

Relazione illustrativa della preintesa relativa ai criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa dell'anno 2014

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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		2014
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <u>Delegazione Trattante di parte pubblica (DTPP):</u> Presidente: Maria Immacolata Orlando (Segretario Comunale) Componente: Della Bella Gianluca (Dirigente) Componente: Torelli Mauro (Dirigente) Componente: Sorbatti Francesca (dirigente)</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> CGIL – CISL – UIL RSU</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</u> CGIL – CISL - UIL RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigenziale del comune di Jesi
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Articolo 4 comma 1 lettera a) CCNL 1 aprile 1999: criteri generali di ripartizione delle risorse a disposizione della contrattazione integrativa 2014;</p> <p>Articolo 4 comma 1 lettera b) CCNL 1 aprile 1999: i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio;</p> <p>Articolo 4 comma 1 lettera c) CCNL 1 aprile 1999: le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione di alcuni compensi previsti nell'articolo 17 comma 2 del CCNL 1 aprile 1999.</p>
adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Viene acquisita la certificazione dell'organo di revisione contabile in conformità all'articolo 40 bis comma 1 del dlgs 165 / 2001 ed in conformità all'articolo 5 del CCNL 1 aprile 1999: la certificazione è stata rilasciata in data:</p> <p>Esporre Eventuali Rilievi dell'organo di revisione contabile:</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Ai sensi dell'articolo 169 comma 3 bis del TUEL, il piano degli obiettivi e il piano delle performance sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione che per l'anno 2014 è stato approvato con DGC n. 249 del 27 agosto 2014</p> <p>Con DGC n. 33 del 30 gennaio 2014 è stato approvato il programma triennale della trasparenza 2014 - 2016</p> <p>I contratti decentrati sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente"</p>

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione		L'ente non è obbligato a far validare la relazione sulla performance al OIV in quanto l'articolo 16 del dlgs 150 / 2009, non richiama fra le norme applicabili agli enti locali l'articolo 14 comma 6 del medesimo decreto legislativo 150 / 2009, tanto più che il comune di Jesi ha scelto di mantenere il nucleo di valutazione.
Eventuali osservazioni		

Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi altre informazioni utili)

a) - Illustrazione articolo per articolo del contratto integrativo

Innanzitutto è necessario precisare che il ritardo nella stipulazione del contratto decentrato relativo ai criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate per l'anno 2014 (così detto contratto integrativo economico annuale) è dovuto al fatto che, in applicazione dell'articolo 4 del DL 16 / 2014 e della conseguente circolare interpretativa DAR 10946 del 12 agosto 2014, con determinazione n. 1485 del 30 dicembre 2014 si dava avvio ad un processo di ricostituzione storica dei fondi che finanziano la contrattazione decentrata e che tale processo si è concluso con la formulazione di una specifica direttiva ad opera della Giunta (DGC n. 199 del 29 settembre 2015) e con l'adozione delle successive determinazioni dirigenziali n. 1080, 1081, 1082, 1083, 1084, 1085 e 1086 del 30 settembre 2015.

In particolare dalle predette determinazioni risulta:

- che dal fondo 2013 ricostituito con la determinazione n. 1085 del 30 settembre 2015, risultano non utilizzate € 28.031,33 che sono a disposizione della contrattazione decentrata relativa ai criteri di ripartizione del fondo 2014 ai sensi e per gli effetti dell'articolo 17 comma 5 del CCNL 1 aprile 1999;
- che le risorse del fondo 2014 ricostituito con la già citata determinazione n. 1086 / 2015 a disposizione della contrattazione decentrata, al netto di tutti i trattamenti economici accessori già erogati sulla base dei Contratti Collettivi Nazionali vigenti e sulla base dei contratti decentrati ancora in essere, ammonta ad € 326.125,35

Il contratto integrativo oggetto della presente relazione ha pertanto lo scopo di definire, ai sensi dell'articolo 4 comma 1 lettera a) del CCNL 1 aprile 1999, i criteri generali di ripartizione delle



risorse a disposizione della contrattazione integrativa per l'anno 2014 come individuate nelle citate determinazioni n. 1085 / 2015 e n. 1086 / 2014.

Tale contratto decentrato non indica quanto delle predette risorse sono da destinare all'uno o all'altro istituto del trattamento economico accessorio, ma piuttosto definisce un complesso insieme di criteri, valori e percentuali attraverso le quali quantificare i singoli trattamenti accessori in concreto da erogare, sul presupposto che comunque non possono essere distribuite più risorse di quelle a disposizione per la ripartizione.

Punto n. 1 – indennità di maneggio valori

Tale punto attiene all'indennità di maneggio valori prevista dall'articolo 36 del CCNL 14 settembre 2000.

La materia è stata regolata in modo specifico, in conformità con il contratto collettivo nazionale citato, con apposito ed autonomo contratto decentrato sottoscritto definitivamente in data 14 giugno 2012 (DGC n. 68 del 17 maggio 2012).

Per chiarezza i contenuti del citato contratto sono riportati pedissequamente anche nel contratto decentrato oggetto della presente relazione.

Punto n. 2 – indennità di specifiche responsabilità

L'indennità di specifiche responsabilità è prevista dall'articolo 17 comma 2 lettera i) CCNL 1 aprile 1999 e non va confusa con l'indennità di particolari responsabilità prevista dall'articolo 17 comma 2 lettera f) del medesimo contratto collettivo (che sarà trattata nel successivo punto 3).

Tale indennità è al massimo di € 300 annuali e può essere attribuita a chi formalmente ha acquisito particolare qualifiche (Ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale, responsabile dei tributi stabiliti dalle leggi) oppure ha concretamente e formalmente svolto compiti di responsabilità connessi ai profili e agli incarichi indicati dalla stessa norma (archivisti informatici, protezione civile, addetti all'URP, funzioni di ufficiale giudiziario affidate ai messi notificatori).

Alla contrattazione decentrata, nel rispetto della norma citata, spetta il compito di precisare i criteri generali attraverso cui individuare gli incarichi e le attività a cui correlare i compensi e spetta il compito di determinare il valore dell'indennità nel limite massimo di € 300 annui (In tal senso Pareri ARAN RAL 1706 e RAL 1569)

Il contratto decentrato sottoscritto demanda ai dirigenti il compito di individuare in concreto i dipendenti che nel corso del 2014:

- sono stati formalmente incaricati della qualifica di Ufficiale di Stato civile o Anagrafe
- sono stati formalmente incaricati della qualifica di Ufficiale Elettorale
- siano stati addetti all'URP con assegnazione agli sportelli di Front Office, implicanti rapporti diretti e continuativi con il pubblico;
- nell'ambito del servizio “Sviluppo Risorse Tecnologiche” abbiano svolto anche in parte compiti di archivista informatico
- nell'ambito del servizio “Protocollo” abbiano svolto anche in parte compiti di archivista informatico



In tutti questi casi l'indennità viene fissata per il valore massimo e viene erogata in proporzione al periodo di formale assegnazione dell'incarico.

Punto n. 3 – indennità di particolari responsabilità

L'indennità di particolare responsabilità è disciplinata dall'articolo 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1 aprile 1999.

La disposizione del contratto collettivo nazionale si limita:

- ad affermare il principio che la responsabilità esercitata debba essere distintiva e particolare rispetto al contesto in cui il dipendente opera
- a fissare il valore massimo di detta indennità (€ 2.500).

Da ciò consegue che alla contrattazione decentrata è lasciato ampio spazio di manovra, purché si rispetti detto valore massimo e purché l'indennità sia attribuita in relazione al concreto esercizio di responsabilità distintive.

Il contratto decentrato del comune di Jesi collega l'assegnazione di tali indennità alla formale assunzione delle responsabilità di coordinamento di unità organizzative di terzo livello (Uffici) o di quarto livello nelle aree in cui sono previste (Sezioni ed Unità operative).

In particolare per le responsabilità di ufficio (unità organizzativa di terzo livello) attribuite al personale di categoria D, l'indennità viene suddivisa in tre fasce da un minimo di € 1.200 ad un massimo di € 1.920. La collocazione in una delle tre fasce dipende dal peso che è stato attribuito dalla conferenza di direzione ai singoli uffici.

La pesatura a cui si fa tuttora riferimento, effettuata in relazione all'assetto macro organizzativo tuttora vigente, è quella adottata dalla conferenza di direzione.

I criteri di pesatura utilizzati dalla conferenza di direzione sono quelli definiti con DGC n. 259 del 29 dicembre 2006 e sono:

- rilevanza delle funzioni tecnico amministrative di competenza dell'ufficio
- grado di variabilità del quadro normativo
- complessità delle relazioni gestite interne ed esterne
- valore percentuale del budget sul totale dell'entrata corrente e della spesa corrente
- risorse umane gestite
- numero di procedimenti amministrativi o di processi gestionali assegnati all'ufficio

Le responsabilità di coordinamento delle unità organizzative di quarto livello (Sezioni), qualora assegnate a personale di categoria D, sono invece compensate con un importo di € 1.000.

Infine il contratto decentrato definisce anche un insieme di particolari responsabilità che possono essere attribuite alle categorie B3 e C e che danno diritto all'erogazione di una indennità che viene fissata in € 258,23 oppure € 413,17 su base annua.

Le particolari responsabilità a cui si fa riferimento sono tutte legate al fatto che a determinati dipendenti di categoria B3 o C viene attribuito il compito di coordinare l'attività di altri dipendenti,



oppure al fatto che assumono la responsabilità di coordinare unità organizzative di quarto livello (unità operative) o, in fine, quando assumono la responsabilità di referente di un singolo asilo nido.

Punto n. 4 – piano di miglioramento per ampliamento servizio asilo nido

L'articolo 31 comma 5 del CCNL 14 settembre 2000 consente all'amministrazione di incentivare il personale educativo degli asili nido che svolge attività aggiuntive rispetto a quelle previste dal calendario scolastico.

Il contratto decentrato a tal proposito prevede di incentivare il personale educativo degli asili nido che partecipa al progetto di apertura ulteriore degli asili nido anche nel mese di luglio.

L'ammontare dell'incentivo è fissato nella misura massima di € 204,19 per 30 ore di partecipazione al progetto; tale incentivo spetta comunque in proporzione alle ore di partecipazione effettiva alla predetta apertura estiva.

Punto n. 5 – piano di miglioramento del servizio scuolabus

Nell'ambito dell'articolo 17 comma 2 lettera a) che consente di incentivare specifici miglioramenti della produttività dei dipendenti, il contratto decentrato incentiva il personale che ha contribuito all'attuazione dello specifico modello organizzativo del servizio di trasporto scolastico e disabili, che è basato sull'orario spezzato;

Tale modello consente di ottimizzare i tempi della prestazione assicurando lo svolgimento del servizio in coerenza con gli orari di ingresso e uscita delle scuole e dei centri diurni.

Il contratto decentrato mette a disposizione per tale progetto € 800 da distribuire in proporzione ai servizi svolti in orario spezzato.

Punto n. 6 – compenso per per spese di notifica messi notificatori

L'articolo 54 del CCNL 14 settembre 2000, prevede la possibilità di incentivare i messi notificatori con una quota parte dei rimborsi spesa relativi alle notifiche degli atti dell'amministrazione finanziaria.


Apposito verbale di concertazione fra le parti precisa che non saranno iscritte a fondo ulteriori risorse rispetto a quelle già individuate con la determinazione n. 1086 / 2015, ma che una quota parte delle risorse già iscritte a fondo, fino al massimo del 50% dei rimborsi spesa relativi alle notificazioni effettuate per conto dell'amministrazione finanziaria, viene comunque destinata all'incentivazione dei messi che hanno eseguito le notificazioni.

Il contratto decentrato stabilisce che le predette risorse debbano essere ripartite fra i messi in proporzione alle notifiche dell'amministrazione finanziaria effettuate da ciascun dipendente.

Punto n. 7 – Retribuzione di risultato

In tema di retribuzione di risultato per le posizioni organizzative il contratto decentrato si limita ad affermare il principio che sono messe a disposizione risorse del fondo sufficienti a garantire una liquidazione della predetta retribuzione fino al massimo consentito contrattualmente, cioè fino al 25% della retribuzione di posizione (si veda a tal proposito l'articolo 10 comma 3 del CCNL 31 marzo 1999).

L'ammontare concreto delle singole retribuzioni di risultato potrà essere determinato solo all'esito



del processo di valutazione individuale degli incaricati di posizione organizzativa.

Punto n. 8 – Produttività Generale

L'articolo 18 del CCNL 1 aprile 1999 e successive modificazioni ed integrazioni, consente di attribuire ai dipendenti compensi connessi agli incrementi di produttività.

Tali incentivi possono essere corrisposti solo all'esito di un processo di valutazione delle prestazioni individuali dei singoli dipendenti ed in base al livello di conseguimento degli obiettivi indicati nel PEG o in analoghi strumenti di programmazione.

A tal proposito il contratto decentrato del comune di Jesi afferma espressamente che il compenso di produttività è connesso sia al conseguimento degli obiettivi del PEG assegnati alle singole aree, sia ai così detti comportamenti organizzativi valutati attraverso specifiche schede di valutazione.

I criteri di valutazione utilizzati sono differenziati fra le varie categorie professionali e sono di seguito elencati:

Categoria D

- capacità di programmare, organizzare e controllare la propria attività e quella dei collaboratori (da 0 a 6)
- capacità di analizzare il contesto operativo e le situazioni di emergenza, individuando i punti critici e proponendo soluzioni tempestive ed adeguate (da 0 a 6)
- capacità di ottimizzare le relazioni con l'utenza esterna ed interna (da 0 a 6)
- capacità di recepire i cambiamenti e proporre idee innovative (da 0 a 6)
- capacità dimostrata nel motivare, valorizzare, proporre, partecipare e contribuire al lavoro di gruppo (da 0 a 6)

Categoria C

- capacità di organizzare e gestire la propria attività anche dimostrando abilità e precisione nello svolgimento del lavoro (da 0 a 10)
- impegno, assiduità, capacità di adattamento nello svolgimento del lavoro (da 0 a 6)
- capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo (da 0 a 8)
- capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna (da 0 a 6)

Categoria B

- abilità e precisione nello svolgimento del lavoro (da 0 a 10)
- impegno, assiduità, capacità di adattamento nello svolgimento del lavoro (da 0 a 5)
- capacità di relazionarsi e coordinarsi con i colleghi di lavoro nel raggiungimento degli obiettivi di gruppo (da 0 a 10)
- capacità di rapportarsi con l'utenza interna ed esterna (da 0 a 5)

Per determinare l'incentivo da assegnare a ciascun dipendente, le risorse disponibili per la



produttività generale vengono distribuite in proporzione al punteggio ottenuto da ciascun dipendente con la scheda di valutazione. Una valutazione inferiore a 18 punti esclude l'erogazione di qualsiasi incentivo.

Il meccanismo di quantificazione regolato dal contratto decentrato fa sì che in caso di punteggi inferiore al 30 siano generati dei resti. Tali resti sono ridistribuiti all'interno dell'area che li ha generati, in modo che siano "premiati" solo le aree con una maggiore differenziazione; (Le aree che, in termini di valutazione, si appiattiscono verso l'alto non godranno di alcuna redistribuzione di resti).

Il contratto decentrato inoltre precisa che:

- accedono alla produttività i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano svolto almeno tre mesi di servizio nell'anno 2014, comprese le ferie e i periodi di congedo di maternità;
- accedono alla produttività i dipendenti a tempo determinato che abbiano sottoscritto un contratto a tempo determinato di almeno tre mesi;

Punto n. 9 – Clausola di salvaguardia dell'ammontare destinato alla produttività

La direttiva della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica definiva uno specifico indirizzo di contrattare con la controparte criteri di quantificazione dei trattamenti economici di cui ai punti da n. 2 a 7 equilibrati al fine di poter destinare al compenso di produttività generale di cui al punto n. 8 un valore complessivo sostanzialmente equivalente a quello erogato nel 2013.

Infatti, l'ammontare da destinare al compenso di produttività, in attuazione di tali indirizzi, viene determinato per differenza fra le risorse a disposizione della contrattazione decentrata come in premessa individuate e risorse impiegate applicando i criteri di quantificazione elaborati direttamente nel contratto decentrato per i punti dal n. 2 al n. 7.

Conseguentemente può ben capitare che in fase attuativa i valori, le percentuali e i criteri definiti nei punti dal n. 2 al n. 7 implicino una erogazione di risorse tale per cui la quota da destinare alla produttività generale è molto inferiore a quella erogata nel 2013, facendo venir meno l'equilibrio fra i vari trattamenti economici accessori così come richiesto dalla direttiva giunta.

La clausola di salvaguardia consente alla parte pubblica di riconvocare la parte sindacale al fine di procedere alla riduzione condivisa dei trattamenti economici di cui ai punti n. 2 e 7 al fine di ripristinare l'equilibrio; le misure di riduzione adottate sono fatte risultare in apposito verbale sottoscritto dalle parti e modificano automaticamente i valori, le percentuali e i criteri indicati nel contratto decentrato.

È il caso di precisare che attraverso il verbale di cui sopra possono essere introdotte solo misure di riduzione dei trattamenti dei punti dal n. 2 al n. 7 al fine di ripristinare un equilibrio fra diversi canali di uscita, non potendo comunque variare l'ammontare complessivo delle risorse destinate alla contrattazione decentrata, in quanto ormai determinate con atto unilaterale dell'amministrazione.

Punto n. 10 – Incentivi per il recupero dell'evasione ICI

Dopo l'entrata in vigore dell'articolo 9 comma 2 bis del DL 78 / 2010, così come interpretato dalla deliberazione n. 51 / 2011 delle sezioni riunite della corte dei conti, le risorse destinabili



all'incentivazione dei dipendenti che hanno contribuito al recupero dell'evasione ICI non possono più essere trattate come delle partite di giro fra entrata ed uscita del fondo (tanto si erogava, tanto si iscriveva a fondo).

Infatti tali risorse non possono essere liquidate in deroga all'articolo 9 comma 2 bis del DL 78 / 2010 e conseguentemente la loro iscrizione sul fondo può avvenire solo se si effettuano corrispondenti riduzioni delle risorse destinate a tutti i dipendenti, oppure, che è la stessa cosa, solo se l'erogazione viene "finanziata" dalle risorse iscritte ai sensi dei canali di finanziamento generali del fondo, con particolare riferimento a quelli di parte stabile.

Il contratto decentrato prevede a tal proposito una clausola che è in sostanza un impegno dell'amministrazione a fissare la percentuale di risorse recuperate da destinare all'incentivo ICI in modo equilibrato rispetto a tutti gli altri trattamenti accessorio, proprio perché l'entità del primo influisce direttamente sull'entità degli altri con particolare riferimento al compenso di produttività.

La Giunta Comunale ha fissato la detta percentuale coerentemente a tale impegno.

Punto n. 11 – incentivi per convenzioni

Tale punto fa riferimento agli incentivi previsti per quei dipendenti che contribuiscono all'erogazione di servizi a favore di soggetti terzi sulla base di apposite convenzioni.

Tale possibilità di incentivazione deriva dal combinato disposto dell'articolo 43 commi 1 e 3 della legge 449 / 1997 e dell'articolo 15 comma 1 lettera d) del CCNL 1 aprile 1999 (nella versione modificata dall'articolo 4 comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001)

L'incentivazione è stata poi oggetto di specifica regolazione con il contratto decentrato sottoscritto definitivamente in data 30 dicembre 2010.

Tale incentivo può essere erogato in deroga all'articolo 9 comma 2 bis del DL 78 / 2010 nei limitati casi previsti dalle circolari della Ragioneria Generale dello Stato n. 16 / 2012 e n. 21 / 2013 e cioè quando il servizio erogato a favore del terzo rientra fra quelli non ordinariamente resi dall'amministrazione.

Il contratto decentrato a tal proposito precisa che Gli incentivi per servizi aggiuntivi effettuati a favore di soggetti terzi sulla base di apposite convenzioni nel 2014, possono essere erogati solo se in sede istruttoria i dirigenti accertano che si tratta di servizi non ordinariamente resi dall'amministrazione.

A tal proposito utile riferimento per tale accertamento sono le caratteristiche concrete della prestazione lavorativa che deve presentare elementi di differenziazione quando è diretta a favore del soggetto terzo rispetto a quando la stessa è invece svolta a favore del comune di Jesi.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Non regolate nel presente contratto decentrato – già erogate sulla base di contratti collettivi



già vigenti

Progressioni Economiche Orizzontali Storiche (<i>quota a carico del fondo risorse decentrate esclusi gli oneri indicati nella dichiarazione congiunta n. 14 del CCNL 2004 che sono a carico diretto del bilancio</i>)	€ 392.970,68
Posizioni Organizzative (Retribuzione di Posizione)	€ 111.493,79
Indennità Coordinamento ex 8a qualifica	€ 1.549,44
Indennità Professionale Educatori Asili Nido	€ 19.384,75
Indennità di comparto	€ 136.886,66
Turno	€ 85.413,20
Reperibilità	€ 45.600,21
Rischio	€ 12.142,49
Disagio	€ 4.637,58
Maggiorazione articolo 24 com 1 CCNL 2000	€ 738,04
Mggiorazioni articolo 24 com 5 CCNL 2000	€ 2.403,89
Totale	€ 813.220,73

Non regolato nel presente contratto decentrato - compenso per lavoro straordinario regolato direttamente dal contratto collettivo già erogato

STRAORDINARIO 15%	€ 71.256,51
STRAORDINARIO 30%	€ 19.130,72
STRAORDINARIO 50%	€ 554,33
Totale a carico del fondo per lo straordinario	€ 90.941,56

Trattamenti Economici regolati nel presente contratto decentrato

Attenzione le cifre di seguito esposte sono delle ipotesi di spesa elaborate tenendo conto dei criteri dettati dal contratto; in sede di conteggio definitivo la distribuzione dei valori potrebbe essere diversa, ciò che non cambierà è il totale;

01 – Maneggio Valori	€ 2.100,00
02 – Specifiche Responsabilità	€ 6.000,00
03 – Particolari Responsabilità	€ 50.000,00
04 – Progetto Asilo Nido	€ 4.500,00
05 - Progetto Scuola Bus	€ 800,00
06 – Messi Notificatori	€ 300,00
07 – Risultato PO	€ 28.200,00
08 – produttività generale	€ 242.256,68
10 – ICI 2013 e 2014	€ 20.000
Totale risorse regolate dalla contrattazione decentrata	€ 354.156,68

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;

Per ciascun trattamento economico regolato nel contratto decentrato oggetto della presente relazione sono ovviamente non applicabili le disposizioni presenti nei pregressi contratti decentrati che risultano antinomiche o incompatibili con la regolazione dettata nel contratto decentrato oggetto della presente relazione;



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;

Il compenso di produttività generale, così come la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, sono erogate all'esito di un processo valutativo i cui criteri appaiono coerenti con quelli previsti dal dlgs 150 / 2009.

Peraltro i principi generali dell'articolo 18 del dlgs 150 / 2009 vengono richiamati anche in fase attuativa del citato processo valutativo.

Inoltre, come in precedenza rilevato, il meccanismo di quantificazione del compenso individuale di produttività fa sì che nelle aree con maggiore differenziazione vengono distribuiti i resti generati sull'area, con la conseguenza che in tali aree i punteggi di valutazione più alti valgono di più rispetto allo stesso punteggio in aree con minore differenziazione.

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

Il contratto decentrato, considerato che comunque nel 2014 era operativo il blocco previsto dall'articolo 9 comma 21 del DL 78 / 2010, non prevede alcuna progressione economica orizzontale.

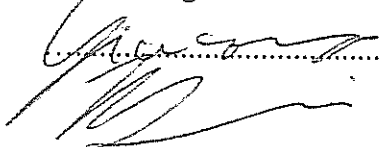
f) Illustrazione dei risultati attesi dal presente contratto decentrato

Considerato che tale contratto decentrato è il primo che viene sottoscritto dopo l'intero processo di ricostituzione dei fondi e che conseguentemente lo stesso interviene alla fine del 2015 è da ritenere che lo stesso, insieme a quello relativo al 2015, sia da considerare come una sorta di contratto ponte verso una normalizzazione della contrattazione decentrata

In particolare ci si pone come obiettivo del 2016 quello di concludere la contrattazione decentrata per due annualità quella del 2015 e quella del 2016.

Il responsabile dell'istruttoria

Dott. Mengucci Giacomo



Il presidente della delegazione trattante

Dott.ssa Maria Immacolata Orlando

