



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**

*stipulata in data 14 dicembre 2018*

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

**CONTRATTO COLLETTIVO TERRITORIALE PER L'UTILIZZO DEL  
FONDO DI CUI ALL'ART. 32 DEL CCRL 2016-2018 - ACCORDO  
STRALCIO 2018**

*Pordenone, 17/12/2018*

IL SEGRETARIO GENERALE DEL COMUNE DI PORDENONE  
*dr. Primo Perosa*

## 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*

<b>Data di sottoscrizione</b>	PREINTESA: 14 dicembre 2018 CONTRATTO: _____
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	anno 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) (delibera Assemblea dei Sindaci UTI n. 94 del 05/12/2018):</b></p> <p>Presidente: Direttore Generale dell'UTI del Noncello</p> <p>Componente: Segretario Generale del Comune di Pordenone (e dell'UTI del Noncello)</p> <p>Componente: Segretario Comunale del Comune di Fontanafredda</p> <p>Componente: Segretario Comunale del Comune di Porcia</p> <p>Componente: Segretario Comunale del Comune di Roveredo in Piano</p> <p>Componente: Segretario Comunale del Comune di San Quirino</p> <p>Componente: Segretario Comunale del Comune di Zoppola</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><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b></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. UTI DEL NONCELLO</p> <p>R.S.U. COMUNE DI PORDENONE</p> <p>R.S.U. COMUNE DI FONTANAFREDDA</p> <p>R.S.U. COMUNE DI PORCIA</p> <p>R.S.U. COMUNE DI ROVEREDO IN PIANO</p> <p>R.S.U. COMUNE DI SAN QUIRINO</p> <p>R.S.U. COMUNE DI ZOPPOLA</p> <p><b>Componenti Parte Pubblica firmatari:</b></p> <p>Presidente: Direttore Generale dell'UTI del Noncello</p> <p>Segretario Generale dell'UTI del Noncello e del Comune di Pordenone</p> <p>Segretario Comunale del Comune di Fontanafredda</p> <p>Segretario Comunale del Comune di Porcia</p> <p>Segretario Comunale del Comune di Roveredo in Piano</p> <p>Segretario Comunale del Comune di Zoppola</p> <p><b>Organizzazioni sindacali e RSU firmatarie (elenco sigle):</b></p> <p>CGIL F.P.</p> <p>CISL FP F.V.G.</p>

		UIL F.P.L. CISAL EE.LL. FVG U.G.L. – EE.LL. RSU U.T.I. DEL NONCELLO RSU Comune di Pordenone RSU Comune di Porcia RSU Comune di Roveredo in Piano RSU Comune di San Quirino RSU Comune di Zoppola
	<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in servizio presso: <ul style="list-style-type: none"> <li>- UTI del Noncello</li> <li>- Comune di Fontanafredda</li> <li>- Comune di Porcia</li> <li>- Comune di Pordenone</li> <li>- Comune di Roveredo in Piano</li> <li>- Comune di San Quirino</li> <li>- Comune di Zoppola</li> </ul>
	<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Utilizzo del FONDO e delle indennità di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 – ANNO 2018
<b>rispetto dei</b>	<b>adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>  <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno</b> PREINTESA: procedimento in corso CONTRATTO: _____
		<b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b> PREINTESA: Procedimento in corso CONTRATTO: _____

	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</b></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"> <li>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.</li> <li>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".</li> </ol> <p>L'Ente pertanto ha individuato, secondo quanto indicato nelle precedenti deliberazioni, i seguenti documenti formali per l'anno 2018:</p> <p>DOCUMENTO DI INDIRIZZI POLITICI DI MANDATO 2016-2021: adottato con deliberazione di C.C. n. 42/2016 del 05/09/2016</p> <p>DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2018-2020 (DUP) (art. 170, comma 1, del D.Lgs. 267/2000): adottato con deliberazione di C.C. n. 67/2017 del 20/12/2017</p> <p>PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2018-2020 CONTENENTE IL PIANO DELLA PRESTAZIONE (PERFORMANCE): adottato con deliberazione di G.C. n. 31 del 08/02/2018</p> <hr/> <p><b>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza</b></p> <p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui alla Legge n. 190/2012 e Dlgs. n. 33/2013 è stato adottato con deliberazione giuntale del Comune di Pordenone n. 56/2018 in data 15 marzo 2018.</p> <hr/> <p><b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013</b></p> <p>Si, per quanto di competenza.</p> <hr/> <p><b>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)?</b></p> <p>La Relazione della Performance relativa al 2018 costituirà atto preordinato alla liquidazione, secondo i criteri stabiliti nella preintesa oggetto di certificazione, dei compensi per la produttività per il 2018. Tale relazione sarà approvata contestualmente al referto del controllo di gestione come previsto nel sistema performance.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></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;

L'art. 38 del CCRL personale del Comparto unico, area enti locali stipulato il 15/10/2018 demanda alla contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di Ente la regolazione, fra l'altro, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, nonché dei criteri generali per l'attribuzione dei diversi istituti economici, 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 per la contrattazione collettiva decentrata integrativa" è un fondo 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 nei contratti collettivi integrativi stipulati e la cui ultrattività per l'anno 2018 è stata disposta ai sensi della preintesa sottoscritta.

La nuova disciplina del fondo supera la composizione dei fondi separati a suo tempo costituiti per la forma associativa del Corpo Intercomunale della Polizia municipale nonché del Servizio sociale dei Comuni che ha "inglobato" i servizi dell'Ambito Sociale di quattro Amministrazioni comunali limitrofe.

Gli effetti sulla costituzione dei fondi e sulla contrattazione territoriale, derivanti dall'attivazione dei servizi in UTI in applicazione della LR 26/2014, sono regolati dal verbale conclusivo del procedimento di concertazione attivato ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs 165/2001, che prevede, per il periodo transitorio di assegnazione temporanea (al momento fissato fino al 31/12/2019), che il finanziamento del trattamento accessorio del personale resta in carico al fondo dell'Ente di appartenenza, ed è oggetto di rimborso unitamente al trattamento economico fondamentale, secondo la quota di assegnazione del dipendente.

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 2018 il fondo è stato approvato con determinazione dirigenziale n. 3012 del 05/12/2018.

Con la Preintesa oggetto di certificazione viene stabilita la ripartizione delle risorse finanziarie per l'anno 2018 per le finalità previste e nel rispetto del disposto del CCRL.

TESTO DELLA PREINTESA:

PREMESSE:

- sono riportati gli atti delle singole Amministrazioni necessari e propedeutici alla costituzione del tavolo di trattativa in forma territoriale, obbligatorio per l'UTI e per le Amministrazioni che hanno conferito in UTI la funzione di gestione del personale (Fontanafredda, Porcia, Roveredo in Piano e Zoppola) e facoltativo per le altre Amministrazioni (Pordenone e San Quirino).
- è riportato il procedimento per la stipula ed esecuzione del CCDIT
- le parti prendono atto delle determinazioni dirigenziali di costituzione del fondo di ciascuna Amministrazione, i cui dati sono riportati negli allegati alla preintesa

DISPOSIZIONI PRELIMINARI DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA – NORMA SPECIALE DI SALVAGUARDIA:

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica riporta la scelta di stabilire, prudenzialmente e per il momento, di dare esecuzione al CCDIT osservando per ciascuna singola Amministrazione il limite di spesa determinato per l'anno 2016 per tutte le indennità e compensi indicati all'art. 32 del CCRL 2016-2018 nel rispetto dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, seppur riquantificato in modo da garantire ex post la comparabilità dei dati e ricondurre ad omogeneità i dati relativi alle grandezze da comparare.

Le Rappresentanze Sindacali dichiarano di aver assunto a conoscenza le sopra indicate disposizioni preliminari della parte pubblica.

ART. 1 – riporta il quadro normativo e contrattuale

ART. 2 – contiene il campo di applicazione del CCDIT

ART. 3 – contiene la decorrenza e durata del CCDIT

ART. 4 – contiene la previsione che le risorse stabili siano utilizzate per le progressioni già attribuite al 31/12/2017 escludendo, per l'anno 2018, l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali

ART. 5 - contiene la previsione che le risorse variabili incrementate o decrementate delle quote della parte stabile, siano utilizzate per la produttività e miglioramento dei servizi, sulla base del sistema performance adottato. Lo stesso articolo prevede che nel caso in cui alle singole Amministrazioni siano attribuiti nell'ambito delle disponibilità del Comparto Unico Regionale ulteriori spazi di salario accessorio, le medesime risorse saranno utilizzate come previsto dallo stesso CCDIT.

ART. 6 – contiene la disposizione di ultrattività dei precedenti CCDI a tutto l'anno 2018 per quanto riguarda le indennità, i cui valori, non possono essere superiori ai corrispondenti valori stanziati per il 2016.

ART. 7 – disapplicazione delle norme contrattuali incompatibili

ART. 8 – norma finale di rinvio

	<p>ALLEGATI: tabelle per ogni singola Amministrazione di costituzione e utilizzo del fondo e indennità, con indicazione del valore di prudenziale riduzione del fondo al fine di ricondurlo ai corrispondenti valori del 2016</p> <p>DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1 delle Rappresentanze Sindacali</p> <p>DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2 delle Rappresentanze Sindacali</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 e nei contratti decentrati integrativi precedentemente stipulati.</p> <p>Le risorse economiche destinate al finanziamento degli istituti sono state prudenzialmente e per il momento ridotte a livello di singolo Ente in osservanza ai vincoli imposti dal legislatore per il contenimento della spesa ed in particolare ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 che dispone, dal 1° gennaio 2017, che "l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale ... (omissis) ... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".</p> <p>Riduzioni che potranno venir meno in presenza di diverse e sopraggiunte disposizioni di legge nazionale o regionale o disposizioni a livello di sistema integrato di comparto derivanti dalla procedura di cui all'art. 32 c. 1 e di cui alle dichiarazioni congiunte del CCRL, anche con riferimento alla Legge Regionale n. 37 del 10/11/2017.</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><b>NOTA BENE</b></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 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 non prevede lo svolgimento di selezioni per l'attribuzione di progressioni orizzontali 2018.</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>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 relativi compensi sono liquidati a consuntivo solo se gli indicatori dimostrano che l'obiettivo è stato effettivamente raggiunto.</p> <p>Tali condizioni costituiscono presupposto necessario per eventuali ulteriori integrazioni al fondo allo stesso titolo (comunque nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti) e per la liquidazione di compensi al personale.</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"> <li>▪ 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.</li> <li>▪ collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;</li> <li>▪ monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;</li> <li>▪ misurazione e valutazione della performance (organizzativa ed individuale);</li> <li>▪ utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito, pur nella limitatezza delle risorse;</li> <li>▪ rendicontazione dei risultati.</li> </ul> <p>Quindi gli effetti positivi dell'applicazione del sistema possono così riassumersi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol> <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 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.</p>

