Comune di
Vedano a Lambro
n. 0010777 del 15/11/2019
Ora: 12:57
Classificazione: 3 . 5 . 0

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO

Provincia di Monza e Brianza

Relazione illustrativa
al contratto integrativo anno 2019
(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		08.11.2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delibera G.C. n. 114del 04/11/2011 Presidente – Segretario Generale Organo monocratico Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) CGIL – CISL – UIL – SIA POL – FEDERAGENTI CISAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) CGIL - CISL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) campo applicazione e durata b) fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018 c) Risorse destinate alla erogazione del compenso incentivante la produttività (criteri – premio riservato dipendenti coinvolti in obiettivi di rilievo strategico per l'Ente – premio destinato a tutti i dipendenti relativo obiettivi assegnati PEG – premio collegato valutazione prestazioni individuali) d) indennita' : fattispecie, criteri, valori – indennità di rischio – indennita' di disagio – indennita' maneggio valori – indennita' specifiche responsabilita' art. 17 – comma 2 – lettere F ed I) e) messi notificatori g) Sponsorizzazioni, convenzioni e contributi all'utenza h) Interpretazione autentica
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno.** **Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? **E' stato acquisito, ai sensi dell'art. 40-bis comma1 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 265 e s.m.i. ed art. 8 comma 6 del CCNL 21/05/2018 l'esito positivo della verifica sulla costituzione del fondo, con verbale del Revisore dei conti n. 17/2019 del 31/10/2019**
	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? Ai sensi del titolo 3 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 riguarda i seguenti ambiti: performance dell'Ente, performance di unita' organizzativa/settore e performance individuale. E' rivolto a tutto il personale dipendente ivi comprese le posizioni organizzative. Adottato con delibera G.C. n. 93 del 14.06.2019

		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì con G.C. n. 25 del 30.01.2019
		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 delle seguenti informazioni: obiettivi date ad ogni singolo settore/responsabile, sintesi della relazione relativa al raggiungimento degli obiettivi, sintesi delle valutazioni, sia del personale che delle posizioni organizzative.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? È stata validata il 13/11/2019 .
Eventuali osservazioni **La presente relazione viene inviata al Revisore dei Conti per il parere obbligatorio relativamente all'ipotesi di contratto decentrato allegato.**		

I.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. <u>Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo</u>

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede per quanto attiene le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa:

1.Materie con obbligo di accordo:

- criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse economiche per lo sviluppo delle risorse umane;
- criteri per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi e criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione e criteri di ripartizione;
- criteri, valori e procedure per l 'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi a:
  a) attività disagiate svolte dal personale appartenente alle categorie A, B, C;
  b) turni, reperibilità, rischio, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo, secondo la disciplina contrattuale.
  Criteri e valori relativi a:

  a) specifiche responsabilità categorie B,C,D – ai sensi art 70 quinquies, comma 2 lettera a) CCNL 21.05.2018

  b) specifiche responsabilità attribuite al personale appartenente alle categorie B e C e D quest'ultima categoria per non titolari di posizione organizzativa ai sensi dell'art 70 quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018;

  c) specifiche attività previste dalla normativa vigente (Ufficio Messi: condono; Ufficio Tributi: quota per recupero ICI come previsto dal vigente regolamento; Ufficio Tecnico: percentuale previsto dalla legge "Merloni" per la progettazione_interna delle opere pubbliche come previsto dal vigente regolamento)
  d) misure per favorire effettive pari opportunità e contro il mobbing sulle proposte formulate dai comitati come previsto dal vigente regolamento;
  e) modalità e verifiche per la disciplina dell'orario di lavoro;
  f) modalità di gestione delle eccedenze di personale, finalizzate al mantenimento dei livelli occupazionali,
  g) Risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali dagli operatori della Polizia Locale (Art. 56 sexies CCNL 21/05/2018);
  h) costituzione banca delle ore;
  i) la preventiva individuazione delle gravi e documentate situazioni familiari per elevare di un ulteriore 10% il limite massimo del 25% per la concessione del part-time;
- progressioni economiche orizzontali delle categorie – materia rinviata;
- modalità di ripartizione delle risorse per:
  a) le progressioni economiche orizzontali – materia rinviata;

b) la retribuzione di posizione e risultato anche in riferimento alle alte professionalità.

2. Materie senza obbligo di accordo:

a) programmi delle attività formative;

– linee di indirizzo e criteri per:
  a) il miglioramento dell'ambiente di lavoro;
  b) la sicurezza sui luoghi di lavoro,
  c) le facilitazioni per disabili;
  d) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti derivanti da innovazioni organizzative, tecnologiche e dalla domanda dei servizi;

a)

B. <u>Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione</u>

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:

<u>CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI</u>:

- **INDENNITA'**: *TURNO, REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI, PARTICOLARI RESPONSABILITA', SPECIFICHE RESPONSABILITÀ*

INDENNITA': TURNO

- *descrizione: servizi lavorativi svolti su turni settimanali dalla Polizia locale*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 7.500,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 23 CCNL 21.05.2018*
- *criteri di attribuzione*: importo orario su ore turni effettuati
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: maggiore presenza sul territorio e sorveglianza dello stesso da parte della P.L..*

INDENNITA': REPERIBILITA'

- *descrizione: servizio lavorativo su reperibilità dai Servizi Demografici in caso di due giorni festivi susseguenti*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 50,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 24 CCNL 21.05.2018*
- *criteri di attribuzione: esso* è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: possibilità di denunce di nascita e di morte entro i tempi previsti dalla vigente normativa_*

INDENNITA' : "MANEGGIO VALORI"

- *descrizione*: maneggio valori da parte degli agenti contabili nominati
- *Importo massimo previsto nel fondo € circa 1.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70-bis, comma 1 lettera c CCNL 21.05.2018*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 4*
- *criteri di attribuzione:*
  -euro 0,20 maneggio valori fino a € 5.000,00 annui
  -euro 0,50 maneggio valori da € 5.001,00 a € 12.000,00 annui
  -euro 1,00 maneggio valori da € 12.001,00 a € 22.000,00 annui
  -euro 1,10 maneggio valori oltre € 22.001,00 annui
  Per le sole giornate di effettivo servizio prestato, come da risultanze del conto annuale.

obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: puntuale riscontro dei versamenti e del pagamento delle certificazioni.

***Indennità o compenso** per "PARTICOLARI RESPONSABILITA'"*

- *descrizione: questa indennità è destinata a compensare l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da parte del personale delle categorie B – C – D (non titolare di P.O.)*
- *Importo massimo previsto nel fondo € ZERO – Non attribuito*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: articolo 5*
- *criteri di attribuzione:* responsabilita' di apposizione della firma in qualita' di responsabile del procedimento – responsabilita' di preposizione a commissione di gara e/o concorso anche come segretario – responsabilita' di programmi o piani di attivita' – responsabilita' di gestione risorse umane e attivita' sostitutiva evidenziata con apposito atto di nomina gia' agli atti (vice responsabile).
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: incremento professionalità del personale dipendente al fine di incrementare risposte certe ed in minor tempo nei confronti dell'utenza*

***Indennità o compenso** per "SPECIFICHE RESPONSABILITÀ"*

- *descrizione: Questa indennità viene erogata nell'importo massimo di € 350,00 annue lorde*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 802,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 quinquies comma 2, lettera CCNL 21.05.2018*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: articolo 5*
- *criteri di attribuzione: specifica dei periodi in cui le responsabilità attribuite vengono svolte*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: preparazioni approfondita sempre al passo con i frequenti cambiamenti legislativi per una celere e puntuale risposta alle esigenze dell'utenza.*

***Indennità o compenso** ai MESSI NOTIFICATORI*

- descrizione: Compensi ai messi notificatori
- importo massimo previsto nel fondo: € 290,79
- riferimento alla norma del CCNL: art. 54 CCNL 14/09/2000
- criteri di attribuzione: quota riconosciuta del riscosso del rimborso ricevuto da questo Ente per la notificazione di atti pervenuti da Enti esterni.
- Obiettivo: riconoscimento del rimborso ricevuto

- **PROGETTI INCENTIVANTI:**

Per la descrizione dei progetti si rimanda alla deliberazione di approvazione del PEG (deliberazione della Giunta comunale n. 93 del 14.6.2019) in cui i progetti sono inseriti e finanziati anche con comma 2 art. 15 CCNL 01/04/1999.

- **ALTRE DESTINAZIONI:**

SPONSORIZZAZIONI- CONVENZIONI- CONTRIBUTI ALL'UTENZA_"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività*: trattasi di servizi aggiuntivi, finanziati da terzi per consentire la regolazione della viabilità durante le manifestazioni organizzate dall'Autodromo
- *Importo € 4.442,65*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 67, comma 3 lettera a) (art. 43 Legge 449/97)*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 9*
- *criteri di remunerazione: liquidazione straordinari effettuati - importo orario – differenza tra somma erogata e straordinario pagato: 50% destinata alla produttività degli Agente polizia locale e 50% incamerati nel bilancio dell'Ente - Vedasi convenzione stipulata tra Comune di Vedano al Lambro e SIAS con delibera GC n.21/2011.*

RECUPERI ICI – INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI "

- *descrizione e criteri di remunerazione*: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- *€ 45.000,00, ai sensi art- 67 comma 3 lett.c) CCNL 21/05/2018 (dal 1 gennaio 2018) D.Lgs. 50/2016 art. 113 c. 5-6 per le progettazioni;*
- *Importo € 1.000,00 ai sensi art- 67 comma 3 lett.c) CCNL 21/05/2018 quota parte contributo per il passaggio in ANPR per i dipendenti anagrafe (rec. per recupero evasione tributi e ISTAT (art. 70 ter).*

b) Gli effetti abrogativi impliciti

c) Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati, ma si limita a regolamentare gli stessi sulla base delle nuova disposizioni legislative.

d) 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

e) Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 26/01/2011, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 07/04/2010 delibera G.C. n. 60.

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

La materia in oggetto è stata rinviata a successiva contrattazione.

g) 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

h) Sulla base di quanto disposto dal titolo III°, artt. Da 1 a 7 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 26/01/2011 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, nel presente contratto decentrato integrativo sono stati previsti i seguenti criteri selettivi tesi al costante miglioramento della produttivita' dell'Ente:

La performance si struttura nei seguenti ambiti:

- performance dell'Ente;
- performance dell'unita' organizzativa/settore;
- performance individuale.

Il sistema di valutazione riguarda tutto il personale dipendente (compresi gli incaricati di posizione organizzativa) ed e' articolato in diverse fasi in modo che sia garantito il monitoraggio delle performance nell'arco di un periodo temporale di riferimento tramite la rendicontazione su appositi report.

I documenti programmatori e pianificatori scelti per valutare e misurare la performance sono:

- relazione previsionale e programmatica;

- PEG;

- referto del controllo di gestione che individua i risultati a consuntivo (se disponibile);

- monitoraggio trimestrale/semestrale sull'andamento degli obiettivi.

L'attribuzione al personale del compenso incentivante la produttività è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

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

L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso incentivante la produttività si articola in tre tipologie di premi:

a) un premio riservato ai dipendenti coinvolti negli obiettivi previsti nel PEG per progetti di rilievo strategico per l'ente, la cui pesatura sara' determinata dalla Giunta comunale unitamente al nucleo di valutazione, il cui importo dovra' corrispondere al 30% delle risorse disponibili a tale titolo;
b) un premio destinato a tutti i dipendenti coinvolti negli obiettivi previsti nel PEG con la pesatura assegnata dalla Giunta unitamente al nucleo di valutazione il cui importo complessivo dovrà corrispondere al 40% delle risorse disponibili a tale titolo;
c) un premio pari al 30% delle risorse disponibili collegato alla valutazione delle prestazioni individuali di tutti i dipendenti, secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

Qualora non vengano individuati obiettivi strategici la relativa quota pari al 30% viene aggiunta alla quota destinata al premio di cui alla lettera b) che raggiunge così una percentuale complessiva del 70%.

a) premio riservato ai dipendenti coinvolti in obiettivi di rilievo strategico per l'ente

Gli obiettivi di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati dal Segretario Generale unitamente al nucleo di valutazione all' interno degli obiettivi presenti nel PEG (piano delle performances), sulla scorta degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili dei settori competenti nel rispetto di quanto indicato in sede di redazione o aggiornamento del Peg: personale coinvolto, misura del coinvolgimento, parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale ad obiettivi specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Gli obiettivi saranno pesati in funzione dei seguenti parametri:

-complessita' (alta, media, bassa)

- grado di innovazione e/o attuazione di riforme

- rilevanza – valore per i cittadini...

- risparmio /incremento entrata

- miglioramento organizzazione-gestione semplificazione procedure

O altri parametri di riferimento di volta in volta individuati in base all'obiettivo presentato.

Il risultato concreta il parametro di definizione dell'obiettivo che assegna una quota del fondo. La somma di tutte le quote assegnate deve essere uguale alla somma stabilita per il compenso incentivante la produttività

Fase successiva alla pesatura dei progetti:

Nella fase successiva viene determinata la percentuale di realizzazione del progetto che determina il compenso spettante rispetto a quello inizialmente assegnato (esempio: un progetto pesato al 100% se viene realizzato in un range compreso tra l'80 ed il 90% avrà una erogazione premio pari al 70% di quanto assegnato come da tabella sotto riportata. Detta determinazione si applica nei confronti delle posizioni organizzative ed ha ripercussioni sulla indennità di risultato oltre, ovviamente, alla scheda di valutazione individuale. Per le posizioni organizzative si precisa che una percentuale di realizzazione inferiore al 50% non da luogo ad alcuna indennità di risultato.

Per quanto riguarda la restante parte del personale dipendente vale quanto riportato nel sottostante prospetto, oltre, ovviamente, alla scheda di valutazione

% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	RICONOSCIMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	RICONOSCIMENTO PERSONALE DIPENDENTE

uguale o superiore a 100	100%	100%
da 90 a 100	90%	100%
da 80 a 90	70%	100%
da 50 a 79	40%	100%
Da 31 a 50	0	50%
Inferiore a 30	0	0

b) premio destinato a tutti i dipendenti relativo agli obiettivi assegnati nel PEG

Gli obiettivi previsti nel PEG saranno oggetto di valutazione e pesatura da parte del Segretario in quanto nucleo di valutazione, sulla scorta degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale. L'attuazione degli stessi è demandata ai responsabili dei settori competenti nel rispetto di quanto indicato in sede di redazione o aggiornamento del Peg: personale coinvolto, misura del coinvolgimento, parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale ad obiettivi specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Gli obiettivi dovranno saranno pesati in funzione dei seguenti parametri:

-complessità (alta, media, bassa)

- rilevanza – valore per i cittadini...

- miglioramento organizzazione-gestione semplificazione procedure

O altri parametri di riferimento di volta in volta individuati in base all'obiettivo presentato.

Il risultato concreta il parametro di definizione dell'obiettivo che assegna una quota del fondo. La somma di tutte le quote assegnate deve essere uguale alla somma stabilita per il compenso incentivante la produttività

Fase successiva alla pesatura dei progetti:

Nella fase successiva viene determinata la percentuale di realizzazione del progetto che determina il compenso spettante rispetto a quello inizialmente assegnato (esempio: un progetto pesato al 100% se viene realizzato in un range compreso tra l'80 ed il 90% avrà una erogazione premio pari al 70% di quanto assegnato come da tabella sotto riportata. Detta determinazione si applica nei confronti delle posizioni organizzative ed ha ripercussioni sulla indennità di risultato oltre, ovviamente, alla scheda di valutazione individuale. Per le posizioni organizzative si precisa che una percentuale di realizzazione inferiore al 50% non da luogo ad alcuna indennità di risultato.

Per quanto riguarda la restante parte del personale dipendente vale quanto riportato nel sottostante prospetto, oltre, ovviamente, alla scheda di valutazione

% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	RICONOSCIMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	RICONOSCIMENTO PERSONALE DIPENDENTE
uguale o superiore a 100	100%	100%
da 90 a 100	90%	100%
da 80 a 90	70%	100%
da 50 a 79	40%	100%
Da 31 a 50	0	50%
Inferiore a 30	0	0

c) Premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali

Di seguito si innesca la valutazione della scheda individuale basata sul contributo assicurato alla performance legata alla realizzazione del progetto/dell'unità organizzativa di appartenenza, sui comportamenti professionali ed organizzativi e sulle competenze professionali mostrate.

Tale quota della produttività viene collegata alla valutazione delle prestazioni individuali discendenti della scheda di valutazione.

Per qualità del contributo assicurato alla performance si intende l'effettiva incidenza dell'attivita' del dipendente ai fini del risultato attribuito.

Per comportamenti professionali ed organizzativi il modo concretamente posto in essere nello svolgere le funzioni e le attività di propria spettanza.

Per competenze professionali mostrate si intende il grado di corrispondenza tra le competenze professionali possedute attestate dai risultati conseguiti e le competenze effettivamente mostrate nella gestione di quanto allo stesso affidato.

I criteri di massima che compongono la scheda di valutazione, tenuto conto di quanto sopra esplicitato, si possono così riassumere:

- capacità gestionale e/o capacità di attuazione indirizzi responsabili;
- capacità di affrontare/adeguamento ai cambiamenti;
- il rapporto tra soluzioni proposte/problemi rinvenuti;
- il rapporto tra soluzioni proposte/correttezza tecnica delle soluzioni proposte.

Non verrà corrisposto alcun beneficio a coloro che secondo il sistema di valutazione vigente nell' ente, abbiano conseguito una valutazione negativa afferente al profilo delle competenze o di scarsa produttività se e quindi se non viene raggiunto il 50% per gli incaricati di posizione organizzativa ed il 20% per tutti i dipendenti del totale della scheda di valutazione prevista per la categoria di appartenenza.

i) 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.

Vedano al L., 15/11/2019

IL RESPONSABILE AFFARI GENERALI – RISORSE UMANE

Dott. Salvatore Ragadali

COMUNE DI VEDANO AL LAMBRO ★ Prov. di Monza e Brianza ★

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Raffaella Volpez