

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
COMUNE DI CORCIANO- PARTE NORMATIVA  
(Provincia di Perugia)**

Contratto collettivo decentrato integrativo – Parte normativa - ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, **Relazione illustrativa**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 20/11/2017 Contratto definitivo 13/12/2017</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno : 2017</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica:            Presidente – Avv. Ceccarani Vania – Segretario Comunale            Componenti - Dott.ssa Vincenzini Daniela – Responsabile dell'Area Amministrativa;                              - Dott. Baldoni Stefano – Responsabile dell'Area Economico Finanziaria e Tributi;</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):            FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-SULPM- Coordinamento Sindacale Autonomo.            RSU            Firmatarie della preintesa: C.G.I.L. – F.P.;              C.I.S.L.-F.P.S.;              UIL -FP            RSU: Gosta Simone                      Bozza Marco                      Brachini Maurizio                      Vagnetti Massimiliano                      Bellaviti Elena</p> <p>Firmatarie del contratto: C.G.I.L. – F.P.;              C.I.S.L.-F.P.S.;              UIL -FP            RSU: Gosta Simone                      Tosti Diego                      Bozza Marco                      Brachini Maurizio                      Vagnetti Massimiliano                      Bellaviti Elena</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente- personale appartenente alle categorie A,B,C e D
<b>Materie trattate dal contratto integrativo normativo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Campo di applicazione, vigenza e ambiti del contratto;</li> <li>2. Criteri Generali relativi ai sistemi di incentivazione del</li> </ol>

	<p>personale (art.4 del CCNL 01/4/1999);</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Compensi per trattamenti economici accessori;</li> <li>4. Linee di indirizzo e criteri per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, prevenzione, dipendenti disabili [rif. Lettera e) dell'art.4 del CCNL 01/4/1999];</li> <li>5. disposizioni in materia di progressioni economiche all'interno della categoria</li> <li>6. Implicazione in ordine alla qualità del lavoro e alle professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi [rif. lett. f dell'art. 4 del CCNL 1/4/1999];</li> <li>7. Il sistema delle relazioni sindacali;</li> <li>8. Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali;</li> <li>9. Altre materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa;</li> <li>10. Clausole di verifica e norme finali.</li> </ol>	
<p style="text-align: center;"><b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Si in data 11/12/2017 prot. n. 40704</b></p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <b>Nessun rilievo</b></p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono contenuti nel piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 20 aprile 2017, successivamente modificata con D.G.C. n.93 del 05/06/2017 e nel piano dettagliato degli obiettivi approvato con le medesime deliberazioni di Giunta.</b></p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dal d.lgs n.33/2013? <b>il programma è stato approvato in data 30 gennaio 2017 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 30/01/2017</b></p>
	<p>È stato assolto, quanto di competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs n.33/2013 <b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> <b>L'OIV ha validato la relazione sulla performance - Deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 26/06/2017</b></p>	

## **Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato contratto decentrato (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

### **A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Il contratto decentrato, parte normativa, firmata in data 20/11/2017, disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi alla contrattazione decentrata integrativa.

Il predetto contratto si applica a tutto il personale non dirigente del Comune di Corciano, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo determinato, indeterminato ovvero contratto di formazione lavoro) sia tempo pieno che parziale.

In relazione al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato gli istituti economici disciplinati nel presente accordo trovano applicazione solo ove il rapporto di lavoro coll'Ente abbia avuto nell'anno una durata di almeno nove mesi.

La vigenza del contratto, per quanto attiene ai singoli istituti del trattamento accessorio ed ai criteri di utilizzo delle risorse, s'intende rinnovato tacitamente anno per anno fino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Il Capo II del contratto, rubricato “**CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE**” è costituito dagli articoli 3 e 4.

Nello specifico si illustra di seguito il contenuto dei predetti articoli.

art. 3 - I criteri generali per l'incentivazione del personale correlati al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. Dette finalità vengono realizzate seguendo due modalità di incentivazione della produttività:

- La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore, previsti dal PEG, che consentono la partecipazione di tutti i dipendenti;
- Il finanziamento di progetti di innovazione tesi alla realizzazione di nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata solo ai dipendenti individuati dal Responsabile d'Area;

art. 4 - L'incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG) e finalizzata all'incremento di produttività e al miglioramento della qualità dei servizi. Le risorse correlate al predetto sistema vengono ripartite, tra le singole strutture operative, in base al criterio del peso potenziale. Quest'ultimo tende ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità e si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa, calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella:

<b>Posizione economica</b>	<b>Peso posizione</b>
A1	0,94
B1	1,00
B3	1.06
C1	1,13
D1	1,23
D3	1,41

E' previsto una ulteriore parametrizzazione dei valori in base alla tipologia del rapporto di lavoro (tempo parziale) e ai periodi di assegnazione alla struttura.

La Giunta, in sede di adozione del PEG, peserà il rilievo degli obiettivi assegnati alle singole strutture.

I Responsabili D'area, sulla base dei calcoli effettuati dall'Ufficio Personale circa il budget ad essi assegnato nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun lavoratore, ne daranno comunicazione ai dipendenti assegnati alla propria Area.

Nel contratto decentrato viene, altresì, specificato che la produttività destinata ad incentivare il personale non titolare di posizione organizzativa si articola in produttività collettiva, collegata al raggiungimento degli obiettivi annualmente definiti dalla Giunta nei documenti programmatici, ed in produttività individuale collegata alla performance personale del dipendente. La produttività collettiva è quantificata nel 50% della quota massima ideale spettante al dipendente e determinata annualmente in relazione alla consistenza del fondo per le risorse decentrata; L'importo della produttività collettiva è determinata a seguito della relazione sulla performance redatta annualmente dal competente O.I.V, che attesta il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai titolari di P.O. **Essa inoltre è differenziata per categoria, secondo quanto stabilito dal regolamento comunale sulla performance, approvato con D.G.C. 202/2016.**

L'importo della produttività collettiva destinata a ciascun dipendente è riproporzionata in relazione al grado di di raggiungimento degli obiettivi secondo le percentuali di seguito riportate:

- riduzione del budget di settore al 100% se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 50%;
- riduzione del budget di settore al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 51 e 74%;
- utilizzazione dell'intero budget di settore se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 74%.

Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del bilancio.

Il restante 50% della quota ideale spettante al dipendente è costituita dalla produttività individuale. La produttività del dipendente viene erogata a seguito della valutazione effettuata dal responsabile sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione declinati nel regolamento sulla performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.202/2016.

Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dalla Legge, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal Responsabile di Area in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

Anche per tale quota il contratto prevede una forma di graduazione dell'importo spettante al dipendente in relazione al punteggio da questi ottenute nella scheda di valutazione e precisamente:

- riduzione della quota di produttività individuale al 100% se il punteggio ottenuto dal dipendente è uguale o minore a 50;
- riduzione della quota di produttività individuale in proporzione al punteggio tra 51 e il 74;
- utilizzazione dell'intero quota di produttività individuale se il punteggio ottenuto dal dipendente è pari o superiore a 75.

In relazione alla valutazione il comma 18 precisa che il dipendente viene valutato annualmente entro il mese di aprile, ciò al fine di consentire il pagamento della produttività ai dipendenti entro il mese di giugno. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali.

Il comma 19 infine individua la formula matematica adotta per determinare concretamente la quota massima spettante al dipendente, tenuto conto del peso potenziale della categoria di appartenenza:

quota massima di produttività = 
$$\frac{\text{Peso potenziale della categoria} * \text{totale budget assegnato all'area}}{\text{Totale peso potenziale area}}$$

Le parti, inoltre, con il presente contratto hanno stabilito, con i commi 21 e 22 che Il budget destinato all'Area o al Servizio può essere integrato dalle risorse ex art. 15 co. 5 del CCNL 1.4.1999 in relazione all'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili.

Ulteriore integrazione del budget di Area o di Servizio può derivare, ai sensi dell'art. 15, C.1, lett. D) del CCNL 1998-2001) dalle risorse da destinare al trattamento economico accessorio del personale che ha realizzato le relative attività nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art.43 della legge n.449/1997 con particolare riferimento alle seguenti iniziative:

- Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro per le attività e secondo le modalità specificate nel Regolamento comunale vigente sulle sponsorizzazioni;
- convenzioni con soggetti pubblici o privati dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari.

**IL capo III, rubricato "COMPENSI PER TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI (INDENNITÀ) si compone degli articoli da 5 a 9** i quali contengono la disciplina relativa alle fattispecie, ai criteri, ai valori e alle procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17 comma 2 lettere d), e), f), g) ed i). In particolare:

art. 5 – è disciplinata l'indennità di rischio che va corrisposta al personale di categoria A e B appartenente ai seguenti servizi:

- Servizio Tecnico Manutentivo (Operai, Capi Operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestata dal responsabile);
- Personale addetto ai servizi scolastici come cuoche e bidelli;

art. 6 – indennità di maneggio valori (art. 17 comma 2 lettera d CCNL 01/4/1999) riconosciuta alle seguenti categorie di lavoratori:

- Economo e/o addetto al servizio di economato;
- Polizia Municipale — Ufficio incasso dei proventi contravvenzionali;
- Personale di front— Office, digitalizzazione dei servizi erogati al cittadino, Ufficio dei Servizi Demografici;
- Biblioteca;
- I dipendenti nominati agenti contabili interni e/o coadiutori o supplenti;

L'importo spettante al predetto personale è determinata secondo le fasce illustrate nell'articolo in esame in relazione alla quantità di denaro maneggiato.

Art. 7 – l'articolo contiene la disciplina dei compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99. In esso sono, inoltre, indicati i compiti che comportano tali specifiche responsabilità ed i

compensi da corrispondere differenziati per grado d'importanza dei compiti assegnati. I compensi vanno comunque corrisposti subordinatamente all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate.

Art. 8 – Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99. Nell'articolo in esame sono, in particolare, indicate le specifiche responsabilità e i relativi importi spettanti al personale appartenente alla categoria D. Anche in questa sede sono indicati i compiti che comportano tali specifiche responsabilità affidate al personale inquadrato nella categoria giuridica D e gli importi da corrispondere differenziati per grado d'importanza. I compensi vanno comunque corrisposti subordinatamente all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate.

Art.9 – Il presente articolo chiude il gruppo di norme riguardanti le indennità e disciplina volta a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti. In particolare le funzioni, compiti o responsabilità che danno diritto ai compensi in esame sono:

- a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
- b) di responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
- c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;

L'individuazione dei lavoratori interessati a tale disciplina non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso sulla base dei criteri applicativi definiti nella sede decentrata.

**Il capo IV** rubricato “LINEE D'INDIRIZZO E CRITERI PER LA GARANZIA ED IL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE DI LAVORO,... PREVENZIONE... DIPENDENTI DISABILI, DISCIPLINA”, disciplina all'art 10 le attività di Prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro. In particolare l'Amministrazione si impegna ad attuare a pieno la normativa in materia di sicurezza ed igiene degli impianti nonché di prevenzione delle malattie professionali, con particolare attenzione rivolto ai dipendenti addetti a mansioni operaie ed ausiliare, a coloro che percepiscono indennità di disagio, rischio e agli operatori di videoterminali. Le parti concordano infine che la valutazione dei rischi, da effettuarsi anche in relazione alle fattispecie dello stress da lavoro correlato, deve prestare particolare attenzione alle lavoratrici in stato di gravidanza come prescritto dal d.lgs n.151/2001.

Con l'art.11 **del capo V**, rubricato “DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA”, si stabilisce che le progressioni economiche sono disciplinate da apposito regolamento da predisporre e da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999

**Il capo VI** rubricato “IMPLICAZIONI IN ORDINE ALLA QUALITÀ DEL LAVORO E ALLA PROFESSIONALITÀ DEI DIPENDENTI IN CONSEGUENZA DELLE INNOVAZIONI DEGLI

ASSETTI ORGANIZZATIVI, TECNOLOGICHE E DELLA DOMANDA DI SERVIZI”, si compone del solo art 12 contiene le disposizioni relative all’implicazioni connesse ad innovazione degli assetti organizzativi. In particolare con la norma in esame l’Ente si pone l’obiettivo di monitorare i processi di lavoro per il raggiungimento dei risultati orientati alla qualità dei servizi offerti all’utenza e alla realizzazione di una struttura organizzativa agile e tempestiva nell’azione. In quest’ottica si porrà attenzione alle continue esigenze per lo sviluppo delle competenze e delle prestazioni delle persone che lavorano nell’Ente.

La qualità del lavoro dovrà perseguire livelli ottimali abbinati a comportamenti organizzativi orientati alla capacità di adattarsi al cambiamento e allo sviluppo, all’innovazione anche delle metodologie di lavoro utilizzate, alla collaborazione, all’interfunzionalità. In tal senso saranno forniti i supporti tecnologici e formativi necessari.

Il Piano di informatizzazione prevede il riadeguamento di tutti gli strumenti informatici (hardware e software). Di conseguenza, oltre alle scelte organizzative adottate nell’ultimo periodo, potranno essere individuate ulteriori azioni di consolidamento e adeguamento della struttura

**Il capo VII**, rubricato “SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI” è costituito dall’art.13 recante norme di comportamento e clausole di raffreddamento.

Quest’ultimo prevede che il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

I protocolli d’intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall’organo deputato all’adozione dell’atto.

Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

**Gli articoli 14 e 15**, contenuti **nel capo VIII** disciplinano l’ ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI, in particolare:

art. 14 - sancisce il diritto di partecipazione dei dipendenti comunali alle assemblee sindacali senza decurtazione della retribuzione.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, da i soggetti indicati **dall’art. 10 del citato CCNQ**.

Sono inoltre dettate norme di carattere procedurale relative all’esercizio del diritto,

Art.15 - attribuisce ai componenti delle RSU, ai dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, ai dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, il diritto di affiggere, in appositi spazi che l’amministrazione ha l’obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.

I soggetti sopra indicato possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

L’Amministrazione indica l’indirizzo di posta elettronica attraverso il quale le organizzazioni sindacali possono inviare i loro comunicati ufficiali.

**Gli articoli 16 e 17**, all'interno **del capo IX**, rubricato "ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA" disciplinano rispettivamente:

- a. la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori conformemente a quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 14/09/2000 (art.16);
- b. l'individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10% (art.17).

**Il Capo X- CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**, chiude il contratto decentrato-parte normativa.

Il capo in esame si compone degli articoli 18 e 19. Il primo stabilisce che nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

In secondo luogo con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.

Il secondo articolo, norma di chiusura, rimanda per tutto quanto non specificatamente disciplinato nell'accordo decentrato ai Contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

#### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

----

#### **C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

#### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.**

Le previsioni contenute nel contratto decentrato sono allineate con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto esse risultano coerenti e coordinate con il sistema di valutazione permanente in vigore presso questo Ente. In riferimento all'incentivazione del personale le disposizioni del presente accordo sono coerenti con quanto disciplinato nel regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.202/2016.

#### **E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Il presente CCDI non prevede nuove progressioni in atto, ma rinvia sui criteri in materia di PEO ad un apposito Regolamento che sarà approvato successivamente.



**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Con il presente contratto si è inteso disciplinare tutti gli istituti che trovano applicazione all'interno dell'Ente adeguandoli alle sopravvenienze normative in modo tale da disporre di uno strumento aggiornato ed idoneo a regolare il corretto funzionamento dell'Ente nell'ottica di un costante accrescimento degli obiettivi di performance.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====

Corciano, 14/12/2017

Il Responsabile dell'Area Amministrativa  
Dott.ssa Daniela Vincenzini  
F.to digitalmente ai sensi di legge