

COMUNE DI PISOGLNE
Provincia di Brescia

Relazione illustrativa al contratto integrativo anni 2018/2019
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

La relazione illustrativa

a. Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	15/07/2019
Periodo temporale di vigenza	Anni 2018/2019
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Segretario comunale Posizioni Organizzative Organizzazione sindacali ammesse alla contrattazione: FPS CISL FP CGIL UIL FPL RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FPS CISL FP CGIL UIL FPL RSU
Soggetto destinatari	Personale dipendente a tempo indeterminato dell'ente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	1. Disposizioni generali: 2. Trattamento economico del personale 3. Disposizioni diverse: - discipline particolari: <ul style="list-style-type: none"> • Personale comandato o distaccato • Salario accessorio del personale a tempo parziale e/o a tempo determinato - orario di lavoro: <ul style="list-style-type: none"> • Orario di lavoro ordinario • Flessibilità • Prestazioni di lavoro straordinario • Reperibilità • Rapporto di lavoro a tempo parziale
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
	E' stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione
	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009

	della retribuzione accessoria	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La relazione alla Performance è stata validato dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni		

b. 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)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

1. Disposizioni generali
2. Trattamento economico del personale:
 - Risorse e premialità
 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie
 - Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità
 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
 - Performance e premio individuale
 - Sezione Polizia locale
3. Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro:
 - istituti correlati all'orario di lavoro
 - discipline particolari per personale comandato o distaccato, personale a tempo parziale e/o a tempo determinato
 - disposizioni finali

I° - DISPOSIZIONI GENERALI

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21/05/2018 (da ora solo CCNL);
 - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

- c) d.lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), ai sensi degli [articoli 16](#), commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e [17](#), comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della [legge 7 agosto 2015, n. 124](#), in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato – da ultimo - con deliberazione di Giunta comunale n. 178 del 27/11/2015;
- f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto n. 102 del 18/05/2018
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l’Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2019**, ovvero fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo (art. 8 c. 7 CCNL2016-2018);
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l’eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese ottobre di ciascun anno;
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Verifiche dell’attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all’Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro dieci giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

II° - TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

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

Le risorse per la contrattazione decentrata degli anni 2018 e 2019 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell’applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell’Ente sulla base dell’analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell’Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l’Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell’Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Sempre secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, le parti prendono atto che l’affidamento dei fondi viene assegnato ai Funzionari incaricati di Posizione organizzativa (PO) dell’ente. Detti fondi sono gestiti, interamente ed esclusivamente, dai medesimi soggetti per l’applicazione di tutti gli istituti incentivanti di cui al precedente art.

6. I fondi sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o in analogo strumento, approvato dai competenti organi dell'Amministrazione. Per la definizione dei fondi si opera con criterio quali-quantitativo delle esigenze e secondo le strategie che ogni direzione, annualmente, concorda con l'Amministrazione.

Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.;
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Tutte le disposizioni riportate nei negli articoli da 9 a 14 si applicano dal 1° gennaio 2018 ad eccezione del "Progetto neve" che per il primo semestre 2018 è regolamentato dal progetto approvato con delibera di Giunta Comunale n. 189 del 07/11/2017 e confermato dal precedente CCDI.

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:
 - Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
 - Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;

- Espletamento di maneggio valori: euro 1,55 al giorno.
- 2. Al fine della quantificazione preventiva dell'”indennità condizioni lavoro” ai sensi dell’art. 70 bis del CCNL 2016-2018 sono considerati 230 giorni di presenza convenzionale nell’anno, al netto delle giornate di ferie previste nell’anno per il personale con una articolazione di lavoro su 5 giorni settimanali; sono considerati 280 giorni di presenza convenzionale nell’anno, al netto delle giornate di ferie previste nell’anno, per il personale con una articolazione di lavoro su 6 giorni settimanali. Convenzionalmente la stessa proporzione (incidenza di 50 giorni annui ogni giorno di articolazione di orario di lavoro settimanale) viene adottata per coloro che hanno un’articolazione di orario di lavoro inferiore ai 5 giorni settimanali.
- 3. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l’indennità è data dalla somma delle singole voci (per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).
- 4. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell’indennità coloro che nell’anno 2017, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1.

A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell’espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

Il Responsabile di Posizione Organizzativa competente dovrà attestare, con cadenza almeno annuale, l’effettivo svolgimento delle attività a rischio da parte degli addetti.

L’indennità viene quantificata in € 1,00 al giorno.

I profili professionali, ossia coloro che manovrano mezzi meccanici a motore particolari, cui compete tale indennità e le risorse a preventivo destinate alla corresponsione di tale indennità sono sottoindicati.

L’importo dell’indennità di rischio ai sensi dell’art. 41 del CCNL 2004 è determinata in € 30 mensili lorde

ANNO 2018

<i>Profili professionali</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Addetti alla manutenzione ed alla viabilità comunale ed alla pulizia strade</i>	<i>6</i>	<i>€ 2.160,00</i>
TOTALE	6	€ 2.160,00

A decorrere dal 1^ giugno 2019 l’indennità viene quantificata in € 1,00 al giorno.

ANNO 2019

<i>Profili professionali</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Addetti alla manutenzione ed alla viabilità comunale ed alla pulizia strade</i>	6	€ 1.705,00
TOTALE	6	€ 1.705,00

B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Il Responsabile di Posizione Organizzativa competente dovrà attestare, con cadenza almeno annuale, l'effettivo svolgimento delle attività disagiate da parte degli addetti.

L'indennità a decorrere dal 1^a giugno 2019 viene quantificata in € 1,00 al giorno ad eccezione degli operai Staffoni Renato e Martensini Giovanni ai quali verrà riconosciuta un'indennità giornaliera rispettivamente di € 3,75 e di € 2,25.

I profili professionali, cui compete tale indennità e le risorse a preventivo destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

ANNO 2019

<i>Prestazioni lavorative</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Servizio nettezza urbana</i>	2	€ 270,00
<i>Servizio manutenzione ed alla viabilità comunale</i>	3	€ 940,00
<i>Servizio manutenzione del verde</i>	1	€ 135,00
TOTALE		€ 1.345,00

C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

In relazione agli importi maneggiati si attribuisce la seguente indennità:

Importo annui	Indennità giornaliera
fino a € 5.000,00	€. 1,00 die
Oltre € 5.000,01	€. 1,55 die

Si concorda di riconoscere all'economista l'indennità massima di 1,55 € al giorno.

L'indennità è erogata per ogni giorno di lavorativo di effettivo esercizio delle funzioni. Sono pertanto escluse le giornate di assenza a qualsiasi titolo e le giornate ove non viene svolta l'attività di incasso delle somme.

Le risorse a preventivo destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Profilo professionale e Servizi	n. addetti	Somma prevista
<i>Agenti contabili:</i>		
<i>Servizi Demografici- Servizio Economato- Polizia Locale</i>	4	€ 1.700,00
TOTALE		€ 1.700,00

Indennità per il personale della categoria B1 (art. 70 – septies CCNL)

Per il personale che viene assunto in profili collocati nella categoria B, posizione economica B1, o che vi perviene per effetto dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017, ivi compreso il personale che ha fruito della progressione economica orizzontale, è confermata l'indennità di € 64,56 annue lorde, di cui all'art. 4, comma 3, del CCNL del 16.7.1996

Categoria	n. addetti	Importo annuo indennità spettante	
		Anno 2018	Anno 2019
<i>B1 - B2 - B3 or. - B4 or.</i>	<i>6 tempo pieno</i>	€ 387,36	€ 387,36
<i>B1 - B3 or. - B4 or.</i>	<i>3 part-time >50%</i>	€ 102,72	€ 122,04
TOTALE		€ 490,08	€ 509,40

Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente a consuntivo, secondo i seguenti criteri generali:

- si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno nominate a responsabile di servizio in base ad apposito decreto da parte dell'organo competente, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del

lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- d) L'indennità è riproporzionata in base alla ridotta prestazione lavorativa.

Si individuano quali "specifiche responsabilità" le funzioni corrispondenti ai seguenti responsabili di servizio:

ANNO 2018

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni
<i>Resp. Servizio Affari Generali (D)</i>
<i>Resp. Servizi demografici (D)</i>
<i>Resp. Sport biblioteca turismo (C)</i>
<i>Resp. Servizio Finanziario, personale (C)</i>
<i>Resp. Commercio (D)</i>
<i>Resp. Servizi Sociali (D)</i>
<i>Resp. Edilizia Privata (C)</i>
<i>Resp. Servizio LL.PP.(D)</i>
<i>Resp. Protezione civile e patrimonio boschivo (C)</i>
<i>Resp Polizia Locale (D)</i>

ANNO 2019

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni
<i>Resp. Servizio Affari Generali (D)</i>
<i>Resp. Servizi demografici (D)</i>
<i>Resp. Sport biblioteca turismo (C)</i>
<i>Resp. Servizio Finanziario, personale (C)</i>
<i>Resp. Commercio (D)</i>
<i>Resp. Servizi Sociali (D)</i>
<i>Resp. Edilizia Privata (C)</i>
<i>Resp. Servizio Tecnico Manutentivo (C)</i>
<i>Resp. Servizio "Coordinamento operai"(B)</i>

Sino a diversa disciplina l'indennità per specifiche responsabilità verrà erogata in modo graduale in base ai requisiti previsti nel regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

ASSEGNAZIONE IMPORTI

- a. Per coloro che posseggono un solo requisito: € 500,00 annui;
- b. Per coloro che posseggono almeno due requisiti: € 900,00 annui;
- c. Per coloro che posseggono tre requisiti € 1.200,00 annui

La individuazione delle "specifiche responsabilità" e le funzioni corrispondenti saranno oggetto di provvedimento di nomina da parte del Sindaco a Responsabili di Servizio ai sensi dell'art. 10 comma 1 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Le risorse destinate e accantonate alla corresponsione dell'indennità per specifiche responsabilità sono come cifra massima le seguenti:

ANNO 2018

<i>Responsabilità, compiti, funzioni</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Responsabili di Servizio</i>	<i>10</i>	<i>€ 10.200,00</i>
TOTALE		€ 10.200,00

ANNO 2019

<i>Responsabilità, compiti, funzioni</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Responsabili di Servizio</i>	<i>9</i>	<i>€ 8.300,00</i>
TOTALE		€ 8.300,00

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 300,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

a) € 300,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente a consuntivo. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<i>Responsabilità, compiti, funzioni</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Ufficio di Stato Civile/Anagrafe/elettorale:</i>	<i>1</i>	<i>€ 300,00</i>
TOTALE		€. 300,00

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21/05/2018

I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi tecnici (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT;

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL 21/05/2018

Performance e Premio individuale

Disciplina della performance collettiva

Le risorse destinate alla performance collettiva sono quantificate nei seguenti progetti:

10. progetto neve: è regolamentato per il primo semestre 2018 dal progetto approvato con delibera di Giunta Comunale n. 189 del 07/11/2017 e per il secondo semestre 2018 dalle condizioni economiche allegate al presente CCDI che richiamano l'ordinanza del Sindaco del 21/11/2018; importo annuo destinato € 17.000,00
11. progetto "cimiteri anno 2017 e 2018" è regolamentato con il progetto approvato con delibera di giunta comunale n. 152 del 25/10/2016- importo annuo destinato € 8.000
12. progetto pronta disponibilità viene approvato con deliberazione di Giunta comunale del 24 maggio 2019 – importo annuo destinato € 10.000,00

Disciplina della performance e del premio individuale

Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei vari istituti comportanti delle specifiche indennità.

La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto **dell'art. 4 comma 2 lettera b-c) del CCNL 01.04.1999** relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Le risorse sono distribuite tra il personale in funzione della valutazione della performance di settore e della valutazione della prestazione individuale, in applicazione **dell'art. 5 del D.lgs 150/2009**, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali , gli obiettivi devono essere:

- *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione*
- *specifici e misurabili in termini concreti e chiari*
- *tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno*
- *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe*
- *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente*
- *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili*

Ogni dipendente **deve conoscere gli obiettivi** sui quali verrà valutato i quali devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte e **i criteri di misurazione** adottati con la previsione di momenti di verifica intermedi e l'introduzione dei necessari correttivi.

Il comune di Pisogne ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione di giunta comunale n. 102 del 18 maggio 2018 a cui si rinvia.

Nel Sistema adottato dall'Ente, la misurazione e valutazione della performance individuale dei Responsabili di PO è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel decreto di nomina.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è collegata:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema definisce un peso massimo ed uno minimo da attribuire, a cura del valutatore, alla valutazione su obiettivi e alla valutazione delle prestazioni/comportamenti. Le aree di valutazione delle prestazioni riguardano:

- comportamenti organizzativi;
- qualità delle prestazioni.

Per il raggiungimento degli obiettivi si procede come descritto nel sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa.

Per la valutazione delle prestazioni: il valutatore esprime un giudizio, riconducibile ad una percentuale, come nello schema seguente:

GIUDIZIO	PERCENTUAL E
Insufficiente	0%
Sufficiente	50%
Buono	80%
Ottimo	100%

Le percentuali sono poi ponderate per il peso che il valutatore ha assegnato a ciascun elemento nella scheda di valutazione.

Il punteggio complessivamente ottenuto dal dipendente corrisponderà alla percentuale di indennità di risultato/produttività da erogare, solo se il punteggio finale è superiore al 50%.

La valutazione da 0 a 50% è considerata negativa.

Al fine di garantire una distribuzione del fondo quale riconoscimento del contributo fornito dal dipendente, in base al confronto fra le attese dell'organizzazione ed il risultato effettivo conseguito, e che garantisca equità e coerenza rispetto agli obiettivi prefissati dall'organizzazione, si prevede di destinare il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale per la maggiorazione del premio individuale e suddividere il restante fondo destinando il 30% della quota residuale per le performance individuali ed il 70 % per la performance organizzativa.

Per garantire una più equa distribuzione dei fondi come sopra determinati è necessario suddividerli in una serie di fondi di Area in base:

Performance individuale: tot. Fondo rapportato alla \sum del peso valutazione su obiettivi X presenza potenziale di tutti i dipendenti, moltiplicato per la \sum del peso valutazione su obiettivi X presenza potenziale dei dipendenti appartenenti all'area;

Performance organizzativa: tot. Fondo rapportato alla \sum del totale peso della scheda di valutazione X presenza potenziale di tutti i dipendenti, moltiplicato per la \sum del totale peso della scheda di valutazione X presenza potenziale dei dipendenti appartenenti all'area.

Convenzionalmente si considera in 1.600 ore le ore di presenza di un dipendente tempo pieno (36 h settimanali), mentre i part-time vengono considerati in rapporto alla presenza settimanale/annuale.

I Fondi così determinati vengono ripartiti:

Performance individuale: tot. Fondo per area in rapporto alla \sum del peso degli obiettivi X presenza potenziale di tutti i dipendenti appartenenti all'area, moltiplicato per il risultato finale conseguito (obiettivi) X la presenza effettiva del singolo dipendente

Performance organizzativa: tot. Fondo per area in rapporto alla \sum del totale peso scheda di valutazione (100) X presenza potenziale di tutti i dipendenti appartenenti all'area, moltiplicato per il risultato finale conseguito (tot. scheda di valutazione) X la presenza effettiva del singolo dipendente.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito **nucleo di valutazione** (o Organismo Interno di Valutazione), in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'Ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione **dell'art. 18 comma 1 del CCNL 01.04.1999**, come modificato dal **CCNL del 22.01.2004**.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'Ente (PEG o PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo di Valutazione o dall' OIV

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del **comma 1 dell'art.71 del D.L.112/2008** come convertito nella **legge 133/2008** (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Per il calcolo della presenza si procede decurtando i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno.

Al personale assunto e cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto ed ai mesi di servizio prestati.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale dell'anno successivo, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 2016/2018. vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato presente e comunque non inferiore a 5.

Sezione polizia locale

I presenti istituti si applicano esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

Indennità di servizio esterno

L'indennità di cui all'art. 56-*quinquies* del CCNL 2016/2018 viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

La misura dell'indennità viene stabilita in Euro 1,00 al giorno, intendendosi che il servizio esterno, nell'arco della giornata, sia superiore almeno alla metà dell'orario di lavoro.

Il Comandante della Polizia locale dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti.

L'indennità viene quantificata in € 1,00 al giorno.

La presente disciplina trova applicazione dal 1° giugno 2019.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

<i>Compiti, funzioni</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Servizio esterno polizia locale</i>	<i>3</i>	<i>€ 402,50</i>
<i>TOTALE</i>		<i>€ 402,50</i>

Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 2016/2018 viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità a decorrere dal 1^ gennaio 2019.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL 2016/2018. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: 900 euro;
- b) Sottoufficiali: 1.200;
- c) Ufficiali direttivi: 1.500;
- d) Ufficiali dirigenti: da 1.700.

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale della competente posizione organizzativa.

L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di ferie e i giorni di recupero delle festività lavorate.
- b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

<i>Indennità di funzione</i>	<i>n. addetti</i>	<i>Somma prevista</i>
<i>Responsabili di Servizio</i>	2	€ 2.400,00
TOTALE		€ 2.400,00

Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità, a decorrere dal 1^a giugno 2019 nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza annuale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

Le risorse destinate e accantonate alla corresponsione dell'indennità per reperibilità sono:

PROFILO PROFESSIONALE	N° ADDETTI	TOTALE PREVISTO
<i>Gli addetti ai Servizi Demografici(2)</i>	2	€ 530,00
IMPORTO TOTALE		€ 530,00

Lavoro straordinario

In applicazione agli artt. 38, del CCNL 14 settembre 2000 e dell' art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 2016/2018, le parti concordano che:

- a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 250 ore annue;

In applicazione dell'art. 14 commi 1,2, e 4 CCNL 01.04.1999, le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in:	€ 7.259,35
---	-------------------

Il pagamento del lavoro straordinario avviene con cadenza semestrale.

L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.

Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- dipendenti autorizzati per prestazioni di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 311/2004;
- dipendenti incaricati di Posizione organizzativa

Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL 2016/2018 e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano che restano confermati i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare attualmente presenti nell'Ente per i dipendenti sia a tempo pieno che part-time.

Indennità di lavoro notturno, festivo e festivo notturno

In applicazione dell'art. 24 comma 5 CCNL 14.09.2000 e ribadito dall'ARAN con risposta n. 16 del 02/01/2019 "dopo il contratto «nulla è cambiato in ordine al finanziamento»" viene corrisposta in base all'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulta in servizio e liquidata al termine del semestre.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale maggiorazione sono previste per un importo annuale pari a:	€ 1.000,00
---	------------

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto verranno portati in aumento alle somme finalizzate a compensare la performance organizzativa ed individuale.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente CCDI conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nell'articolo 1, comma 4 del presente CCDI.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 18/05/2018, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 23/12/2014

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Nel CCDI anni 2018/2019 non è prevista l'assegnazione di nuove progressioni economiche.

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

Ai sensi dell'art. 3 dell'appendice al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 23/12/2014 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto che il ciclo di gestione della performance si articola nelle fasi di pianificazione, attuazione, controllo, rendicontazione, valutazione e premialità.

Indicatori e target di riferimento e criteri di misurazione della performance

Elemento fondamentale del Sistema di Misurazione e Valutazione sono gli **indicatori di performance** intesi come strumenti che permettono di rappresentare il grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente individuati.

Ai fini dell'individuazione delle diverse tipologie di indicatori oggetto di misurazione, il Sistema adottato dall'Ente è strutturato sulla base del modello logico definito dalla Delibera CIVIT n. 89/2010.

Il Sistema adottato dall'Ente prevede l'utilizzo di un set di indicatori, che copra nella maniera più ampia possibile quanto indicato nelle delibere CIVIT 89/2010, 104/2010 e successive, che guidano il processo di definizione del Sistema.

Per ciascun indicatore di performance il Sistema prevede la definizione di un **valore target** ossia del valore atteso per il periodo di riferimento. I target associati agli indicatori di performance sono:

- ☒ ambiziosi ma realistici ed effettivamente raggiungibili;
- ☒ fissati, ove possibile, tenendo conto dei valori ottenuti negli anni precedenti o sulla base del confronto con benchmark esterni;
- ☒ oggetto di monitoraggio periodico e se necessario di adeguati aggiornamenti.

Per gli obiettivi strategici di sviluppo il target può essere: la realizzazione della attività o del nuovo servizio, qualora l'obiettivo sia legato a scadenze di legge il target può essere rappresentato dal rispetto degli adempimenti entro i termini di legge, se il progetto è articolato in fasi, il target è il completamento di una determinata fase entro un dato periodo.

Per gli obiettivi di mantenimento il target di riferimento è collegato a degli indicatori di servizio (per esempio numero pratiche/gg medi di attesa/etc.).

La performance misura il grado di raggiungimento dell'obiettivo dato dal rapporto tra il risultato conseguito e il target di riferimento.

Il documento unico di programmazione (DUP) ed il piano esecutivo di gestione (PEG) individuano gli obiettivi da raggiungere. Tali obiettivi vengono dettagliati e meglio descritti nel piano delle performance dove sono suddivisi fra obiettivi di mantenimento e obiettivi di sviluppo ed agli stessi viene associato un indicatore. L'individuazione del raggiungimento degli obiettivi associato agli indicatori comportamentali del dipendente permettono di misurare la performance del personale.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei progetti e/o nei predetti strumenti di programmazione adottati.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.