

COMUNE DI CARPINETI
Provincia di Reggio Emilia

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2019 e normativo 2019/2021**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - 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		Preintesa 18/12/2019 Contratto decentrato integrativo
Periodo temporale di vigenza		Economico Anno 2019 e normativo 2019/2021
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica:</p> <p>Presidente Matteo Marziliano – Segretario generale</p> <p>Componenti : Fabio Ruffini – Responsabile di Settore</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : FP-CGIL, CISL-FP</p> <p>Firmatarie della preintesa: Silvia Dallaporta FP-CGIL, Cristian Villani CISL-FP</p> <p>R.S.U. del Comune di Carpineti: Chiara Poletti e Gabriele Tamburini</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2019
<p>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? N.B. DA COMPILARE DOPO L'ESPRESSIONE DA PARTE DEL REVISORE DEI CONTI
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. N.B. DA COMPILARE DOPO L'ESPRESSIONE DA PARTE DEL REVISORE DEI CONTI
	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? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Ai sensi dell'art. 11 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 31.01.2019
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di quanto di competenza.
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).		

1.2 - 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

L'ipotesi contratto collettivo decentrato integrativo di parte normativa 2019/2021 prevede la definizione dei criteri di tutti gli istituti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto il 21.05.2018.

Articolo 1:

L'articolo è introduttivo circa l'oggetto del contratto. Stabilisce inoltre che il contratto 2019/2021, sostituisce il precedente normativo sottoscritto l'8.11.2013.

Articolo 2:

L'articolo identifica la composizione della delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale.

Articolo 3:

L'articolo riprende le materie oggetto di contrattazione, partecipazione, informazione e confronto.

Articolo 4:

L'articolo disciplina le procedure per la sottoscrizione del contratto che deve essere firmato dalle OOS firmatarie del CCNL 21.05.2018 e dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica..

Articolo 5:

L'articolo stabilisce la vigenza triennale del contratto integrativo di parte normativa e prevede il rinnovo tacito dello stesso qualora non ci sia disdetta da una delle parti e salvo intervengano modifiche normative.

Articolo 6:

L'articolo disciplina le modalità di interpretazione autentica del contratto e la validità degli eventuali accordi di interpretazione.

Articolo 7:

L'articolo regola il diritto di sciopero e prevede i servizi pubblici essenziali che devono essere assicurati in caso di sciopero.

Articolo 8:

L'articolo definisce i diritti e le libertà sindacali all'interno dell'Ente.

Articolo 9:

L'articolo si occupa di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, con l'impegno dell'Amministrazione di adottare le misure necessarie per la tutela fisica, mentale e sociale dei dipendenti.

Articolo 10:

L'articolo prevede l'impegno dell'Ente a promuovere la formazione professionale, quella di riqualificazione professionale e quella specialistica.

Articolo 11:

L'articolo detta i criteri generali in materia di politiche degli orari di lavoro, prevedendo la possibilità di orari flessibili o multiperiodali per assicurare anche, compatibilmente con le esigenze dei servizi, la conciliazione tra vita lavorativa e familiare.

Articolo 12:

L'articolo prevede che, in caso di uso del mezzo proprio per le missioni per conto dell'Ente, sia prevista una polizza kasko.

Articolo 13:

L'articolo prevede l'istituzione del servizio sostitutivo di mensa per i dipendenti mediante convenzioni con esercizi pubblici, con le modalità stabilite in apposita circolare.

Articolo 14:

L'articolo prevede la possibilità della riduzione d'orario fino a raggiungere le 35 ore settimanali per orari organizzati in turni o plurisettimanali.

Articolo 15:

L'articolo detta i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

Articolo 16:

L'articolo riprende la normativa di istituzione del Fondo di previdenza complementare PERSEO/SIRIO e la possibilità di adesione da parte dei dipendenti.

Articolo 17:

L'articolo detta disposizioni specifiche per il Servizio Unico di Polizia locale in particolare per l'utilizzo dei proventi delle sanzioni del codice della strada. E' previsto anche l'accantonamento della somma di Euro 600,00 per ogni operatore per la previdenza complementare.

Articolo 18:

Con l'articolo vengono individuati i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità prevista per i dipendenti inquadrati nelle categorie B, C e D, non titolari di posizione

organizzativa. E' stabilito inoltre il sistema di valutazione con attribuzione dei punteggi per l'erogazione dell'indennità per fasce.

Articolo 18 bis:

L'articolo prevede l'attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità per gli incaricati di stato civile, anagrafe ed elettorale, per gli archivisti informatici, agli addetti della protezione civile e ai messi notificatori, nell'importo massimo di 350 euro.

Articolo 19:

L'articolo prevede l'attribuzione di una indennità di funzione per il personale di Polizia locale che compensi esercizio di compiti particolari connessi al ruolo.

Articolo 20:

L'articolo prevede l'attribuzione di una indennità di servizio esterno per il personale di Polizia locale di Euro 1,16 al giorno per compensare la prestazione lavorativa in servizi esterni.

Articolo 21:

L'articolo prevede la possibilità di stanziare somme previste da disposizioni di legge, con erogazione stabilita in apposito regolamento approvato dall'ente. Contestualmente al ccdi 2019/2021 viene approvato anche il Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche, ai sensi dell'art. 113 del D. Lgs. 50/2016.

Articolo 22:

L'articolo prevede il riconoscimento dell'indennità di turno e delle maggiorazioni per l'orario di lavoro festivo, festivo o notturno e festivo/notturno, con le modalità e gli importi, già previsti nel ccnl.

Articolo 23:

Vengono ribadite le condizioni contrattuali per l'erogazione dell'indennità di reperibilità, che, al momento della sottoscrizione della pre-intesa, è prevista per il solo servizio di sgombero neve e calamità naturali nel periodo invernale.

Articolo 24:

L'articolo prevede una perequazione della retribuzione di risultato nel caso in cui i titolari di posizione organizzativa ricevano incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Articolo 25:

L'articolo prevede i criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa in base al sistema di valutazione.

Articolo 26:

L'articolo prevede l'erogazione dell'indennità per condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischio, pericolose o dannose per la salute, implicanti il maneggio di valori, con indennità rispettivamente di Euro 1,30/giorno, euro 1,16/giorno e euro 1,00 o 1,16 a giorno.

Con questo articolo vengono identificate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, per le quali, compete, per il periodo

di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata ai sensi dell'art. 37 del ccnl 14.09.2000. Sono stati identificati profili professionali che di norma sono destinatari dell'indennità, ma l'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Responsabile.

Articolo 27:

L'articolo ribadisce che la quantificazione annuale delle risorse stabili e variabili è di competenza dell'amministrazione e che il fine di detta quantificazione è il riconoscimento del merito e dello sviluppo delle risorse umane.

Articolo 28:

L'articolo prevede la possibilità di presentare specifici progetti per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, che compensino i dipendenti che partecipano alla realizzazione di detti progetti.

Articolo 29:

L'articolo prevede il riconoscimento della produttività individuale e collettiva, in seguito alla valutazione individuale effettuata sulla base del sistema di valutazione vigente e che viene approvato contestualmente al ccdi normativo 2019/2021. Il premio è riparametrato anche in base alla categoria di appartenenza del personale interessato.

Articolo 30:

L'articolo prevede la possibilità di approvare piani di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 98/2011, con destinazione di somme risparmiate agli incentivi al personale.

Articolo 31:

L'articolo prevede l'istituto delle progressioni orizzontali all'interno delle categorie, attribuite secondo il regolamento (allegato A) che si approva contestualmente al ccdi 2019/2021.

Articolo 32:

L'articolo si occupa del fondo per il lavoro straordinario, con la dichiarazione che l'obiettivo delle parti è il mantenimento di un limite alle ore di straordinario e ribadendo che lo stesso deve essere effettuato solo per esigenze indifferibili, urgenti e per eventi eccezionali.

Articolo 33:

L'articolo determina la partecipazione al salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di lavoro superiore a sei mesi.

Articolo 34:

L'articolo determina la partecipazione al salario accessorio del personale a tempo parziale.

Articolo 35:

L'articolo stabilisce che, in caso di adozione di progetti sperimentali di tele-lavoro, venga adottato specifico regolamento.

Articolo 36:

L'articolo prevede che in sede di contrattazione integrativa venga disciplinata la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti.

Articolo 37:

L'articolo stabilisce la flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e uscita, con l'ulteriore possibilità di orari flessibili per i dipendenti in particolari condizioni familiari o personali.

Articolo 38:

L'articolo stabilisce la possibilità di introdurre orari multiperiodali fino ad un limite di 26 settimane, per concentrare le prestazioni lavorative, sempre tenendo conto delle esigenze di servizio.

Articolo 39:

L'articolo detta la disposizione finale, prevedendo la possibilità di pagamento mensile delle indennità secondo i criteri stabiliti nel ccdi 2019/2021.

Viene poi approvato il ccdi 2019 di parte economica.

All'art. 1 è prevista la durata annuale del ccdi che ha per oggetto la quantificazione e i criteri per l'utilizzo delle risorse disponibili tra i diversi incentivi.

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione, con determinazione del Responsabile del Servizio finanziario, personale e tributi pari ad Euro di 63.328,22, comprensive della somma di Euro 486,92, relativa al differenziale dei valori delle progressioni orizzontali attuali, ai sensi dell'art. 67 comma 2, lettera b), della somma di Euro 1.830,40 (83,20 euro per ogni dipendente in servizio al 31.12.2015), ai sensi dell'art. 67 comma 2, lettera a) e della somma di Euro 831,27, relativo allo 0,20% del monte salari 2001, ai sensi dell'art. 67, comma 1 e le risorse variabili sono comprensive della somma di Euro 6.445,75 relativa a risparmi per i compensi del lavoro straordinario dell'anno 2018; le somme sopra indicate non sono soggette al limite di cui all'art. 23 – comma 2 – del D.Lg. vo n. 75/2017.

I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie sono stati definiti nell'accordo quadro triennale 2019/2021, prima riepilogato

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

FONDO PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

Le risorse decentrate destinate a tale categoria, sono ripartite ciascun Responsabile (PO) sulla base degli obiettivi assegnati con il PEG e con il PdP e PDO. Esse sono quindi finalizzate a far fronte a specifiche esigenze e a promuovere effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza e efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali. La liquidazione dei compensi è effettuata previo incontro tra i Responsabili dei servizi e il Segretario comunale tenendo conto dei parametri e della metodologia indicata.

A tal proposito l'Ente ha deliberato di destinare una quota del fondo variabile per l'attivazione del miglioramento dei servizi.

La parte variabile è comprensiva dell'integrazione del 1,2% del monte salari 1997 (art. 67 comma 4 CCNL 21/05/2018) come deliberato dalla Giunta Comunale con delibera del 14/12/2019, nel rispetto però del limite del fondo 2016, come stabilito dell'art. 23 comma 2 del D. Lgs n. 75/2017 ed è destinata al miglioramento dei servizi.

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 dell'anno 2019 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

INDENNITA:

INDENNITA': Specifiche responsabilità - comma 1 art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018

descrizione: indennità per specifiche responsabilità

- **Importo massimo previsto nel fondo: € 7500,00**
- *Riferimento alla norma del CCNL: comma 1 art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.18*
- *criteri di attribuzione: Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle categorie B, C o D (non titolari di posizione organizzativa) Dal 01 gennaio 2019 l'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative, dà titolo ad una indennità in misura non superiore a euro 2.500,00..*
- *Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente individuate dai competenti Responsabili in concerto al Segretario Generale 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, L'espressione "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano e che non può mai coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro previste dalle mansioni o dal profilo obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:*
- *il coinvolgimento e il maggior grado di responsabilizzazione dei dipendenti a cui è attribuita l'indennità, in relazione a procedimenti complessi, ripetitivi e ricorrenti in stretta connessione agli obiettivi assegnati.*

INDENNITA': Specifiche responsabilità - comma 2 art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018

descrizione: indennità per specifiche responsabilità Ufficiali di stato civile, anagrafe ed elettorale

- **Importo massimo previsto nel fondo: € 200,00**
- *Riferimento alla norma del CCNL: comma 2 art. 70 quinquies del CCNL 21/05/2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art.18 BIS*
- *criteri di attribuzione: Possono essere destinatari dell'incarico di Ufficiale d'anagrafe, stato civile ed elettorale, i dipendenti inquadrati nelle categorie B, C o D (non titolari di posizione organizzativa)*

**INDENNITA' DI CONDIZIONI LAVORO
art. 70-bis C.C.N.L. 21/05/2018**

INDENNITA' di rischio

- *descrizione: indennità di rischio*

- *Importo massimo previsto nel fondo: € 1.600,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ART.26_ comma 3*
- *criteri di attribuzione: CCNL 21/05/2018 art 70-BIS*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: congrua remunerazione per i dipendenti a cui sono attribuite mansioni connesse a condizioni che possono rappresentare situazioni di rischio effettivo pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale*

INDENNITA' di REPERIBILITA'

- *descrizione: indennità di reperibilità*
- *Importo massimo previsto nel fondo: € 3.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: CCNL 21/05/2018 art 70-BIS*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ART. 23*
- *criteri di attribuzione: in base all'effettiva prestazione e presenza.*
- *Ai dipendenti che effettuano il servizio di reperibilità per la stagione invernale.*

INDENNITA' di MANEGGIO VALORI

- *descrizione: indennità di turno*
- *Importo massimo previsto nel fondo: € 600,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: CCNL 21/05/2018 art 70-BIS*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ART.26 comma 4*
- *criteri di attribuzione: Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto e similari) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili"*

Indennità o compenso per "fondo produttività collettiva" – all'art. 69 comma 2 CCNL 21.05.2018 *descrizione: miglioramento dei servizi*

- *Importo massimo previsto nel fondo: € 15.004,48*
- *Riferimento alla norma del CCNL: all'art. 69 comma 2 CCNL 21.05.2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art.29*
- *criteri di attribuzione: PEG, PDP e PDO*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: miglioramento dei servizi con compensi connessi al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale con metodo selettivo collegato al metodo di valutazione*

PROGETTI SPECIFICI

- *Importo massimo previsto nel fondo: € 5.500,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 67, comma 5, lett. b)*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art. 28*

Indennità o compenso per autonomia e funzioni plurime personale cat. B

- *criteri di attribuzione: l'indennità è corrisposta in seguito a valutazione circa l'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni,*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare attività particolari del personale amministrativo per dare risposte sempre più puntuali e corrette agli obblighi normativi.*

Progetto spalatura neve e pronto intervento in caso di calamità e avversità atmosferiche

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Si intende compensare oltre all'istituzione del servizio di pronta reperibilità, l'impegno e la disponibilità dei lavoratori coinvolti, per assicurare la percorribilità delle strade comunali, durante la stagione invernale o in caso di avversità atmosferiche, con monitoraggio delle condizioni atmosferiche per la pronta attivazione del servizio di sgombero neve, di marciapiedi, piazze e altri spazi di valenza pubblica.*
- *criterio di remunerazione: quota fissa pro-capite per i dipendenti partecipanti, rapportati al periodo di effettiva attività.*

SERVIZIO MATRIMONI

descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: dare risposte alla crescente richiesta di celebrazioni di matrimoni con rito civile e alle numerose istanze di cittadini residenti e non, di utilizzo della sala al primo piano della "ex canonica di San Vitale" facente parte del complesso monumentale Pieve San Vitale di rilevante interesse artistico, storico-culturale. Lo svolgimento delle cerimonie matrimoniali al di fuori dei normali orari di servizio stabiliti, nonché nelle giornate festive di chiusura degli uffici comunali, richiede flessibilità organizzativa e comporta un maggiore impegno dell'ufficio di stato civile.

- *criterio di remunerazione: Euro 25,00 per ogni matrimonio celebrato in sede esterne alla residenza municipale al personale che assicura questo attività su proposta del Responsabile di Settore.*

Progetto "Misure di assistenza e previdenza per il personale impegnato nell'attività di polizia stradale" - art. 208 comma 4° del Codice della Strada (D. Lgs. 265/92 e s.m.i.)

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Si intende compensare le condizioni di disagio sotto il profilo della sicurezza e della salute in cui opera il personale delle Polizia municipale che esercita funzioni di polizia stradale, ai sensi degli artt. 11 e 12 del Codice della Strada.*
- *Importo: € 600,00 per la previdenza integrativa degli operatori di P.M.*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, comma 2, lett. g) ccnl 1.04.1999 con proventi Art. 15, comma 5, lett. k) ccnl 1.04.1999 proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: vedi apposito ccdi 2015 per previdenza integrativa e ccdi2017 "Progetto sicurezza attiva".*
- *criterio di remunerazione: Euro 600,00 pro-capite, rapportati al periodo di effettiva attività.*
- **Progetto "Polizia locale"** somme da trasferire all'Unione Montana che gestisce il servizio in forma associata Euro 700,00.

a) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

b) 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, singoli e di struttura organizzativa così come definito dalle deliberazioni di approvazione dei Piani degli Obiettivi e della Performance e del regolamento sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi.

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

Sono previste progressioni economiche nei limiti delle risorse specificamente indicate a tale finalità. 4 Le progressioni economiche orizzontali saranno attribuite ai dipendenti in modo selettivo, secondo modalità tese a verificare lo sviluppo delle competenze professionali e i risultati conseguiti, rilevati dalla metodologia di specificamente prevista per tale istituto e nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

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 predetti strumenti di programmazione adottati.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.