



COMUNE DI OLIENA_
Provincia di Nuoro

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA
ANNO 2020**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO
FINANZIARIA**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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

Data di sottoscrizione		Sottoscrizione preintesa: 16.10.2020 Sottoscrizione accordo definitivo:
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Basolu Maria Antonietta – Segretario comunale – Presidente; Dott.ssa Lai Rosanna – Responsabile area economica e finanziaria - componente. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL ed R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie preintesa (elenco sigle): UIL FPL ed R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto (elenco sigle):
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Oliena.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione e destinazione delle risorse decentrate relative all'anno 2020
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Il piano delle performance sarà oggetto di successiva approvazione
		Con deliberazione della Giunta Comunale n.25 del 08.05.2020 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020/2021.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? <i>Articolo abrogato dal D.Lgs 74/2017</i> L'Amministrazione garantisce la trasparenza attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale dei dati previsti dalla vigente normativa.

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009? La relazione della performance relativa all'anno 2019 non è stata ancora predisposta.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

II.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie risultati attesi altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Si riporta quanto disposto dal contratto integrativo in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia.

Art. 1 – Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto, ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 21/05/2018, disciplina i criteri di ripartizione delle risorse relative all'anno 2020 tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 68 del medesimo CCNL, nel rispetto delle disposizioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale di lavoro nonché nel Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021- Parte normativa, sottoscritto in via definitiva in data 31/12/2019.

2. Il presente contratto decentrato si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Oliena, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, in regime di tempo pieno o di tempo parziale, compreso il personale comandato o distaccato, salvo quanto specificatamente previsto per i singoli istituti.
3. Salvo quanto eventualmente previsto per i singoli istituti contrattuali dal CCDI del 31/12/2019, il presente accordo esplica i suoi effetti a decorrere dal 01/01/2020.

Art. 2 – Interpretazione autentica

Si rimanda a quanto previsto dall'art. 2 del CCDI – Parte normativa.

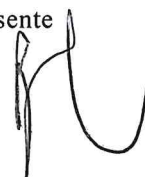
Art. 3 – Determinazione delle risorse per la contrattazione decentrata

Il Fondo delle risorse decentrate (nel prosieguo indicato come “Fondo”), in applicazione delle disposizioni vigenti ed in particolare dell'articolo 67 del CCNL 21/05/2018, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n.470 del 31.08.2020 e rideterminato, con successiva determinazione n.574 del 12.10.2020, nell'importo di € 118.780,62 al netto della riduzione obbligatoria di € 4.339,88 applicata alla parte variabile per il rispetto del limite di spesa del salario accessorio 2016, come da prospetto allegato sotto la lettera A nel quale il **fondo**, al lordo dell'anzidetta riduzione di € 4.339,88, risulta pari a complessivi € **123.120,50**.

Il Fondo potrà essere oggetto di rivisitazione ad opera del Responsabile dell'area economico finanziaria, tenuto conto di eventuali errori e di sopraggiunte disposizioni di legge che possano determinare la variazione dell'importo complessivo.

Art. 4 – Disciplina generale di utilizzo delle risorse

1. Le risorse del Fondo, al netto di quelle indisponibili ai sensi dell'articolo 5, vengono utilizzate per la remunerazione degli istituti descritti nei successivi articoli secondo le previsioni dei contratti collettivi vigenti e le ulteriori disposizioni del Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Oliena 2019/2021- Parte normativa, sottoscritto in data 31/12/2019.
2. Le risorse che dovessero residuare o dovessero servire per il finanziamento degli istituti indicati nel presente



contratto aventi carattere stabile o variabile, anche in seguito all'eventuale rivisitazione del Fondo ai sensi del precedente articolo 3, comma 2, comporteranno modifiche in positivo o in negativo al fondo destinato ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale, fatto salvo il rispetto di quanto prescritto dall'articolo 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018.

Art. 5 – Risorse indisponibili per la contrattazione

Secondo la previsione di cui all'articolo 68 del CCNL 21/05/2018, l'Amministrazione rende disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate al netto delle risorse necessarie per corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:

- a) quote dell'indennità di comparto di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22/01/2004;
- b) somme destinate alla corresponsione, nella medesima annualità, delle progressioni economiche orizzontali già riconosciute al personale; detta somma sarà soggetta a ricalcolo al 31/12/2020 sulla base della spesa effettivamente sostenuta.

Art.6– Progressioni economiche (art. 16 CCNL 21/05/2018 e art.10 CCDI 31/12/2019)

Le parti concordano di destinare alle progressioni economiche, con decorrenza giuridica ed economica dal 01/01/2020, una quota della parte stabile del fondo delle risorse decentrate pari ad € **13.000,00**.

Le progressioni economiche dovranno effettuarsi nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 10 del CCDI 31/12/2019. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018 e dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, pari – nell'anno 2020, ad un massimo del 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni entro il limite del fondo annuale destinato alle progressioni economiche, comprensivo della 13^a mensilità.

I contingenti di categoria cui garantire l'accesso alla progressione economica sono determinati distribuendo le risorse assegnate alle progressioni tra le graduatorie di categoria sulla base delle risorse disponibili e del numero dei dipendenti inseriti nelle tre graduatorie distinte per categoria di inquadramento: categoria A/B; categoria C; categoria D), fermo restando il rispetto della percentuale del 50% quale quota dei dipendenti aventi titolo a partecipare alle selezioni.

Sulla base dei criteri che precedono, i contingenti di categoria sono così determinati:

Personale in servizio: n. 22 dipendenti

Dipendenti aventi titolo a partecipare alle selezioni: n. 22

N.ro massimo progressioni economiche attribuibili: n.11, che sulla base dei dipendenti inseriti in ciascuna categoria e delle risorse disponibili, sono distribuite tra le graduatorie di categoria nel modo seguente:

- Categoria B – n.1 progressione;
- Categoria C – n.7 progressioni;
- Categoria D – n.3 progressioni.

Art.7– Indennità condizioni lavoro (art.70 bis CCNL 21/05/2018 e art.12 CCDI 31/12/2019)

1. Per il finanziamento dell'indennità condizioni di lavoro, prevista dall'articolo 70 bis del CCNL 21/05/2018, destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, ovvero esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, ovvero implicanti il maneggio di valori, sulla base della regolamentazione e degli importi giornalieri stabiliti dall'articolo 12 del CCDI 31/12/2019, le parti destinano in via previsionale le seguenti risorse, sulla base teorica dei dipendenti potenzialmente rientranti nelle fattispecie previste con decorrenza dal 01/01/2020:

- a) maneggio valori (art.12, commi 6, 7 e 8 CCDI 2019/2021 del 31/12/2019).

Stanziamiento: € **1.430,00** (per n. 5 dipendenti su base annua) da erogare secondo le seguenti misure:
per valori mensili sino a € 1.000,00: € 1,00 al giorno;
per valori mensili superiori a € 1.000,00: € 1,50 al giorno.

A norma dell'art.12, comma 6, del CCDI 2019/2021, l'indennità maneggio valori riguarda i dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportano il maneggio di valori di cassa per l'espletamento delle mansioni di competenza, formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per la quale sono tenuti alla resa del conto al Servizio Finanziario.

Le economie che si dovessero realizzare rispetto alla previsione di spesa di cui al comma 1 andranno ad incrementare le risorse destinate a remunerare i premi correlati alla performance.

Art.8– Indennità per specifiche responsabilità con un ristoro fino a € 3.000

(art.70 quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018 e art.13 CCDI 31/12/2019)

Per il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità, prevista dall'articolo 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018, le parti determinano in € 14.497,29 l'importo destinato a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità individuate dai competenti responsabili di area in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego di risorse umane, secondo la disciplina prevista dall'art. 13 del CCDI 31/12/2019.

L'indennità è attribuita con decorrenza dal 01/01/2020 ovvero da data successiva qualora l'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità risulti adottato nel corso dell'anno.

Lo stanziamento di € 14.497,29 viene determinato sulla base del numero dei dipendenti potenzialmente rientranti nelle fattispecie previste, fermo restando che ai fini della corresponsione dei compensi per specifiche responsabilità non sono riconosciuti eventuali incarichi già remunerati ai sensi di specifiche disposizioni di legge e fatte salve le verifiche da effettuare nel rispetto dei criteri e modalità stabiliti dall'art. 13 del CCDI 31/12/2019.

Le economie che si dovessero realizzare rispetto alla previsione di spesa di cui al comma 1 andranno ad incrementare le risorse destinate a remunerare i premi correlati alla performance.

**Art.9 – Indennità per specifiche responsabilità con un ristoro sino a € 350,00
(art.70 quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018 e art.14 CCDI 31/12/2019)**

Per il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità con un ristoro sino a € 350,00, prevista dall'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 21/05/2018 e dall'art. 14 del CCDI 31/12/2019, le parti destinano, in via previsionale, uno stanziamento di € 1.400,00, sulla base dei dipendenti potenzialmente rientranti nelle fattispecie previste dalle norme contrattuali soprarichiamate, per compensare con decorrenza dal 01/01/2020:

- l'esercizio di compiti derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale;
- l'esercizio di compiti derivanti dalla qualifica di responsabile dei tributi;
- l'esercizio di compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

L'indennità, anche in presenza di attribuzione plurima, non può superare l'importo di € 350,00 annui lordi ed è quantificata in misura proporzionale ai mesi di effettivo servizio prestato.

Le economie che si dovessero realizzare rispetto alla previsione di spesa di cui al comma 1 andranno ad incrementare le risorse destinate a remunerare i premi correlati alla performance.

**Art.10 – Indennità di turno
(art. 23 CCNL 21/05/2018 e art. 22 CCDI 31/12/2020)**

1. Per il finanziamento dell'indennità di turno con decorrenza dal 01/01/2020, in relazione alla previsione di cui all'articolo 23 del CCNL 21/05/2018 e dei compensi ivi previsti al comma 5, nonché dell'articolo 22 del CCDI 31/12/2019, le parti destinano le seguenti risorse sulla base dei dipendenti appartenenti al Comando della Polizia locale rientranti nella fattispecie prevista: € 4.400,00

2. Le economie che si dovessero realizzare rispetto alla previsione di spesa di cui al comma 1 andranno ad incrementare le risorse destinate a remunerare i premi correlati alla performance.

**Art.11 – Reperibilità
(art. 24 CCNL 21/05/2018 e art. 23 CCDI 31/12/2019)**

1. Ai fini della corresponsione dell'indennità di reperibilità a decorrere dal 01/01/2020, ai sensi degli articoli 24 del CCNL 21/05/2018 e 23 del CCDI 31/12/2019, le parti, sulla base dei servizi interessati, destinano uno stanziamento di € 1.600,00.

2. Qualora l'importo stanziato dovesse rivelarsi insufficiente a remunerare le casistiche contrattualmente previste, le parti convengono che l'importo di cui al precedente comma 1, senza necessità di ulteriore contrattazione, potrà essere incrementato per garantire la completa corresponsione dell'indennità nel periodo di riferimento, sulla base delle effettive necessità.

3. Le economie che si dovessero realizzare rispetto alla previsione di spesa di cui al comma 1 andranno ad incrementare le risorse destinate a remunerare i premi correlati alla performance.

**Art.12 – Indennità di servizio esterno
(art.56 quinquies CCNL 21/05/2018 e art.30 CCDI 31/12/2019)**

1. Per il finanziamento dell'indennità di servizio esterno da corrispondere al personale della polizia locale, prevista all'articolo 56 quinquies del CCNL 21/05/2018 e disciplinata dall'articolo 30 del CCDI 12/06/2019, le parti determinano la



misura dell'indennità in € 1,00 giornalieri lordi e il relativo stanziamento in € 500,00, rappresentante la previsione di spesa relativa al periodo 01/01/2020 al 31/12/2020.

2. Tenuto conto che l'indennità di cui al presente articolo viene applicata per la prima volta, le parti convengono che la somma stanziata, senza necessità di ulteriore contrattazione, potrà essere incrementata per garantirne la completa corresponsione nel periodo di riferimento, sulla base delle attestazioni che saranno prodotte dal Comandante della Polizia locale.
3. Le economie che si dovessero realizzare rispetto alla previsione di spesa di cui al comma 1 andranno ad incrementare le risorse destinate a remunerare i premi correlati alla performance.

Art. 13 - Risorse derivanti da disposizioni di legge
(Art. 67, comma 3 lettera c, CCNL 21/05/2018 e art. 15 del CCDI 2019/2021)

Le parti danno atto che il Fondo è alimentato con l'importo di € 6.574,71 in applicazione dell'art. 67, comma 3 lettera c, del CCNL del 21/05/2018 relativo alle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge. Detto importo remunera attività svolte, ai sensi degli artt. 92, comma 5, e 93, comma 7-bis, del D.Lgs. n. 163/2006, in periodi ante e post 2014, secondo la disciplina regolamentare in vigore nell'Ente stabilita in conformità alla normativa vigente nei periodi di riferimento.

Art.14 – Compensi per rilevazioni statistiche ISTAT (art. 43, L. 449/1997 e art. 70-ter CCNL 21/05/18)

Sulla base degli atti predisposti dall'Ufficio competente, il Fondo 2020, ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018, comprende l'importo di € 1.504,53 quali risorse trasferite dall'ISTAT per remunerare il personale per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

Il pagamento dei compensi di cui al comma precedente è disposto dal Responsabile competente sulla base della specifica normativa di settore ai sensi dell'articolo 70-ter del CCNL 21/05/2018; eventuali risorse dovessero residuare rispetto allo stanziamento iniziale costituirà economia di bilancio non utilizzabile ai fini del finanziamento degli altri istituti contrattuali.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Tenuto conto delle previsioni di cui agli articoli precedenti, l'utilizzo delle risorse è rappresentato nel prospetto allegato al presente accordo.

COMUNE DI OLIENA

Allegato art. 16 Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo parte economica Anno 2020

UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020		
UTILIZZO RISORSE STABILI ART. 67 COMMA 2 (A)	91.741,32	
Progressioni economiche orizzontali – Art.17, comma 2, lett. b)	37.461,12	
Indennità di comparto – Art.33 CCNL 22.01.2004	11.252,85	
indennità art.70 septies ccnl 21.05.2018	65,00	
TOTALE ISTITUTI FISSI IMPUTATI AL FONDO PARTE STABILE (B)	48.778,97	
RISORSE STABILI DISPONIBILI RIPARTITE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE (A-B)	42.962,35	
PEO anno 2020	13.000,00	
Indennità di maneggio valori – art.70 bis CCNL 21/05/2018 e art.17, comma 2, lett.d del CCNL 01.04.1999	1.430,00	c) art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018
Indennità di servizio esterno (art.56 quinquies CCNL 21/05/2018)	500,00	f) art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018
Indennità per specifiche responsabilità art.70-quinquies comma 1 e 2 CCNL 21 maggio 2018	15.897,29	e) art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018
Indennità di reperibilità art.24 CCNL 21/05/2018	1.600,00	d) art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018
Indennità di turno art.23 CCNL 21/05/2018	4.400,00	d) art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018
Quota parte compensi per la performance individuale ed organizzativa (art.68, comma 2, lettere a) e b) CCNL 21/05/2018 imputati alla parte stabile	6.135,06	a) b) art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018
TOTALE ISITITUTI CONTRATTARATI SU RESIDUE SOMME PARTE STABILE (C)	42.962,35	
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE STABILI (A)=(B+C)	91.741,32	
RISORSE VARIABILI ART. 67 COMMA 3 - RISORSE NON VINCOLATE (D)	23.299,94	
Riduzioni da applicare alla parte variabile per il rispetto del limite di spesa del salario accessorio 2016 (E)	-4.339,88	
Risorse variabili disponibili al netto delle riduzioni (D-E)	18.960,06	a) b) art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018
Quota parte compensi per la performance individuale ed organizzativa (art.68, comma 2, lettere a) e b) CCNL 21/05/2018 imputati alla parte variabile	18.960,06	
TOTALE DESTINAZIONE DA RISORSE VARIABILI SENZA VINCOLO DI DESTINAZIONE (F)	18.960,06	
RISORSE VARIABILI ART. 67 COMMA 3 - RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA (G)	8.079,24	
Incentivi per funzioni tecniche art. 67, comma 3 lettera c, CCNL 21/05/2018	6.574,71	
Compensi per rilevazioni statistiche ISTAT (art. 43, L. 449/1997 e art. 70-ter CCNL 21/05/18)	1.504,53	
TOTALE DESTINAZIONE DA RISORSE VARIABILI SENZA VINCOLO DI DESTINAZIONE (G)	8.079,24	
Totale risorse decentrate 2020 al netto delle riduzioni (A+D-E)	118.780,62	
Riduzioni applicate (punto E)	4.339,88	
TOTALE FONDO RISORSE STABILI + RISORSE VARIABILI NON VINCOLATE + RISORSE VARIABILI VINCOLATE (AL LORDO DELLE RIDUZIONI) (A+D+G)	123.120,50	

RISORSE DISPONIBILI AI SENSI DEL COMMA 1 DELL'ART. 68 CCNL 21/05/2018 di cui:	61.922,41
Risorse stabili	42.962,35
Risorse variabili art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018	18.960,06
Totale	61.922,41

RIPARTIZIONE FONDI: TRATTAMENTI ECONOMICI	
a) b) art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018	25.095,12
c) art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018	1.430,00
d) art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018	6.000,00
e) art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018	15.897,29
f) art. 68 comma 2 CCNL 21/05/2018	500,00
Totale parziale	48.922,41
Progressioni economiche	13.000,00
Totale generale	61.922,41

LIMITE DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE VARIABILI: ALMENO IL 30% ALLE PERFORMANCE INDIVIDUALI	
Risorse variabili art. 67 comma 3 CCNL 21/05/2018	18.960,06
30%	5.688,02
SOMME DESTINATE ALLE PERFORMANCE DI CUI:	25.095,12
Performance individuale (importo minimo)	5.688,02
Performance organizzativa	19.407,10
TOTALE	25.095,12

C) Effetti abrogativi impliciti

Il CDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli determina l'abrogazione implicita delle norme attinenti del CCDI precedente.

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

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa. In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa dei dipendenti (performance individuale).

Il riconoscimento dell'incentivo è subordinato al raggiungimento di un adeguato livello dei risultati conseguiti in relazione al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, al grado di conseguimento degli obiettivi specifici della performance individuale e alla valutazione dei comportamenti organizzativi.

L'art 8 del CCDI parte normativa individua nel 30% la maggiorazione del premio correlato alla performance individuale che sarà erogata ad un massimo del 10% dei dipendenti in servizio.

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

Il CCDI di riferimento prevede l'attribuzione della progressione economica orizzontale a decorrere dal 1 gennaio 2020 in coerenza con quanto stabilito dall'art 16 comma 7 del CCNL 2018. La progressione orizzontale è riconosciuta, nel limite delle risorse disponibili, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto, tenendo conto anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

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.

La sottoscrizione del presente contratto si pone l'obiettivo di motivare il personale orientandolo al raggiungimento degli risultati previsti negli strumenti di programmazione

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna

Oliena, li 29.10.2020

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE
Dot.ssa Basoli Maria Antonietta

