



*Istituto Autonomo Case Popolari
TRAPANI*

ALLEGATO "A"

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SUL FONDO PER LE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELL'AREA DIRIGENZIALE PER L'ANNO 2014

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Premessa

L'articolo 40, comma 3-sexies del D.lgs.vo 165 del 30 marzo 2001, sostituito dall'art. 54, comma 1 del D.Lgs.vo n° 150 del 27/10/2009, prevede, tra l'altro, che il contratto integrativo d'istituto sia trasmesso all'Aran e al CNEL, corredato dalla relazione tecnica finanziaria e dalla relazione illustrativa con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

L'art. 40 bis del Dlgs.vo 165 del 30 marzo 2001, sostituito dall'art. 55 del Dlgs.vo n° 150 del 27/10/2009, prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, sia effettuato dal collegio dei revisori dei conti, organo di controllo previsto dall'ordinamento.

Obiettivo

Corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino

Gli obiettivi del presente documento, sono finalizzate a:

- creare uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;
- supportare gli organi di controllo per una facile e scorrevole lettura dell'articolato contrattuale;
- fornire all'utenza una comprensibile lettura dei contenuti del contratto interno.

Modalità di Redazione

La presente relazione illustrativa è stata redatta tenendo conto dello Schema standard di relazione tecnico-finanziaria" e "Schema standard di relazione illustrativa" predisposti dal MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 25 del 19/07/2012.

Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi.

Gli schemi sono articolati in moduli. a loro volta divisi in sezioni, dettagliate in voci e sotto voci rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame. Le parti ritenute non pertinenti sono

presenti nella relazione illustrativa e nella relazione tecnico-finanziaria, completate dalla formula **“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”**.

Finalità

Individuazione delle risorse dell'anno 2014 per il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato

Struttura Composta da 2 moduli obbligatori:

- Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- Illustrazione dell'articolato del contratto e attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

RISORSE FINANZIARIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si premette che l'Istituto Autonomo per le Case Popolari della Provincia di Trapani applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali.

La Costituzione del Fondo non è oggetto di contrattazione integrativa ma di mera informativa.

Indice minimo obbligatorio

MODULO 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Scheda di illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

MODULO 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di costituzione del Fondo - altre informazioni utili).

Provvedimento di approvazione	D. C. n. 55 del 22/08/2011
Data di sottoscrizione	31/10/2011
Periodo temporale di vigenza	2011/2014
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr. Pietro Savona (Dirigente Amm.vo e Tecnico ad Interim); Dr.ssa Nunziata Gabriele (Dirigente Settore Ec. Fin.) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L., C.S.A., DI. C.C.A.P., C.I.S.L. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.G.I.L., C.S.A., DI. C.C.A.P., C.I.S.L.
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	1. Ambito e validità dell'accordo; 2. Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero; 3. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;

		4. Risoluzione consensuale; 5. Criteri generali di distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione; 6. Retribuzione di posizione; 7. Retribuzione di risultato; 8. Criteri; 9. Quantificazione delle risorse; 10. Ferie e festività;
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 ? il CCDI area dirigenza è stato trasmesso al Collegio sindacale con nota prot. n. 15818 del 2/11/2011 non riscontrata entro i termini previsti.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. =====
	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? Si, con D. C. n. 22 del 5/06/2014.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 ? Si, con D. C. n. 10 del 30/01/2014.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ? Si, nel sito: www.iacptrapani.it
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? la relazione non è stata validata in quanto l'Organo non risultava ancora costituito.
Eventuali osservazioni		

MODULO 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di costituzione del Fondo - altre informazioni utili).

Paragrafo 1 - Premessa.

Con le misure introdotte con il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con legge 30 luglio 2010, n. 122, in ragione dell'eccezionalità della crisi finanziaria, si è inteso introdurre una disciplina vincolistica rigorosa che ha interessato, in particolar modo, la dinamica retributiva del pubblico impiego per un tempo determinato.

A tali fini si sono imposti limiti anche al trattamento accessorio dei dipendenti e dirigenti pubblici.

All'art. 9, comma 2/*bis*, si è previsto che “a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”.

La logica di quest'ultima previsione, come di altre contenute nello stesso articolo relative al trattamento economico dei dipendenti, è quella di contribuire al congelamento della dinamica retributiva del pubblico impiego, al fine di contenere la spesa pubblica, per esigenze di stabilità economico finanziaria del Paese. Questo tetto di spesa ha infatti lo scopo precipuo di lasciare invariato, per ciascuno degli anni per i quali opera, per le esigenze sopra richiamate, l'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio rispetto al corrispondente importo relativo all'anno 2010.

Il legislatore ritiene che, nella quantificazione delle risorse complessive destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, nel triennio 2011-2014 dovrà farsi riferimento, quale limite non superabile, alle risorse destinate al medesimo trattamento per il 2010, al netto di eventuali maggiorazioni dovute alla necessità, come nel caso di specie, di recuperare somme poste erroneamente a carico del fondo per la contrattazione decentrata integrativa nei precedenti esercizi. Diversamente opinando, gli obiettivi d'invarianza della spesa stabiliti dalle norme illustrate non troverebbero piena attuazione.

Rimangono fuori dal vincolo di cui alla precedente norma, ex Circolare n. 15/2014 RGS,

- le risorse eventuali provenienti da privati derivanti da specifiche disposizioni di legge:
 - art. 15, comma 1, lett. k (CCNL 1-04-99) - Compensi per l'avvocatura
 - art. 15 comma 1 lett. K (CCNL 1-04-99) - Compensi per progettazione
 - Risorse conto terzi individuale derivanti dai Diritti di segreteria scaturenti dall'applicazione dell'art. 43, co. 4, della L. 449/97, come modificato dall'art. 45, comma 12, L. 23 dicembre 1998, n. 448;
- Somme, destinate alla remunerazione degli incarichi di reggenza degli uffici privi di dirigente titolare, non soggette a riduzione (Circolare RGS n. 12 del 15/4/11).

Paragrafo 2 – Normativa Regionale.

1. Una volta garantito che il fondo per le risorse decentrate degli anni 2011, 2012, 2013 e 2014 non sia superiore all'ammontare delle risorse destinate nel 2010 al trattamento economico accessorio del personale, occorre dare applicazione alla seconda parte del comma 2/*bis* dell'art.9 del DL n.78/2010 e cioè occorre ridurre in modo automatico e proporzionale il fondo stesso in relazione alla diminuzione del personale in servizio.
2. Recentemente la L.R. 15-5-2013 n. 9 , riguardante “Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2013. Legge di stabilità regionale.” all'art. 20 prevede che “A decorrere dal 1° gennaio 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al

trattamento accessorio del personale con qualifica dirigenziale costituenti il fondo di cui all'articolo 66 del contratto collettivo regionale di lavoro 2002/2005, come determinato ai sensi del comma 8 dell'articolo 1 della legge regionale 16 gennaio 2012, n. 9, è ridotto del venti per cento". Tale norma appare controversa in quanto la riduzione in essa prevista, dovrebbe correttamente riguardare, come avviene per la dirigenza regionale, solamente la parte variabile della retribuzione (retribuzione di risultato) e non anche la parte stabile che, sebbene inserita nel fondo (retribuzione di posizione) non dovrebbe subire alcuna riduzione; ciò non tiene conto della diversa struttura della retribuzione prevista dal CCNL dei Dirigenti degli EE.LL. utilizzato dagli IACP.

3. la corresponsione di compensi relativi al salario accessorio, a qualunque titolo erogato, non può essere effettuata se non espressamente inserita nei fondi per il trattamento accessorio del personale dirigente, determinato ai sensi delle rispettive normative contrattuali.
4. il mancato adeguamento alle disposizioni all'articolo di cui sopra, comporta, nell'esercizio finanziario successivo, la riduzione, pari all'importo sforato, dei trasferimenti concessi dalla Regione.
5. è fatto, comunque, divieto di erogare forme di salario accessorio e di indennità varie in favore di tutto il personale, dirigenziale e non, in misura superiore a quanto già corrisposto alla data del 31 dicembre 2009.
6. è fatto divieto di erogare forme di salario accessorio e di indennità varie in misura superiore a quanto corrisposto ai dipendenti dei Dipartimenti della Amministrazione regionale per le analoghe qualifiche;
7. il comma 1 dell'art. 12 della L.R. 13/2014 interviene sull'inapplicabilità dell'art. 18 della l.r. 11/2010 agli Enti che applicano il contratto degli Enti Locali, ponendo fine ad una lunga fase di incertezze.

La quantificazione del fondo rientra nel contesto della spesa del personale per la quale si richiede una riduzione "progressiva e costante" rispetto all'anno precedente e, comunque, non superiore a quella dell'anno 2010. Si tratta quindi di un obiettivo mobile e dinamico destinato a cambiare ogni periodo di riferimento. In altre parole, il risultato dell'anno precedente diventa l'obiettivo dell'anno successivo.

E' opportuno rilevare in sede di relazione illustrativa, come questo Ente, avendo provveduto ad effettuare la "manutenzione " del Fondo, ha riscontrato due errori che, già dall'anno 2012, avrebbero dovuto comportare una variazione in aumento pari ad €, 11.602,39.

Infatti trattasi di aumenti previsti per le seguenti motivazioni:

1. €. 9.098.44 provenienti dall'applicazione del CCNL23/12/99 art. 26, co. 1, lett. g) l'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art.35, comma 1, lett.b del CCNL del 10.4.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998;
2. €. 2.503.95 provenienti dall'applicazione del CCNL22/2/10, art. 18, comma 2: incremento dello 0,9% del monte salari 2005 per gli Enti strumentali della Regione che hanno rispettato il patto di stabilità ed hanno un rapporto di 1/15 tra dirigenti e dipendenti.

Tali somme vanno considerate effettivamente in aumento del Fondo 2014 e sono da considerare nei fondi dei due precedenti anni anche in funzione della riduzione di cui alla legge 9/2013, art. 20, e dei parametri di raffronto richiesti dalla Circ. Ass. 8 novembre 2013, n. 17.

Sulla possibilità di potere operare gli aggiustamenti al Fondo si richiama, in ultimo, l'art. 4 del D.L. 16/2014.

A tal proposito, per un raffronto, si richiama alla Relazione Tecnico Finanziaria e, in particolare, al Modulo III – *Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.*

Alla luce di quanto sopra si riconosce che il fondo 2014, di fatto, risulta invariato rispetto alla reale composizione dei quelli degli anni 2012 e 2013, come rivisti, tenuto conto delle correzioni sopra rappresentate per cui sarà possibile integrarli con successivi provvedimenti per assicurarne la capienza.

Paragrafo 3 – Competenza.

Non vi sono novità per ciò che riguarda la competenza alla composizione del fondo per la Dirigenza: essa spetta agli organi dell'Ente. Esattamente la competenza per la determinazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione, denominate decentrate, è materia riservata all'Ente, il quale deve attenersi alle modalità previste nel medesimo articolo e non costituisce oggetto di contrattazione in sede sindacale. In particolare è attribuita al dirigente per la determinazione della parte stabile del fondo, mentre l'Amministrazione è chiamata a deliberare sulla determinazione della parte variabile.

Si deve confermare, pertanto, che la materia non è, in alcun modo, oggetto di contrattazione decentrata e che le amministrazioni hanno unicamente l'obbligo di comunicare ai soggetti sindacali, preventivamente all'avvio della contrattazione decentrata, le risorse che sono inserite nel fondo, quali risorse decentrate. Dopo di che i soggetti sindacali possono presentare tutte le obiezioni che ritengono opportune, ma il potere decisionale è esclusivo dell'Ente.

Paragrafo 4 - Le regole contrattuali e normative.

L'amministrazione, nella determinazione delle risorse da inserire nel fondo, deve tenere conto delle regole dettate dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, in particolare dai CCNL EE.LL. 1° aprile 1999 e 22 gennaio 2004; non vi sono novità neppure rispetto a tali regole, per cui è necessario provvedere alla quantificazione della parte stabile e di quella variabile.

Nella costituzione del fondo, l'amministrazione non ha aumentato la quantità delle risorse che sono state previste al fine di non accrescere il volume complessivo dello stesso.

Paragrafo 5 – Somme derivanti da specifiche disposizioni di legge

Nel fondo possono essere inserite anche le risorse destinate:

- a) alla incentivazione della progettazione e realizzazione di opere pubbliche,
- b) per l'avvocatura dell'Ente;
- c) quelle derivanti dai Diritti di segreteria scaturenti dall'applicazione dell'art. 43, co. 4, della L. 449/97, come modificato dall'art. 45, comma 12, L. 23 dicembre 1998, n. 448;

Oltre quanto riportato nell'art. 1 della presente relazione, in ordine alla collocazione fuori dal vincolo di cui al D.L. 78/09 art. 9 come da Circolare n. 15/2014 RGS, si è in presenza di risorse che, per le sezioni riunite di controllo della Corte dei Conti, non possono essere considerate spese per il personale e, pertanto, non concorrono alla quantificazione dello stesso. Il loro volume complessivo non dipende da scelte effettuate direttamente dall'Ente.

La lettera del comma 2/bis dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 non sembra consentire nessuna deroga, ma risulta compatibile con eventuali introiti dei primi due punti, in considerazione del fatto che non siamo nell'ambito della spesa del personale e che queste scelte sono previste da norme di legge, si può asserire che le risorse *de quo* possano essere assegnate al personale senza incrementare il volume complessivo del fondo ne appesantire il bilancio dell'Ente atteso che le corrispondenti somme non risultano a carico dello stesso.

La parte variabile del fondo individuata nel 2014 ammonta solamente ad €. 2.000.000 come meglio illustrato nella relazione tecnico finanziaria limitata alla voce c) del presente articolo.

Paragrafo 6 - Criteri per i tagli dovuti alla diminuzione di dipendenti.

Una volta garantito che il fondo per le risorse decentrate degli anni 2011, 2012, 2013 non sia superiore all'ammontare delle risorse destinate nel 2010, occorre dare applicazione alla seconda

parte del comma 2/bis dell'art. 9 del Dl n. 78/2010 e cioè occorre ridurre in modo automatico e proporzionale il fondo stesso in relazione alla diminuzione del personale in servizio.

Siamo in presenza di una norma completamente nuova, visto che nessuna disposizione di legge e, tanto meno, contrattuale si era fin qui spinta in tale direzione. Essa ha un carattere obbligatorio e non lascia margini di apprezzamento discrezionale alle singole amministrazioni. Per cui ogni singolo Ente deve darvi applicazione: il richiamo al carattere automatico di tale adeguamento determina la conseguenza che il dirigente competente alla costituzione del fondo vi provvede con propria determinazione e che non sono necessari né una deliberazione della giunta né, tanto meno, la contrattazione con i soggetti sindacali. Questi ultimi, in relazione ai principi di carattere generale, devono essere informati preventivamente all'avvio della contrattazione decentrata.

Sul terreno operativo il metodo da seguire è quello di calcolare il personale dirigente servizio all'inizio dell'anno ed al 31 dicembre dello stesso, data che peraltro è assunta dal conto annuale del personale come punto di riferimento. Successivamente procedere alla stima delle cessazioni e delle assunzioni effettuate nel corso dell'anno: anche in questo caso possiamo far ricorso ai dati che servono ai fini della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale e della spesa del personale. Se la differenza tra il personale in servizio al 31 dicembre dell'anno precedente e quello che si presume sarà in servizio alla stessa data dell'anno in corso sarà negativa, il dirigente deve tagliare il fondo per le risorse decentrate.

Paragrafo 7 – Procedura e copertura finanziaria

La delegazione trattante di parte pubblica dello IACP e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto, a seguito di D.C. 55/2011 di indirizzo, il CCDI – Area della Dirigenza, in ordine alle modalità di utilizzo del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato dell'area dirigenziale per gli anni 2011/2014.

Le delegazioni trattanti, ai sensi dell'art. 5, comma 1 CCNL 23.12.1999, come sostituito dall'art.4 CCNL 22.02.2006, si incontrano annualmente per definire, in sede di contrattazione decentrata integrativa, le modalità di utilizzo di dette risorse che, nella fattispecie, non presentano mutamenti rispetto all'anno precedente.

Si sottolinea come la composizione del fondo sia di competenza dell'ente e debba essere solo comunicata alla parte sindacale.

Il Dirigente del Settore Amministrativo, ha proceduto alla determinazione del fondo per il 2014, sulla base delle disposizioni contenute dei CCNL e sulla scorta dei contratti individuali stipulati, assunti come direttive nella presente, espresse dalla Amministrazione con D.C. 27/2012, che di seguito si riassumono:

- a) la retribuzione annua lorda, giusto quanto previsto dalla D.C. 51/07, corrisponde al trattamento economico spettante al personale dell'area della dirigenza del comparto regioni ed autonomie locali, è articolata come segue:
 - stipendio tabellare ex art.2 commi 1 e 2 CCNL 14/5/07 (x 13 mensilità);
 - maturato economico ex art.2 comma.3 CCNL 14/5/07;
 - retribuzione individuale anzianità
 - retribuzione di posizione (ridotta per effetto del comma 3 lett. e art.1 CCNL 12/2/02);
 - retribuzione di risultato;

le suddette retribuzioni di posizione e di risultato variano automaticamente in esecuzione di quanto previsto dagli accordi in materia, dalla contrattazione integrativa decentrata e dalle specifiche disposizioni del CCNL dell'Area della dirigenza, nel tempo vigenti;

- b) Il valore economico della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziale nonché del valore della retribuzione di risultato, è determinato secondo gli importi previsti dal vigente CCNL 03/08/2010 economico 2008–2009;

c) La retribuzione di risultato è pari al 30% della indennità di posizione, e, cioè, è stata confermata nella misura precedentemente adottata che si allinea con quanto previsto dall'art. 45 del D.Lgs.vo 150/2009 nella modifica apportata all'art. 24, comma 1/bis del D.Lgs.vo 165/01;

d) La retribuzione di risultato è vincolata al raggiungimento degli obiettivi e dei programmi di intervento assegnati.

Il fondo 2014 ammonta a complessivi € 125.276,58 al netto degli oneri a carico della Amministrazione, e risulta ridotto per effetto della decurtazione di una posizione dirigenziale per l'intero anno, a seguito della riduzione del numero dei dirigenti avvenuta con effetto 1.1.2012 (Riduzione operata ai sensi del D.L. 78/2010, art. 9 co. 2/bis come convertito dalla L. 30 luglio 2010, n.122 in relazione a una delle posizioni dirigenziali già ricoperte con contratto a tempo indeterminato oltre che della previsione di cui all'art. 20 della L.R. 9/13 sopra richiamata.

La copertura finanziaria è garantita dagli stanziamenti esistenti sul bilancio di previsione 2014 come risultante dalla decisione di assestamento approvata con atto del Commissario.

In sostanza la retribuzione di posizione, una volta determinata nel suo ammontare, diventa un trattamento economico fisso per tutta la durata dell'incarico dirigenziale, il cui obbligo discende direttamente dal contratto collettivo e pertanto l'impegno di tali somme avviene all'atto dell'approvazione del bilancio a norma del vigente D.P.Reg. 729/2006 art. 31 e del vigente regolamento di contabilità. La parte restante viene impegnata contestualmente alla costituzione.

Di seguito viene fornita esatta indicazione dei capitoli di spesa dove risultano impegnati gli stanziamenti destinati a finanziare le risorse decentrate, di cui al contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2014.

Paragrafo 8 - CONCLUSIONE:

Con la presente si dà atto di quanto appresso:

1. L'Ente ha rispettato i vincoli di legge e di contratto per la costituzione del fondo.
2. Il totale complessivo del fondo 2014 è inferiore a quello del 2010, tenendo anche conto delle somme non soggette a vincolo secondo la normativa sopra richiamata.
3. Va tenuto conto del collegamento tra "merito" e miglioramento della performance organizzativa, cioè riferibile al gruppo di persone che opera in una struttura organizzativa individuata dal sistema di valutazione come rilevante ai fini della misurazione e della valutazione, e della performance individuale.
4. Viene confermato il divieto di corrispondere premi o incentivi collegati alla performance in modo indifferenziato, cioè a tutti i dirigenti, o in modo automatico, cioè senza una previa valutazione selettiva.

La presente relazione è stata proposta, per competenza, dai responsabili dei Settori Amministrativo ed Economico Finanziario.

IL CAPO SETTORE AMMINISTRATIVO
F.to Dr. Pietro SAVONA

IL CAPO SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO
F.to D.ssa Nunziata GABRIELE