



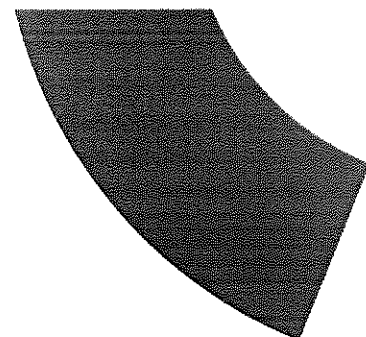
Allegato A alla deliberazione di Giunta n. 99 del 08.10.2019

SCHEMA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO DECENTRATO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE (circolare Mef-RGS n. 25 del 19.07.2012)

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

*Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto*

|  |   |
|--|---|
| <b>Data di sottoscrizione</b>  | Data deliberazione: 08/10/2019  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>  | ANNO 2019   |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>  | Non pertinente, in quanto l'Ente ha un numero di dirigenti inferiore a cinque.  |
| <b>Soggetti destinatari</b>  | Dirigenti   |
| <b>Materie trattate dal contratto Integrativo</b>  | L'Ente ha un numero di dirigenti inferiore a cinque. Pertanto, la contrattazione decentrata è sostituita dall'informazione sindacale sui criteri generali per la distribuzione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato. Le informazioni sono state fornite alle OO.SS. territoriali firmatarie dei CCNL con note raccomandate del 1.12.2010 e del 12.9.2011.<br><br>L'Ente con atto unilaterale - deliberazione n. 99 del 08.10.2019 - ha costituito il fondo ex art. 26 comma 3 del CCNL vigente |
| <b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>   |   |
| Intervento dell'Organo di controllo interno.   | La certificazione dell'Organo di controllo interno è stata acquisita (verbale collegio dei Revisori dei Conti n. 5 del 5.11.2019).  |
| Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa  | Nessun rilievo  |
| <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> | E' stato adottato il Piano della performance 2017-2019 previsto dall'art. 10 del dlgs 150/2009 con deliberazione n. 42 del 5/6/2017   |
|  | Con determinazione presidenziale d'urgenza n. 4 del 30/01/2017 ratificata con deliberazione della Giunta Camerale n.10 del 6 febbraio 2017, è stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione, con l'allegata sezione del Programma per la trasparenza e l'integrità (previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 e dall'art. 10 del dlgs 150/2009). Detto piano sarà aggiornato secondo i tempi normativamente previsti.  |
|  | L'Amministrazione ai sensi dell'art. 10, comma 8 del d.lgs. n. 33/2013, ha assolto agli obblighi di pubblicazione al 31.03.2017, come da attestazione dell'OIV del 30/03/2017, pubblicata in data 27/04/2017.   |



|  |  |
|--|--|
|  | <p>1. La Relazione sulla Performance 2016 è stata approvata dalla Giunta con i poteri del Consiglio con deliberazione n. 58 del 26/06/2017 con ratifica del consiglio (deliberazione n. 11 del 24/7/2017) e attestazione di validazione da parte dell'OIV in data 27/6/2017.</p> <p>2. Con deliberazione n. 92 del 7/11/2017 ha condiviso le valutazioni positive espresse dall'OIV con il verbale n. 8 del 26/10/2017 in merito al raggiungimento degli obiettivi strategici di cui al Piano della performance 2017 e degli obiettivi individuali di Ente e di Area/Servizio 2017, quale risultante del contributo offerto ai valti livelli da tutto il personale;atto del positivo grado di raggiungimetro degli obiettivi</p> |
|--|--|

### **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)*

Con riferimento ai contenuti minimi ed obbligatori previsti si specifica quanto segue.

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

Per quanto riguarda le materie oggetto di contrattazione si specifica che il CCNL 23.12.1999 per l'Area della Dirigenza del comparto "Regioni - Autonomie Locali" dispone - all'art. 4 - che negli Enti con un numero di dirigenti inferiore a cinque la contrattazione collettiva decentrata a livello di ente sulle materie previste dal medesimo art. 4, è sostituita dalla procedura di informazione-concertazione di cui agli artt. 7 e 8 del medesimo Contratto Nazionale.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 e 8 del CCNL 23.12.1999 dell'area della dirigenza del comparto "Regioni - Autonomie Locali", l'Ente con deliberazioni n. 124 del 29.11.2010 e n. 81 del 19.07.2011 ha già definito i contenuti delle materie oggetto di informativa sindacale e di eventuale successiva concertazione, come segue.

Premesso che

- le Camere di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura sono enti pubblici dotati di autonomia funzionale che svolgono, nell'ambito della circoscrizione territoriale di competenza, sulla base del principio di sussidiarietà di cui all'articolo 118 della Costituzione, funzioni di interesse generale per il sistema delle imprese, curandone lo sviluppo nell'ambito delle economie locali;
- al personale dipendente si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni - Autonomie Locali;
- che per quanto riguarda la contrattazione decentrata integrativa il CCNL per il personale dirigente rinvia alle disposizioni di cui all'art. 4 del Contratto vigente;

Considerato che

- il numero dei dirigenti dipendente della Camera di Commercio di Foggia è inferiore a cinque;
- pertanto, le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata a livello di ente è sostituita da procedure di informazione-concertazione;
- a livello di ente non sono costituite Rappresentanze Unitarie del Personale dirigente (RSU) né rappresentanze di Organizzazioni Sindacali Aziendali;
- pertanto, gli unici soggetti destinatari dell'informativa relativa alle materie previste sono le Rappresentanze delle Organizzazioni Sindacali Territoriali firmatarie del CCNL dell'area della dirigenza del comparto "Regioni - Autonomie Locali";

1. Esonero dallo sciopero ai sensi della legge 146 del 1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10.4.1996.



Le posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero sono il Segretario Generale e il dirigente dell'area amministrazione interna.

2. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

L'attività di formazione indirizzata ai dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del più generale piano di formazione del personale dipendente della Camera di Commercio di Foggia.

I dirigenti partecipano alle attività formative per acquisire il necessario e tempestivo aggiornamento in merito alle mutate condizioni dell'ambiente operativo e normativo, per l'apprendimento delle migliori tecniche di gestione del personale, delle risorse finanziarie e per il miglioramento della qualità dei servizi resi e la soddisfazione dell'utenza.

I dirigenti partecipano altresì alle attività di informazione e formazione in merito alle norme relative alla sicurezza.

3. Pari opportunità

L'Ente si impegna nel caso di assunzioni di personale dirigente femminile al rispetto delle norme in materia di pari opportunità e delle disposizioni di cui all'art. 9 del CCNL del 23/12/1999.

4. Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

In applicazione dell'art. 8 del CCNL del 22/2/2006, l'Ente, in assenza di rappresentanze sindacali dei dirigenti a livello di ente, si riserva la costituzione del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing.

5. Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 626/1994;

In data 10.10.2008 l'Ente ha sottoscritto il DVR (Documento Unico per la Valutazione del Rischio) ai sensi dell'art. 28 del D.lgs. 81/2008 ed ha impegnato la dirigenza nelle attività informative e formative previste dalle norme e dal Documento.

Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999:

A decorrere dall'anno 2018, è stato adottato un nuovo assetto organizzativo dell'Ente con la riduzione delle aree dirigenziali da tre a due e una nuova graduazione delle funzioni dirigenziali. Per l'anno in corso sono stati individuati progetti di miglioramento e ampliamento dei servizi, a fronte dei quali è stato quantificato l'impegno aggiuntivo del personale e della dirigenza, impegno che giustifica l'incremento dei rispettivi fondi per le risorse decentrate. I maggiori contenuti e responsabilità delle funzioni ed incarichi dirigenziali, apportati a seguito del suddetto processo di riorganizzazione, indurrebbero ad integrare le risorse decentrate, tuttavia in considerazione dell'avvicinarsi di personale dirigenziale in comando, prima e a scavalco, dopo, si ritiene, per l'anno 2019, di non dover ricorrere all'integrazione delle risorse di cui al citato art. 26 comma3.

Con riferimento al comma 5, a seguito della riduzione stabile di posti di organico di qualifica dirigenziale, sussistendo la relativa capacità di bilancio, si alimenta il fondo con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio.

Con riferimento al comma 4, l'Ente non prevede alcuna integrazione.



6. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lettera e).

Con regolamento approvato dal Consiglio camerale con deliberazione n. 9 del 26.4.2018, l'Ente ha disciplinato la materia relativa agli incentivi di cui alla lettera e) dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999 con riferimento al fondo per lo svolgimento di funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs 18/2016 n.50.

7. Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

La ripartizione delle risorse finanziarie accantonate allo specifico fondo tiene conto della graduazione delle funzioni dirigenziali. La quota da riservare per la retribuzione di risultato è quella che residua dopo aver sottratto la retribuzione connessa alla posizione e comunque non inferiore al 15%, nel rispetto del comma 1 dell'art. 28 del CCNL.

In particolare le funzioni dirigenziali e le connesse responsabilità sono graduate tenendo conto dei parametri stabiliti dal CCNL concernenti:

- a) la collocazione nella struttura
- b) la complessità organizzativa
- c) le responsabilità gestionali interne ed esterne.

A decorrere dall'1.1.2018, con delibera di Giunta n. 107 del 4.12.2017, è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente camerale che si articola in due Aree dirigenziali oltre alle Aziende Speciali Cesan e Lachimer, cui sono annesse le conseguenti responsabilità:

- a) Area Dirigenziale Segreteria Generale. Parametri: capo del personale, vertice amministrativo della struttura – articolata su due aree, quattro Servizi e 17 Uffici alle dirette dipendenze del Segretario Generale; segretario della Giunta e del Consiglio; incarichi di direzione di Aziende Speciali e Consorzi;
- b) Area Dirigenziale I - Parametri: Vice Segretario Generale; Conservatore del Registro delle Imprese; direzione di Area articolata in due Servizi e 20 uffici;

I criteri di attribuzione degli incarichi dirigenziali sono i seguenti:

1. Il Segretario Generale è nominato, su designazione della Giunta, dal Ministro dello Sviluppo Economico.
2. L'attribuzione di incarichi di direzione d'area spetta al Segretario Generale, sentita la Giunta, sulla base di apposita istruttoria, ai sensi del comma 2 dell'art. 21 del Regolamento dell'Ordinamento degli uffici e dei servizi, che tiene conto dei seguenti elementi di valutazione:
  - a. posizioni già ricoperte all'interno dell'amministrazione o di altre amministrazioni;
  - b. esperienze amministrative, gestionali e professionali acquisite ed risultati prodotti;
  - c. competenza professionale e qualificazione culturale (desumibile anche dai titoli di studio) in relazione all'incarico da ricoprire;
  - d. capacità di stabilire corrette relazioni con l'utenza, per posizioni organizzative che implicano tali relazioni;
  - e. capacità di gestire i cambiamenti organizzativi, nonché le innovazioni dei procedimenti amministrativi e di mutamento degli obiettivi, e di adeguarsi ad essi;
  - f. capacità di coordinare e sviluppare le risorse umane assegnate in rapporto alle esigenze dell'organizzazione.
3. Tra i dirigenti d'area la Giunta individua il Vice Segretario Generale



4. L'incarico, per una durata non superiore a cinque anni, è formalizzato con contratto individuale sottoscritto dal dirigente e dal Segretario Generale; il contratto individuale del Segretario Generale è sottoscritto dal Presidente e dal medesimo Segretario Generale.

Ai sensi dell' art. 22 del Regolamento dell'Ordinamento degli uffici e dei servizi revoca il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale.

In relazione alla gravità dei casi l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto.

I provvedimenti di cui al comma 2 sono adottati dalla Giunta con riferimento al Segretario Generale e da questi con riferimento ai dirigenti previo conforme parere di un "comitato di garanti" nominato con deliberazione della Giunta camerale ovvero costituito presso altre pubbliche amministrazioni. La mancata individuazione da parte del dirigente responsabile delle eccedenze delle unità di personale è valutabile al fine della responsabilità per danno erariale. La revoca dell'incarico avviene automaticamente nel caso di modifiche della struttura organizzativa di massimo livello che comporti la soppressione di posizioni dirigenziali d'area.

#### 8. Comitato dei Garanti

L'Ente si riserva la nomina del Comitato dei Garanti, composto da tre membri come indicato all'art. 15 del CCNL 23.12.1999. In alternativa potrà far ricorso a comitati già costituiti con l'integrazione di un rappresentante della dirigenza camerale.

Sono adottati previo conforme parere del Comitato dei Garanti che deve esprimersi entro trenta giorni (decorso inutilmente il termine si prescinde da tale parere) i provvedimenti recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art. 27 (del CCNL 10/4/1996 nonché i provvedimenti relativi a:

- affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore;
- sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni.

#### 9. Criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati e criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento;

Occorre premettere che alla luce dell'adozione del nuovo assetto organizzativo dell'Ente, è in corso di definizione il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

Nelle more, l'Ente verifica annualmente i risultati ottenuti nella gestione rifacendosi ai criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti approvato con deliberazione di Giunta n. 81 del 19.7.2011 e smi.

Nello specifico, il sistema vigente prevede la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti - con relativi pesi prestabiliti e scale di valutazione predeterminate - individuati tra le seguenti tipologie:



- **Obiettivi di Ente o di struttura:** obiettivi trasversali alle diverse aree organizzative che rappresentando la performance organizzativa a livello complessivo di Ente sono assegnati al Segretario Generale ed a cascata ai responsabili delle unità organizzative (dirigenti e incaricati di posizione organizzativa e di alta professionalità). Conseguentemente il grado di raggiungimento di tali obiettivi determinerà per il rimanente personale l'assegnazione della quota di produttività pari al 15% del totale del fondo.
- **Obiettivi di Area:** obiettivi delle varie unità organizzative che riguardano standard di performance di attività tipiche (processi o servizi) dell'Ente ovvero il raggiungimento di risultati attesi con riferimento a specifici progetti assegnati e che rappresentano quindi quel contributo particolarmente rilevante ed imprescindibile da raggiungere per una valida performance di Ente come definita nel Piano performance.
- **Obiettivi manageriali:** obiettivi delle varie unità organizzative che riguardano i comportamenti e le capacità organizzative attese in modo che possa essere esplicitata la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e dimostrate le competenze professionali e manageriali del singolo responsabile di unità organizzativa assicurando la loro congruenza rispetto alla rispettiva posizione ricoperta.

| Numero e graduazione del peso degli obiettivi |                   |                     |                  |                   |
|---|-------------------|---------------------|------------------|-------------------|
| tipologia obiettivi                           | n. obiettivi      | Segretario Generale | Dirigente Area I | Dirigente Area II |
| Obiettivi di Ente                             | $5 \leq n \leq 9$ | 60%                 | 20%              | 30%               |
| Obiettivi di Area                             | $3 \leq n \leq 6$ | 10%                 | 30%              | 30%               |
| Obiettivi Manageriali                         | $3 \leq n \leq 5$ | 30%                 | 50%              | 40%               |

La retribuzione spettante ai dirigenti di Area è effettuata a consuntivo sulla base della valutazione del Segretario Generale su indicazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance costituito presso l'Ente ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. 150/2009. La determinazione dell'importo spettante tiene conto del punteggio ottenuto per le singole tipologie di obiettivi, pesato con i valori predeterminati, secondo la metodologia di calcolo del sistema di misurazione e valutazione vigente.

- **criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**  
Qualora nei confronti di un dirigente, per fatti o atti connessi direttamente all'espletamento delle funzioni del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio, si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale, si applicano le norme di cui all'art. 11 e seguenti del CCNL 22.2.2006.
- **risoluzione consensuale**  
La risoluzione consensuale può essere proposta dall'Amministrazione o dal dirigente, con diritto ad un'indennità che non può in ogni caso essere superiore a 24 mensilità composte da: stipendio tabellare, retribuzione di posizione, salario di anzianità.



Per i dirigenti che abbiano maturato il diritto al trattamento di quiescenza il limite massimo di cui sopra si riduce a 12 mensilità.

I limiti anzidetti sono elevati a 36 mensilità e 18 mensilità nel caso in cui ricorrano le condizioni di cui al comma 4 dell'art. 23 ter del CCNL 10/4/1996 (Sospensione dagli incarichi dirigenziali) aggiunto dall'art. 13 del CCNL 22/2/2006.

Le risorse destinate all'erogazione dell'indennità in parola non fanno parte dei fondi previsti per l'indennità di posizione e di risultato.

**B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

Contenuto non pertinente con riferimento al Fondo unico di amministrazione.

Per le modalità di utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti di cui all'art. 26, comma 3, del CCNL vigente, si rinvia al contenuto di cui al punto 8 dell'elenco della precedente lett. a).

**C. Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

La definizione delle materie oggetto di informativa sindacale sostituisce il documento approvato con la deliberazione n. 124 del 29.11.2010 e a suo tempo trasmesso alle OO. SS. Territoriali.

**D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

L'accesso ai sistemi premianti è subordinata - anche per la dirigenza - a specifiche attestazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi individuali ed organizzativi ed è effettuata in base al principio di meritocrazia, escludendo ogni forma di distribuzione a pioggia secondo la normativa e la giurisprudenza vigente.

La determinazione dell'importo da erogare ai singoli dirigenti quale retribuzione di risultato tiene conto della seguente scala di misurazione:

| grado di performance raggiunto | Punteggio corrispondente |
|--------------------------------|--------------------------|
| Fino al 50%                    | 1,0-1,9                  |
| 51-70%                         | 2,0-2,8                  |
| 71-90%                         | 2,9-3,5                  |
| 91-100%                        | 3,6-4,0                  |

Calcolato il punteggio associato alle tre dimensioni della valutazione di risultato (Obiettivi di Ente, Obiettivi di Area e Obiettivi Manageriali), si procede al calcolo del punteggio sintetico ponderato relativo a ciascun dirigente, che tiene conto quindi dei pesi individuali assegnati alle tipologie di obiettivi. Pertanto, l'algoritmo numerico di calcolo del punteggio sintetico di ciascun dirigente ("μ") è il seguente:

$$\frac{(OE \times pOE) + (OA \times pOA) + (OM \times pOM)}{3} = \mu$$

dove:

- OE, OA E OM sono i tre valori numerici (compresi tra 0,33 e 1,33), ovvero i punteggi relativi alle tre



- tipologie di obiettivi oggetto di valutazione;
- pOE, pOA, pOM sono i fattori di ponderazione stabiliti per ciascuna tipologia valutativa e per ciascun dirigente;
- 3 è il numero delle tipologie valutative prese in esame.

Visto l'algoritmo di calcolo di "μ", il punteggio sintetico sarà compreso nell'intervallo definito dal punteggio elementare minimo e massimo  $0,33 \leq \mu \leq 1,33$ , con un range di variazione da 25 a 100.

Tenuto conto che le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere di norma integralmente utilizzate nell'anno di riferimento (salvo casi di impossibilità), la retribuzione di risultato sarà determinata in maniera proporzionale all'incidenza del singolo punteggio sul totale dei punteggi dei dirigenti secondo la seguente formula.

$$R.R. = \frac{\mu \times 100}{\Sigma (\mu_1 + \mu_2 + \mu_3 + \dots + \mu_n)}$$

dove:

- $\Sigma (\mu_1 + \mu_2 + \mu_3 + \dots + \mu_n)$  è la somma dei punteggi sintetici conseguiti dai dirigenti
- $\mu$  è il punteggio sintetico del singolo dirigente
- R.R è Retribuzione di Risultato spettante al singolo dirigente espressa in termini percentuali sulla somma stanziata.

Nel caso in cui il punteggio conseguito dal dirigente sia inferiore al valore massimo, la relativa retribuzione di risultato sarà ricalcolata come da seguente prospetto che tiene conto del range di variazione 25-100:

| Fascia A | Fascia B | Fascia C | Fascia D |
|----------|----------|----------|----------|
| 25 - 40  | 41 - 60  | 61 - 80  | 81 - 100 |
| 70%      | 80%      | 90%      | 100%     |

Le somme non attribuite sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dell'anno successivo.

**E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

contenuto non pertinente al personale dirigente

**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.**

I risultati attesi discendono dal Piano della Performance 2017-2019, approvato con deliberazione di Giunta n. 42 del 05/06/2017, dal budget direzionale e dagli specifici obiettivi di performance 2019 (obiettivi di Ente, obiettivi di Area e Manageriali) della dirigenza cui si rinvia.

**Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessun'altra informazione