UNIONE DEI COMUNI DEL PRATOMAGNO

(Provincia di Arezzo)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all’utilizzo delle risorse decentrate dell’anno 2017.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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 11/12/2017 |
|  | Contratto 15/12/2017 |
| Periodo temporale di vigenza |  | Anno 2017 |
| Composizione della delegazione trattante |  | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):  Presidente Segretario Dott.ssa Ornella Rossi  Componenti Responsabile del Servizio Organizzazione e Sviluppo economico Dott. Roberto Tommasini; Responsabile del Servizio Finanziario Rag. Iliana Papi  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL;  Firmatarie della preintesa: CGIL, CISL;  Firmatarie del contratto: CGIL, CISL; |
| Soggetti destinatari |  | Personale dipendente dell’Unione dei Comuni del Pratomagno |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) |  | L’ipotesi di contratto integrativo, cui si riferisce la presente relazione, ha natura di “contratto integrativo economico” ovvero con tale atto si rende conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale ed è riferito ad uno specifico anno (2017).  Il contratto integrativo tratta le seguenti materie:  i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività. |
| 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. | Il parere del Revisore Unico è stato rilasciato in data 14/12/2017. |
| Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | Con deliberazione della Giunta dell’Unione n. 25 del 30/03/2017 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e con deliberazione della Giunta dell’Unione n.79 del 30/10/2017 è stato approvato il Piano Triennale della Performance 2017/2019. Con Delibera di Giunta 80 del 30/10/2017 è stata approvata la costituzione del fondo e le linee guida per la delegazione trattante.  L’erogazione della produttività individuale e collettiva ai dipendenti è condizionata all’esito della valutazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi assegnati nel PDO.  E’ stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità 2016/2018 con deliberazione della Giunta dell’Unione n.132 del 28/12/2015, in conformità all’art. 10 del d.lgs. 14 marzo 2013 n.33.  L’Amministrazione ha pubblicato sul proprio sito web istituzionale, in apposita sezione di facile accesso e consultazione denominata: «Amministrazione Trasparente» i seguenti dati e documenti:  - il PEG e il PDO 2017;  - l'ammontare complessivo delle risorse finanziarie collegate alla performance stanziati e l'ammontare delle risorse effettivamente distribuite;  - i nominativi ed i curricula vitae dei componenti del Nucleo di valutazione;  - i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;  - gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati  La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 |

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)

Sez. A - Illustrazione dei contenuti del contratto integrativo con riferimento alle relative norme legislative e contrattuali

Le parti prendono atto che il fondo (parte stabile e parte variabile) risorse decentrate per l’anno 2017 è costituito da una parte definita “RISORSE CERTE, STABILI E CONTINUE” (art. 31 c.2 CCNL 22.01.2004), quantificate in € 20.678,10 ed impegnate per l’esercizio 2017 con determinazione del Responsabile dei Servizio associato “Organizzazione generale e Sviluppo Economico” n. 83 del 30/10/2017, e da una parte definita “RISORSE EVENTUALI E VARIABILI” (art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) che è stata quantificata con deliberazione di Giunta dell’Unione n. 80 del 30/10/2017. Il fondo è illustrato dal Segretario dell’Unione, dott.ssa Ornella Rossi, in qualità di presidente della delegazione di parte pubblica nel corso della riunione tra le delegazioni sindacali di parte sindacale e di parte pubblica del 11/12/2017, è così costituito:

- risorse certe stabili e continue per € 20.678,10 delle quali la quota residua disponibile è pari ad € 3.153,05;

- risorse eventuali e variabili per € 18.718,11 (quantificate in attuazione della deliberazione della Giunta dell’Unione n. 80 del 30/10/2017) di cui:

* € 1.874,21 quale integrazione sino ad un importo massimo del 1,2% del monte salari dell'anno 1997 ai sensi dell'art. 15 c. 2 del CCNL 01.04.1999;
* € 13.500,00 per attivazione nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili ai sensi dell'art. 15 c. 5 del CCNL 01.04.1999;
* 1.843,90 per risparmi accertati a consuntivo delle somme destinate al pagamento degli straordinari.
* € 1.500,00 per finanziare la reperibilità dei Tecnici D.O. durnate la stagione A.I.B.;

Le parti concordano sulla distribuzione del fondo per la contrattazione integrativa anno 2017, così come definita nella deliberazione di Giunta dell’Unione n. 80 del 30/10/2017, che viene allegata all’ipotesi di accordo sottoscritta. In particolare il fondo viene ripartito con i seguenti criteri:

- € 1.500,00 per finanziare la reperibilità dei Tecnici D.O. durante la stagione A.I.B.;

- € 17.525,05 per finanziare destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa (le progressioni economiche orizzontali a carico del fondo 2017 e indennità di comparto);

- € 13.500,00 per finanziare il raggiungimento degli obiettivi strategici dell’Amministrazione, descritti in sede di approvazione del PDO e qualificati, con deliberazione di Giunta dell’Unione n. 80 del 30/10/2017, come vere e proprie linee di indirizzo per l’attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili ai sensi dell'art. 15 c. 5 del CCNL 01.04.1999. Gli obiettivi strategici di cui all’art.15 comma 5 sono di seguito elencati:

OBIETTIVO N. 1 TUTTE LE AREE: MAPPATURA DI TUTTI I PROCESSI DI RISPETTIVA COMPETENZA SECONDO LE INDICAZIONI DEL PNA 2015.

Uno dei pilastri del sistema di prevenzione della corruzione introdotto da ANAC con il PNA 2013 è la “gestione del rischio corruttivo”, che consta nelle seguenti fasi: 1) indicazione delle attività nelle quali è più elevato il rischio di corruzione, “aree di rischio”; 2) indicazione della metodologia utilizzata per effettuare la valutazione del rischio; 3) programmazione delle misure di prevenzione utili a ridurre la probabilità che il rischio si verifichi, in riferimento a ciascuna area di rischio, con indicazione degli obiettivi, della tempistica, dei responsabili, degli indicatori e delle modalità di verifica dell’attuazione. Entro dicembre 2017 è necessario effettuare una mappatura di tutti i processi, individuando e rappresentando tutte le attività dell’ente in modo accurato ed esaustivo. L’effettivo svolgimento della mappatura deve risultare nel PTPC. Dal livello di approfondimento scelto dipende la precisione e, soprattutto, la completezza con la quale è possibile identificare i punti più vulnerabili del processo e, dunque, i rischi di corruzione che insistono sull’amministrazione o sull’ente.

OBIETTIVO N. 2 TUTTE LE AREE: PRIMI ADEMPIMENTI ORGANIZZATIVI IN MATERIA DI PRIVACY

Il 25/05/2018 entrerà in vigore il Regolamento UE 676/2016 in materia di protezione dei dati personali (General Data Protection Regulation – GDPR), che influirà fortemente sulle modalità di gestione dei dati personali. Il GDPR ribalta l’approccio alla protezione dei dati: da una visione amministrativa/burocratica, si passa al concetto di responsabilizzazione (accountability) affidando ai titolari il compito di decidere autonomamente le modalità, le garanzie e i limiti del trattamento dei dati personali nel rispetto delle disposizioni normative e alla luce di alcuni criteri specifici indicati nel regolamento. Risulta fondamentale dotarsi degli strumenti previsti al fine di monitorare e tracciare i dati trattati, indicare il tempo di trattamento e di conservazione del dato e le misure di sicurezza adottate. La privacy diviene un processo di gestione e di protezione del dato costruito e pensato su ogni trattamento effettuato.

Nel periodo di novembre/dicembre 2017 occorre individuare i Responsabili e gli incaricati del trattamento dei dati personali, procedere alla loro formazione, dare opportune istruzioni in merito alla corretta redazione e pubblicazione dei dati in albo pretorio e in “Amministrazione trasparente”, attestare l’adozione delle misure di sicurezza informatica, adeguarsi a quanto sancito dal Piano Triennale per l’Informatica nella Pubblica Amministrazione.

OBIETTIVO N. 3 AREA BONIFICA E PROTEZIONE CIVILE:

Predisposizione proposta di regolamento per l’applicazione delle sanzioni per violazione regolamento polizia rurale. Con Delibera della Giunta dell’Unione n.43/2017 è stato è stato approvato lo schema di Regolamento di polizia rurale, coordinato con i comuni associati nel centro intercomunale di protezione civile. Il regolamento è stato poi adottato con apposite deliberazioni dei rispettivi consigli comunali. Il regolamento è volto a disciplinare gli obblighi di corretta condizione in capo ai proprietari dei fondi rurali limitrofi alle proprietà pubbliche o di pubblica utilità. Tenuto conto che per rendere pienamente operativo il regolamento, occorre definire la previsione degli importi delle sanzioni amministrative da applicarsi nei casi di violazione delle relative disposizioni, la cui competenza il Regolamento Rurale la demanda alle Giunte Comunali. Si prevede di sottoporre alla Giunta dell’Unione entro il 31/12/2017, l’approvazione di apposito atto deliberativo quale indirizzo unitario i comuni associati nel centro intercomunale di protezione civile, che quindi provvederanno ad adottare gli atti di competenza.

Predisposizione piano neve 2017/218

Il Piano Operativo Intercomunale neve/ghiaccio aggiornato alla stagione invernale 2017-2018, dall'Ufficio Protezione Civile dell'Ente è costituito dai seguenti allegati tecnici: relazione descrittiva con il dettaglio delle strutture operative, la definizione delle procedure e delle modalità di intervento in caso di emergenza e suddivisa per livello di criticità; tavole grafiche con cartografia generale del territorio ed individuazione delle aree di intervento e relative strutture di competenza (non materialmente allegato nel formato cartaceo). L’elaborazione dell’aggiornamento il Piano Operativo Intercomunale neve/ghiaccio alla stagione invernale 2017-2018, da parte dell'Ufficio Protezione Civile sarà portato all’approvazione della Giunta dell’Unione entro il 31/12/2017.

OBIETTIVO N. 4 RIORGANIZZAZIONE DELLA STRUTTURA INTERNA – AMMINISTRATIVA.

A seguito della definizione delle nuova organizzazione delle struttura, approvata con Deliberazione n. 71 del 09-10-2017, si rende necessario procedere a dare attuazione al nuovo assetto funzionale, che si sostanzierà a valere per l’anno 2018. Tuttavia già nel corso dell’ultima parte del 2017 si dovrà dare corso alla predisposizione degli atti organizzativi necessario. In primo luogo, a seguito volontà manifestata dal Comune di Castelfranco di conferire in Unione due ulteriori servizi (Servizio Ragioneria e Servizio Informatica), si dovrà individuare in dettaglio la composizione del nuovo organigramma, censire il personale, provvedendo a formalizzare gli incarichi di comando del personale comunale e a predisporre gli atti regolamentari interni per disciplinare l’esercizio in forma associata delle nuove funzioni conferite.

OBIETTIVO N. 5 : RIORGANIZZAZIONE DELLA STRUTTURA INTERNA – INFORMATIZZAZIONE : predisposizione sistema per l’attuazione degli obblighi in materia di Whistleblowing.

Il 15/11/2017 la Camera ha approvato in via definitiva la legge sul Whistleblowing, introducendo forti sanzioni che riguardano i mancati adempimenti in tema di riservatezza e accoglimento delle istanze. Il whistleblowing è uno strumento che consente di fornire adeguata tutela al dipendente che segnala condotte illecite all’interno dell’ambiente di lavoro. Obiettivo assegnato al personale è creare uno strumento informatico che consente agli operatori dell’Ente di effettuare segnalazioni di illeciti con la garanzia di estrema riservatezza, garantendo la tracciabilità della pratica ed un monitoraggio continuo a protezione del segnalante e del responsabile anticorruzione e/o organismo di vigilanza. I livelli di sicurezza del Segnalante e delle segnalazioni si raggiungono attraverso la dematerializzazione delle segnalazioni e l’introduzione di sistemi di crittografia, che 6 consentano che i messaggi possano essere letti esclusivamente dal mittente e destinatario.

OBIETTIVO N. 6 : AREA ORGANIZZAZIONE GENERALE E SVILUPPO ECONOMICO - SPORTELLO UNICO ATTIVITÀ PRODUTTIVE :

– Predisposizione riorganizzazione dell’archivio cartaceo

– Composizione del quadro delle disposizioni regolamentari comunali vigenti.

Descrizione:

L'attività del SUAP associato è stata avviata a partire dal 2003. Nel corso di questi anni il ruolo e del SUAP ha subito altalenanti vicissitudini, fino all’attuale, effettiva, affermazione quale unico soggetto titolare dei rapporti fra impresa e pubblica amministrazione. Questa evoluzione, o meglio riaffermazione, non è tuttavia ancora oggi definitivamente assestata; sia le recenti innovazioni normative che, nel caso specifico dell’Unione, la conduzione di una gestione associata, rendono necessario di una appropriato intervento di “riorganizzazione funzionale” a cominciare della ridefinizione dei rapporti operativi con i comuni associati.

La ricomposizione dell’archivio, con una ricollocazione fisica dei fascicoli, richiede una preliminare organizzazione:

* 2017 - Si rende quindi necessaria una organica ricomposizione degli archivi cartacei delle pratiche SUAP, sia per la corretta tenuta della documentazione, sia per una sicura e celere reperibilità degli atti, all’occorrenza di consultazioni, che sono ancora frequenti. La ricomposizione dell’archivio, con una ricollocazione fisica dei fascicoli, richiede una preliminare rilevazione delle documentazioni, delle attuali collocazioni, la valutazione della loro entità, la stima del “fabbisogno spazio/archivio”. Questa attività può essere conclusa nel periodo novembre-dicembre 2017.
* 2017 - E’ necessario ricomporre il quadro delle disposizioni regolamentari comunali vigenti che hanno un diretto riferimento con le attività produttive. Questo per l’aggiornamento della regolamentazione locale alla normativa vigente e per la corretta gestione amministrativa delle pratiche.

OBIETTIVO N. 7 – AREA FORESTAZIONE

Descrizione:

* Attività inerente l’attuazione della L.R. 39/00: rilascio di tutte le autorizzazioni e gestione di tutte le dichiarazioni relative al Vincolo Idrogeologico Forestale di cui alla L.R. 39/00 ed espletamento di tutte le verifiche di legge, compreso inserimento di ogni pratica sul sistema SIGRAF portale Artea;
* Attività inerente la gestione delegata del Patrimonio Agricolo Forestale della Regione Toscana, del comprensorio Valdarnese e della provincia aretina, come risulta a seguito della LR 22/2015;
* La gestione prevede tra l’altro attività volte alla vendita del bosco in piedi e del legname di risulta al fine di realizzare introiti;
* Il servizio è altresì preposto all’organizzazione e gestione del servizio antincendi boschivi, organizzazione COP AIB(Centro Operativo Provinciale Anticendi boschivi) in attuazione della L.R. n. 22/15.

2017:

* Attuazione L.R. 39/00: rilascio di tutte le autorizzazioni e gestione di tutte le dichiarazioni relative al Vincolo Idrogeologico Forestale di cui alla L.R. 39/00;
* Completamento attuazione dell’art.2 comma c) della legge regionale 80/2012;
* Progetto Life 3BIO/IT/000282 “Selvicoltura innovativa per accrescere la biodiversità dei suoli in popolamenti artificiali di pino nero (SelPiBioLife)”. Prosecuzione delle Azioni di monitoraggio della componente micologica. Attuazione progetto di taglio di diradamento innovativo nell’ambito dell’Azione C1. Gestione generale del Progetto, di cui all’Azione F1;
* Progetto Life15 NAT/IT/000837 Growing Avian in Appennine’s Tuscany Heathlands (GRANATHA), predisposizione progetti relativi alle azioni C1-C2-C3 e relativi atti autorizzativi;
* PSR. Sottomisura 8.5 partecipazione al bando.

OBIETTIVO 8: ADEMPIMENTI STATISTICI

Descrizione:

Per l’anno 2017, si provvederà ad assicurare il corretto assolvimento delle rilevazione statistiche in carico ai singoli ufficio comunali; inoltre si prevede l’attivazione gli adempimenti preparatori necessari alla predisposizione della prevista rilevazione del Censimento Permanente della Popolazione 2018-2021.

Obiettivi:

2017: Controllo delle rilevazioni da effettuare con i Responsabili e gli addetti alle funzioni statistiche nei comuni facenti parte dell’Unione.

Le norme contrattuali di riferimento per la ripartizione del fondo per la contrattazione integrativa relativa all’esercizio finanziario 2017 sono le seguenti:

* Art. 17 comma 2 lettere a), b), c) d) e K) del CCNL 01.04.1999
* Art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999
* Artt. 33 comma 4, 34 comma 1,35 comma 3,36,37 del CCNL 22.01.2004
* Art. 7 del CCNL 09.05.2006

Le norme di legge di cui tener conto sono le seguenti:

* art.40 comma 3 quinquies D.Lgs. 165/20001
* Art.9 comma 2 bis D.L. 78/2010, convertito in Legge n. 122/02010, il quale dispone che “A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1º gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.”
* Art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), a termini del quale “Nelle more dell’adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all’omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.”;
* Art.23 del D.Lgs.75 del 25/05/2017 dispone “a decorrere dal 1 Gennaio 2017 l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio, anche di livello dirigenziale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all’art.1comma2, del D.Lgs.30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l’ anno 2016. A decorrere dalla predetta data l’art.1 comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016) è abrogato. Per gli Enti Locali che non hanno potuto destinare nell’anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l’ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell’anno 2016.”;

Sez. B Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Descrizione | Riferimento normativo | Importo |
| INDENNITA’ DI COMPARTO | Art. 33 CCNL 22/01/2004  Art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004 | 6.794,59 |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (progressioni a carico fondo 2009 con deduzione progressioni personale cessato 2009) | Art. 17, comma 2, lettera b) CCNL 01/04/1999  Art. 34 comma1 CCNL 22/01/2004  Art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004 | 10.730,46 |
| **Totale risorse decentrate stabili ex art. 31 comma 2 CCNL 22/01/2004 con destinazione non contrattata** | | **17.525,05** |
| PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2016 | Art. 17, comma 2, lettera b) CCNL 01/04/1999  Art. 9 comma 21 D.L. 78/2010 convertito in L.122/2010 | 0,00 |
| INDENNITA’ DI RESPONSABILITA’ | Art. 17, comma 2, lettera f) CCNL 01/04/1999 | 0,00 |
| INDENNITA’ DI DISAGIO | Art. 17, comma 2, lettera e) CCNL 01/04/1999 | 0,00 |
| INDENNITA’ DI TURNO, REPERIBILITA’, MANEGGIO VALORI, ORARIO NOTTURNO E FESTIVO, RISCHIO | Art. 17, comma 2, lettera d) CCNL 01/04/1999  Art. 36 CCNL 14.09.2000 | 1.500,00 |
| PRODUTTIVITA’ / PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA | Art. 17, comma 2, lettera a) e Art. 18 CCNL 01/04/1999  Art.15 comma 5 CCNL 01/04/1999 | 6.871,16+  13.500,00  **Tot. 19.871,16** |
| DECURTAZIONE ECONOMIE FONDO 2015 |  | 0,00 |
| **Totale risorse decentrate ex art.31 comma 3 CCNL 22/01/2004 con destinazione contrattata** | | **21.371,16** |

Sez. C Effetti abrogativi impliciti

Il contratto integrativo qui illustrato determina l’abrogazione implicita delle norme del CCDI 2015.

Sez. D Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni contrattuali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto la distribuzione delle risorse contrattate è condizionata all’esito della valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione e dai Responsabili di Servizio, per quanto di competenza, in ordine al raggiungimento degli obiettivi programmati, in conformità al principio di differenziazione delle valutazioni in base al merito e compatibilmente con le fasi di attuazione del ciclo di gestione della performance.

Sez. E Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il contratto integrativo qui illustrato non prevede progressioni economiche.

Sez. F Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione

Dalla sottoscrizione del contratto integrativo qui illustrato, ci si attende un incremento della produttività del personale finalizzato al raggiungimento degli obiettivi individuati con deliberazione di Giunta dell’Unione n. 80 del 30/11/2017 di approvazione del piano dettagliato degli obiettivi (P.D.O.).

Alcuni obiettivi tra quelli definiti nel P.D.O., precisamente individuati con deliberazione della Giunta dell’Unione n. 80 del 30/11/2017, rappresentano vere e proprie linee di indirizzo per l’attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all’accrescimento dei servizi esistenti e pertanto l’Amministrazione, in applicazione dell’art. 15 comma 5 del CCNL 01/04/1999, ha messo a disposizione risorse integrative pari ad € 13.500,00, per la remunerazione del personale dipendente che risulterà, all’esito della valutazione effettuata dal Nucleo di Valutazione, aver raggiunto tali obiettivi.

Loro Ciuffenna, 15/12/2017 Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Segretario dell’Unione

Dott.ssa Ornella Rossi

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_