

| | | |
|-------------------------------|--|--|
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del CdA n. 20 del 25/07/2017</p> |
| | | <p>L'ente ha adottato il programma triennale della trasparenza e integrità entro il 31 gennaio 2014, così come previsto per gli enti locali ponendosi l'obiettivo di migliorare il proprio livello di trasparenza nei confronti dei cittadini e degli altri portatori di interessi e ne ha confermato la validità nel 2016. A partire dal 2017 il programma è confluito nel piano per la prevenzione della corruzione.</p> <p>L'ente ha istituito un apposita sezione "Amministrazione Trasparente" con le sezioni previste dalla normativa.</p> |
| | | <p>È stato assolto, per quanto di competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 come risulta dai Verbali del Nucleo di Valutazione del 31/01/2014, del 27/01/2015, del 29/01/2016 e del 28/03/2017.</p> |
| | | <p>La Relazione della Performance relativa all'anno 2016 è stata validata, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d. lgs. n. 150/2009, con Verbale del Nucleo di Valutazione del 26.05.2017.</p> |
| Eventuali osservazioni | | |

1.1 - 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, 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 l'anno 2017 già con la determinazione di costituzione del Fondo n. 223 del 29.09.2017, il Direttore del C.I.S.S. aveva reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi economici, indennità di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative) e in particolare veniva sottratta dalle risorse ancora contrattabili la somma di € 61.725,60 quali risorse necessarie a retribuire le progressioni orizzontali, le indennità di posizione e risultato delle P.O. e l'indennità di comparto già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2017 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti destinando:

| | |
|---|------------------|
| h) rischio | 0,00 |
| i) indennità particolari posizioni | 0,00 |
| o) produttività individuale e collettiva | 11.831,32 |
| TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO | 11.831,32 |

1

1 - Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 11.831,32.

Il Consorzio con Deliberazione C.d.A. n. 31 del 15.06.2011, ha approvato il nuovo sistema di valutazione della Performance, adottato ai sensi del D. Lgs. n° 150 del 27.10.2009 che contiene, oltre alle finalità e caratteristiche generali del sistema, la sua descrizione in termini di metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e della performance individuale delle posizioni organizzative, dei dipendenti e del direttore dell'Ente.

In accordo con le organizzazioni sindacali, alla luce di quanto previsto dal D. Lgs. 141/2011, l'ente, con deliberazione C.d.A. n. 63 del 21.12.2011, ha ritenuto di rinviare l'attuazione del sistema premiale con fasce di merito e di adottare un sistema coerente con il nuovo sistema di gestione della performance sviluppato dal Consorzio nel corso dell'anno, ma che confermasse le regole e i criteri per la premialità già utilizzati nell'Ente.

Nello specifico il sistema è strutturato nel modo seguente:

Per ciascun dipendente che ha svolto servizio nell'anno di riferimento (esclusi i titolari di P.O.) viene determinato il budget potenziale di produttività individuale, procedendo, per ciascun dipendente, ad individuare un fattore ponderale finale di riparto che risente di due fattori correttivi:

- a) *fattore correttivo tempo*, che rappresenta sia un prerequisito per l'accesso al sistema premiale, sia un fattore correttivo da applicare in sede di conteggio
- b) *fattore correttivo orario di lavoro* (part time o full time): per ciascun dipendente si tiene conto della percentuale oraria del rapporto di lavoro in essere.

Il premio effettivo spettante ad ogni dipendente viene poi calcolato, a partire dal budget potenziale, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno secondo i criteri della seguente tabella.

| Punteggio | % Premio effettivo di produttività |
|----------------------|--|
| Punteggio < 6 | 0% |
| Punteggio = 6 | 60% del premio potenziale |
| 6 < Punteggio <= 9,5 | Interpolazione lineare tra il 60% e il 95% del budget potenziale individuale |
| Punteggio > 9,5 | 100% del budget potenziale individuale |

Ai dipendenti che hanno ottenuto una valutazione > 9,5 con le economie del fondo viene poi attribuito un surplus in proporzione all'importo del premio effettivo di produttività individuale attribuito a ciascun dipendente. Qualora l'importo del surplus

così determinato superi il 30% dell'importo di produttività precedentemente calcolato, il surplus massimo attribuibile è pari al 30% dell'importo base di produttività.

Si riportano qui sotto le principali fonti normative e contrattuali in merito.

Art. 37 CCNL 22.1.2004 "1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Legge n.135 del 7 agosto 2012, Spending review, art. 5

11. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:

a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;

b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

11-bis. Per gli stessi fini di cui al comma 11, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal dirigente in relazione:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.
 11-ter. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

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

| Preventivo | |
|---|-----------------|
| RESIDUO FONDO | |
| 2017 | |
| <i>Risorse che costituiscono economie di bilancio 2014 a seguito di mancato raggiungimento certificato dal Nucleo</i> | |
| <i>Residuo fondo a seguito destinazioni di utilizzo</i> | 0,00 |
| <i>Residuo fondo progressioni a seguito destinazioni di utilizzo</i> | 5.486,64 |

| UTILIZZO FONDO | |
|---|------------------|
| 2017 | |
| fondo progressione art 17 c2 lett b ccnl 1.4.99 stanziato | 22.500,00 |

| FONDO INDISPONIBILE | |
|---|------------------|
| 2017 | |
| b) progressioni economiche | 17.013,36 |
| TOTALE UTILIZZO FONDO PROGRESSIONI | 17.013,36 |
| c) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04 | 12.212,74 |
| f) fondo per le posizioni organizzative | 32.499,50 |
| TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE | 61.725,60 |
| h) rischio | 0,00 |
| i) indennità particolari posizioni | 0,00 |
| o) produttività individuale e collettiva | 11.831,32 |
| TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO | 11.831,32 |
| TOT UTILIZZO LETTERA k) | 0,00 |
| TOTALE UTILIZZO FONDO | 73.556,92 |

c) *gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.*

Attualmente risultano vigenti :

CCDI 2011 siglato in data 15/11/2011 nel quale è stato introdotto una nuova metodologia di valutazione dei risultati

CCDI 2004/2005 siglato in data 19/07/2004, che è l'ultimo CCDI con contenuti di carattere normativo approvato dall'ente e che rimane valido per le parti che non risultano superate dalla normativa o dai contratti nazionali successivi

Attualmente il D.lgs 150/2009 ha apportato modifiche sostanziali al D.lgs 165/2001 restringendo e modificando ampiamente le materie destinate alla contrattazione integrativa definendo in maniera sensibilmente differente rispetto al passato le materie destinate alla contrattazione, concertazione ed informazione.

In merito all'applicabilità delle disposizioni dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150 del 2009, per le Regioni e gli Enti locali resta la necessità di adeguamento dei propri ordinamenti ai relativi principi entro il termine del 31 dicembre 2010, in assenza del quale verranno applicate integralmente le disposizioni previste dallo stesso decreto legislativo. In ogni caso, le norme che dispongono un termine finale per l'adeguamento non valgono ovviamente a sanare le eventuali illegittimità contenute nei contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009 e maturate sulla base dei principi previgenti (ad esempio con riferimento all'erogazione della retribuzione di produttività in modo non selettivo o indifferenziato o sulla base di automatismi ovvero in relazione alla regolazione con il contratto integrativo di materie non espressamente devolute dal CCNL o, a maggior ragione, disciplinanti materie escluse dalla contrattazione collettiva o, ancora, alla violazione del vincolo di bilancio e delle regole di finanziamento dei fondi di amministrazione). Tali illegittimità, che comportano la nullità delle singole clausole del contratto integrativo (nonché le forme di responsabilità secondo le norme vigenti anche alla luce della giurisprudenza contabile e di merito), rimangono pienamente rilevabili.

Le citate disposizioni inoltre stabiliscono che:

a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;

b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;

c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;

d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali.

Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi:

a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali; b) in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali. Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di eterointegrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5, comma 2 (come modificato dall'art. 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" all'informazione. A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (articolo 23), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione (articolo 24); ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

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;*

Nel corso dell'anno 2011 il CdA ha approvato una nuova metodologia di valutazione con Delibera di CdA n. 31 del 15.06.2011 coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi con Delibera n. 76 del 28.12.2010.

Il Nucleo di Valutazione con verbale del 25.05.2011 ha verificato che il “Sistema di misurazione e valutazione delle performance” fosse coerente con i criteri espressi dall’art. 7 comma del 3 del D. Lgs. n. 150/09.

Successivamente, alla luce di quanto previsto dal D. Lgs. 141/2011 ed a seguito di accordo sindacale intervenuto in data 21.09.2011, l’ente, con deliberazione C.d.A. n. 63 del 21.12.2011, ha ritenuto di rinviare l’attuazione del sistema premiale con fasce di merito e di adottare un sistema coerente con il nuovo sistema di gestione della performance sviluppato dal Consorzio nel corso dell’anno, ma che confermasse le regole e i criteri per la premialità già utilizzati nell’Ente, rispettosi del principio di meritocrazia.

- 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).***

Per gli anni 2010-2011-2012-2013 e 2014 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali anche in virtù della L.122/2010. Anche per il 2015, il 2016 e il 2017 non sono state previste progressioni economiche orizzontali, in quanto tutto il fondo stabile è allocato per il finanziamento di istituti stabili già attribuiti. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche in futuro.

- 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.***

Con Deliberazione n. 20 del 25.07.2017 il CdA ha approvato il Piano della Performance per l’anno 2017. Tale piano è stato validato dal Nucleo Indipendente di Valutazione con il Verbale n. 2/2017 del 24.07.2017. Ai sensi dell’attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l’Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli indicatori di performance organizzativa, gli obiettivi attesi ed i relativi indicatori, i comportamenti organizzativi attesi ed i connessi fattori oggettivanti. Per l’anno 2017 il CdA ha approvato 8 obiettivi strategici dal titolo:

| Obiettivi 2017 |
|--|
| Previsione di un agenda condivisa e anticipazione delle scadenze |
| Applicazione della nuova normativa legata al Codice Appalti |
| Attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione |
| Sistema Contabile armonizzato D. Lgs. n. 118/2011: fase 2017 – Introduzione contabilità economica e bilancio consolidato |
| Piano di informatizzazione e digitalizzazione – obiettivo biennale |
| Gestione Home Care Premium |
| Gestione del Sostegno Inclusione Attiva 2017-2018 |
| Revisione modalità erogazione Assistenza Economica |

Si rimanda al predetto piano per una descrizione completa del contenuto degli obiettivi sopra riportati.

Il CdA con la Delibera n. 22 del 25.07.2017 ha espresso i seguenti indirizzi:

- autorizzazione a procedere all'integrazione di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1/4/1999 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali nella misura dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, stabilendo, comunque, che tale integrazione potrà essere resa disponibile nel rispetto delle condizioni di cui ai commi 3 e 4 del medesimo art. 15 e in ogni caso finalizzate ad incentivare il processo di riorganizzazione avvenuto con le deliberazioni C.d.A. n. 44 del 28.06.2004 e n. 53 del 28.07.2005, esecutive

Ai sensi del sopracitato comma l'incremento è giustificato dalle effettive disponibilità di bilancio dell'Ente e finalizzato a finanziare gli effetti del processo riorganizzativo che ha interessato il Consorzio negli anni 2004 e 2005, con l'istituzione delle posizioni organizzative nelle Aree Minori, Disabili, Anziani per rendere più efficaci i rapporti con l'utenza e migliorare i servizi ad essa rivolti.

Secondo l'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 le predette risorse "possono essere rese disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità". Pertanto saranno effettivamente utilizzate solo a seguito dell'autorizzazione.

- autorizzazione all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/1999, delle somme necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato da un accrescimento dei servizi conseguente a processi riorganizzativi. Ai sensi del sopracitato comma, infatti, l'aumento delle risorse finanziarie decentrate "variabili" è possibile esclusivamente per attivazione di nuovi servizi e/o ampliamento di quelli esistenti.

In coerenza con le linee di indirizzo espresse dagli amministratori attraverso i contenuti del Documento Unico di Programmazione, approvato con deliberazione A,C. n. 1 del 23.03.2017, esecutiva, con deliberazione C.d.A. n. 20 del 25.07.2017 è stato approvato il PEG - piano della Performance del Consorzio, nella parte concernente Obiettivi e Indicatori e sono stati individuati alcuni importanti obiettivi volti ad implementare risposte a favore di tutte le tipologie di cittadini in condizione di fragilità che si rivolgono al Consorzio (minori, anziani, disabili) e/o a sviluppare processi riorganizzativi finalizzati ad un accrescimento dell'efficacia/efficienza dei processi stessi. Tali progetti hanno i requisiti di misurabilità, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004, sono incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa ed evidenziano gli obiettivi finali, le risorse, gli indicatori per la misurazione ai sensi in particolare degli art. 5, 16 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009. Essi richiedono altresì un coinvolgimento pesante delle risorse umane interne sia in termini quantitativi che in termini qualitativi. Per la valorizzazione di questi obiettivi si è tenuto conto di alcune variabili e precisamente della loro strategicità, complessità, impatto esterno e realizzabilità. Ad ognuna di queste variabili è stato associato un valore (alto, medio, basso) e ad ognuno di questi valori è stato attribuito un punteggio (1 – 3 – 5). Per le prime tre variabili al valore "basso" è stato attribuito il punteggio 1, al valore "medio" il punteggio 3, al valore "alto" il punteggio 5. Alla variabile "realizzabilità" i punteggi sono invece stati attribuiti in modo inverso. Ognuno dei punteggi così ottenuti è stato poi pesato in base al numero dei dipendenti coinvolti e ad esso è stato assegnato un valore economico pari a € 1,5 per ogni punto, come da allegato A al presente atto. L'importo massimo riconoscibile per l'anno 2017 come risorse ex art. 15 comma 5 non può comunque superare quello del 2016, pari a € 6.437,09 per le limitazioni imposte dall'articolo 23 comma 2 D. Lgs. n. 75/2017: il valore attribuito ai singoli obiettivi è pertanto stato riproporzionato in modo che il totale

corrisponda all'importo massimo riconoscibile. Tale incremento corrisponde a fondi già appositamente stanziati nel bilancio 2017.

Tali risorse dovranno essere distribuite secondo il principio di selettività e differenziazione ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 e del vigente regolamento degli uffici e dei servizi e previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo. Nel caso in cui gli importi stanziati non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie di fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- autorizzazione al Direttore Generale ad accertare eventuali economie provenienti dal fondo delle risorse di sviluppo delle risorse umane 2016 e dal fondo degli straordinari 2016 e ad inserirli nella costituzione del fondo per l'anno 2017. Tali importi potranno essere destinati ad istituti organizzativi e per le finalità previste nel Piano Performance 2017.

decurtazione sul fondo 2017, secondo quanto disposto dall'art. 1, comma 456 L. n. 147/2013 (legge di stabilità 2014), delle stesse somme già decurtate nell'anno 2014, ai sensi dell'art. 9 comma 2 D.L. 78/2010.

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