 150/2009).</p> <p>Fra i dipendenti che accedono alle selezioni è stilata una graduatoria di merito per singola struttura apicale e per categoria professionale, nell'ordine di attribuzione del punteggio acquisito in applicazione del sistema di valutazione della performance.</p> <p>Le graduatorie si esauriscono con l'attribuzione in 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><u>Parte prima</u></p> <p>I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo normativo sono in stretta correlazione con il PIAO - 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 l'allocazione e distribuzione del Fondo per le risorse decentrate.</p> <p><u>Parte seconda</u></p> <p>Le risorse destinate alla premialità sono utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi di performance indicati nel PIAO - Piano della Performance, o per il raggiungimento di specifici progetti obiettivo individuati coerentemente con il PIAO.</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 da specifiche disposizioni normative (art. 45 comma 8 lett. a) del CCRL 19/07/2023), 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:</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 PIAO – Piano della performance approvato dalla Giunta comunale. ▪ collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; ▪ monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ misurazione e valutazione della performance (organizzativa ed individuale); ▪ utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito; ▪ rendicontazione dei risultati. <p>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 il monitoraggio delle attività in corso costituiscono 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 a gruppi di dipendenti, permette una forte integrazione tra il personale, il quale 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>
<p>g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.</p>	<p>Anche in ordine alla trasparenza, così come previsto nel D.Lgs. n. 33/2013, l'Amministrazione pubblica regolarmente 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 previsto nel medesimo D.lgs. n. 33/2013.</p>