



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 18 novembre 2019

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 2019**

Pordenone, 27/11/2019

IL SEGRETARIO GENERALE DEL COMUNE DI PORDENONE
dr. Primo Rerosa

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: 18 novembre 2019 CONTRATTO: _____
Periodo temporale di vigenza	anno 2019
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) (delibera Assemblea dei Sindaci UTI n. 94 del 05/12/2018):</p> <p>Presidente: Direttore Generale o in mancanza il Segretario Generale dell'UTI del Noncello</p> <p>Componenti: Segretari dei Comuni aderenti alla contrattazione territoriale</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. CISL FP F.V.G. UIL F.P.L. CISAL EE.LL. FVG U.G.L. – EE.LL. R.S.U. UTI DEL NONCELLO R.S.U. COMUNE DI PORDENONE R.S.U. COMUNE DI ROVEREDO IN PIANO</p> <p>Componenti Parte Pubblica firmatari:</p> <p>Presidente: Segretario Generale dell'UTI del Noncello (e del Comune di Pordenone)</p> <p>Organizzazioni sindacali e RSU firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CGIL F.P. CISL FP F.V.G. UIL F.P.L. CISAL EE.LL. FVG R.S.U. COMUNE DI PORDENONE</p>
Soggetti destinatari	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">- UTI del Noncello- Comune di Pordenone- Comune di Roveredo in Piano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo del FONDO e delle indennità di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 – ANNO 2019

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: _____ <hr/> 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: <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". L'Ente pertanto ha individuato, secondo quanto indicato nelle precedenti deliberazioni, i seguenti documenti formali per l'anno 2019: <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 2019-2021 (DUP) (art. 170 del D.Lgs. 267/2000): adottato con deliberazione di C.C. n. 55/2018 del 20/12/2018 - PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2019-2021 CONTENENTE IL PIANO DELLA PRESTAZIONE (PERFORMANCE): adottato con deliberazione di G.C. n. 14/2019 del 24/01/2019
		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 giunta del Comune di Pordenone n. 45/2019 in data 28 febbraio 2019.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013 Sì, 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 2019 costituirà atto preordinato alla liquidazione, secondo i criteri stabiliti nella preintesa oggetto di certificazione, dei compensi per la produttività per il 2019. 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;

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 2019 è stata disposta ai sensi della preintesa sottoscritta.

Il presente CCDIT riguarda il personale dipendente degli enti aderenti (UTI del Noncello, Comune di Pordenone e Comune di Roveredo in Piano), ivi compreso il personale assegnato per effetto di convenzioni.

Per quanto riguarda invece il personale assegnato alle funzioni a suo tempo trasferite in UTI in applicazione della LR 26/2014 ed attualmente in fase di rientro alle rispettive Amministrazioni comunali, gli effetti sulla costituzione dei fondi e sulla contrattazione territoriale 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 2019 il fondo è stato approvato con determinazione dirigenziale n. 1025 del 29/04/2019.

Con la Preintesa oggetto di certificazione viene stabilita la ripartizione delle risorse finanziarie per l'anno 2019 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 il Comune di Roveredo in Piano ha conferito in UTI la funzione di gestione del personale e facoltativo per il Comune di Pordenone;
- 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 ex post in modo da garantire la comparabilità dei dati omogenei. 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 prioritariamente utilizzate per le progressioni già attribuite al 31/12/2017.

ART. 5 - contiene la previsione che le risorse variabili incrementate o decrementate delle quote della parte stabile (fatta salva la previsione di finanziamento delle progressioni orizzontali per il Comune di Pordenone di cui al successivo art. 8) , siano utilizzate per la produttività e miglioramento dei servizi, sulla base del sistema performance adottato.

E' riservata per il Comune di Pordenone la somma di euro 25.000 e per il Comune di Roveredo in Piano la somma di euro 300,00 per la realizzazione di specifici progetti obiettivo individuati dalla Giunta, da realizzarsi con le medesime modalità già definite nel CCDIT 9/9/2014.

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 le disposizioni di ultrattività della disciplina delle indennità contenuta nei precedenti CCDI e l'adeguamento ai valori minimi dettati dal CCRL, nel rispetto del vincolo di non superamento dei corrispondenti valori stanziati per il 2016.

Lo stesso articolo prevede l'incremento del fondo per le maggiori effettive riscossioni derivanti dall'art. 208 del Codice della strada, eccedenti quelle del 2018, in quanto non rientranti nei limiti del DLgs 75/2017.

	<p>ART. 7 – contiene la regolamentazione in via temporanea e sperimentale dell’indennità per servizio esterno di cui all’art. 32 comma 6 del CCRL 2018. Data l’incertezza della disponibilità di sufficienti risorse, l’applicazione dell’indennità si limita al Comune di Pordenone (v. allegato sulle destinazioni delle indennità) e solo per il periodo dal 1/8/19 al 31/12/19, con riserva di verifica per il periodo successivo.</p> <p>ART. 8 – contiene la disciplina delle selezioni per la progressione orizzontale. La previsione trova applicazione nel fondo 2019 solo per il Comune di Pordenone (v. allegato sulle destinazioni del fondo), e anticipa per la medesima Amministrazione la disciplina per un’ulteriore selezione finanziata con il fondo 2020</p> <p>ART. 9 – disapplicazioni e norme finali</p> <p>ALLEGATI: tabelle per ogni singola Amministrazione di utilizzo del fondo e delle indennità, con indicazione del valore di prudenziale riduzione del fondo al fine di ricondurlo ai corrispondenti valori del 2016</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>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 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 prevede per il Comune di Pordenone lo svolgimento di una selezione per l'attribuzione di progressioni orizzontali, che trova decorrenza, dal 1° gennaio 2019.</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 posizione 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>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>

I compensi sono liquidati a consuntivo solo se gli indicatori dimostrano che l'obiettivo è stato effettivamente raggiunto.

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.

La produttività collettiva è liquidata a seguito del completamento del ciclo della prestazione che prevede tutte le fasi previste nella riforma "Brunetta":

- 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.

Quindi gli effetti positivi dell'applicazione del sistema possono così riassumersi:

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.

Dalla sottoscrizione del contratto, per le motivazioni su esposte, ci si attende un incremento della produttività del personale.

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.