



*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 2018**

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 2018 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).

<b>Provvedimento di approvazione</b>	D. C. n. 87 del 04/10/2017
<b>Data di sottoscrizione</b>	4/10/17
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2017 / 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dr. Pietro Savona (Direttore Generale); Dr.ssa Nunziata Gabriele (Dirigente Area Finanziaria) 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.
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Ambito e validità dell'accordo;</li><li>2. Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero;</li><li>3. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;</li><li>4. Risoluzione consensuale;</li><li>5. Criteri generali di distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione;</li><li>6. Retribuzione di posizione;</li><li>7. Retribuzione di risultato;</li><li>8. Criteri;</li></ol>

		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.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. <hr/> Parere positivo del Collegio Sindacale emesso il 4/10/17
	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? Sì, con D. C. n. 16 del 06/02/2018.
		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 D. C. n. 7 del 24/01/2018.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Sì, nel sito: <a href="http://www.iacptrapani.it">www.iacptrapani.it</a>
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009  Sì, è stata validata.		
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 sono stati imposti limiti anche al trattamento accessorio dei dipendenti e dirigenti pubblici.

All'art. 9, comma 2/bis, era stato 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 poteva superare il corrispondente importo dell'anno 2010 e doveva, comunque, essere 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/dirigenti, era 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 aveva infatti lo scopo precipuo di lasciare invariato, per ciascuno degli anni per i quali operava, per le esigenze sopra richiamate,



l'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio rispetto al corrispondente importo relativo all'anno 2010.

Il legislatore riteneva che, nella quantificazione delle risorse complessive destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, nel triennio 2011-2014 doveva 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 avrebbero trovato piena attuazione.

Rimanevano 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, quali:

- 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 che, per l'anno 2017, ammonterebbero ad €. 12.464,32. A tal proposito il Ministero dell'Economia, nella circolare n. 12/2011, nel fornire istruzioni circa le modalità di applicazione del comma 2bis dell'art. 9 del DL n. 78/2010 precisa che: *“Con riferimento alla dirigenza, la riduzione va effettuata sul fondo al netto delle somme eventualmente da destinarsi alla remunerazione degli incarichi di reggenza degli uffici temporaneamente privi di titolare”, con ciò confermando la possibilità di conferire ai dirigenti incarichi “ad interim”.*

Dello stesso tenore la giurisprudenza contabile, per tutte la Deliberazione 717/2012/PAR/Veneto, la quale ritiene che la riduzione del personale in servizio, così come disposto dall'art. 9, comma 2 bis del d.l. 78/2010, vada effettuata *“al netto delle somme eventualmente da destinarsi alla remunerazione degli incarichi di reggenza degli uffici temporaneamente privi di titolare”.*

Lo IACP, in fase di riduzione del fondo non ha depurato tale somma che pertanto è stata recuperata sul fondo 2017 in considerazione che il D.Lgs. n. 75/2017 prevedeva l'adeguamento dei fondi già costituiti sia per le eventuali somme in eccesso che in difetto ponendo il 2016 come riferimento futuro e non più il 2010 come da DL 78/2010-

## PARAGRAFO 2 - LE NOVITÀ INTRODOTTE.

### Decreti attuativi della legge Madia.

Le risorse per il salario accessorio dei dirigenti e dei dipendenti, secondo le previsioni contenute nel D. Lgs. 75/2017 di riforma del T.U.P.I., già a partire dal 2017, non devono superare il tetto delle risorse destinate a queste finalità nell'anno 2016. **Viene invece meno il vincolo alla loro riduzione in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio, anche nella forma temperata dettata dal comma 236 della legge n. 208/2015, cioè tenendo conto del personale assumibile.**

Detto in altri termini, il legislatore sceglie di cristallizzare al 2016 il tetto delle risorse per il salario accessorio nella misura ordinariamente più bassa degli ultimi 7 anni, poiché il fondo per il salario accessorio dei dirigenti e dei dipendenti di quell'anno non poteva superare quello del 2015 ed andava ridotto in misura proporzionale alla diminuzione del personale, anche tenendo conto del personale assumibile (per quest'ultimo a prescindere dalla effettiva assunzione, circolare RGS 19/2017).

Il decreto contiene altresì due disposizioni di grande rilievo sulle risorse per la costituzione del fondo per la contrattazione decentrata del personale del comparto regioni ed enti locali, e precisamente:

- con la prima si consente una stabilizzazione degli incrementi della parte variabile;



- con la seconda si consentirà il superamento per il triennio 2018/2020 del tetto del fondo da parte delle regioni e delle città metropolitane virtuose nella gestione delle risorse umane;

Si sottolinea, inoltre, che per l'anno corrente, 2018, l'art. 23 del Decreto Legislativo 75/2017 stabilisce che le risorse complessivamente destinate al salario accessorio non possono superare quelle dell'anno 2017; e lo stesso D.Lgs. n. 75/2017 prevede l'adeguamento dei fondi già costituiti sia per le eventuali somme in eccesso che in difetto, pertanto nella quantificazione 2017 si è tenuto conto di due elementi che avrebbero dovuto essere considerati già nel fondo 2016 e precisamente:

1. La previsione in dotazione organica del posto di dirigente dell'area finanziaria stabilizzatasi nell'anno 2017 ma già in posizione di comando;
2. La nomina dal Direttore, che prevede un incremento del 20% nella pesatura della retribuzione di posizione (Manuale operativo delle valutazioni D.C. 405/2002) avvenuta già nel 2016 di cui non si è tenuto conto ai fini della quantificazione del fondo precedente;

### PARAGRAFO 3 – NORMATIVA REGIONALE.

Una volta garantito che il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2018 non è superiore all'ammontare delle risorse destinate nel 2017 avendo cura che:

1. 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, determinato ai sensi delle rispettive normative contrattuali;
  2. il mancato adeguamento alle disposizioni regionali in materia, comporta, nell'esercizio finanziario successivo, la riduzione, pari all'importo sforato, dei trasferimenti concessi dalla Regione;
  3. 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;
  4. è fatto divieto di erogare forme di salario accessorio e di indennità varie in misura superiore a quanto corrisposto ai dirigenti della Amministrazione regionale per le analoghe qualifiche;
- La quantificazione del fondo rientra nel contesto della spesa del personale per la quale si richiede una riduzione "progressiva e costante" rispetto a quella del triennio precedente. Tale spesa risulta cristallizzata dalla normativa nazionale sopra richiamata.

**L'art. 14 della L.R. n. 8/2016** recante disposizioni sul trattamento economico dei dipendenti e dei dirigenti degli enti regionali, apporta modifiche all'articolo 13 della legge regionale 11 giugno 2014, n. 13 e dispone che:

*“3- omissis ..... il trattamento economico complessivo dei dipendenti, anche con qualifica dirigenziale, e dei titolari di contratti di lavoro degli enti sottoposti a controllo e vigilanza della Regione, delle società a totale o maggioritaria partecipazione della Regione, che svolgono l'attività esclusivamente con affidamenti diretti della stessa Regione, nonché degli enti che, a qualunque titolo, ricevono trasferimenti o contributi a carico del bilancio della Regione, non può essere superiore a 100.000 euro annui lordi.*

A tal proposito l'Assessorato Regionale dell'Economia, con circolare n. 15 di prot. n. 28711, ha diramato disposizioni in materia, che riguardano anche agli IACP dell'Isola, richiedendo di uniformarsi alla normativa in oggetto, nell'osservanza del trattamento economico ai dipendenti ed ai dirigenti.

A seguito delle numerose richieste di chiarimenti pervenute da parte, degli II.AA.CC.PP. siciliani, sull'interpretazione della norma e dei pareri rilasciati dall'Ufficio legislativo e legale della Regione Siciliana (giuste note prot. n. 16668/2016 – prot. n. 17603/2017 – prot. n. 91256/2017) sull'applicabilità della stessa, nonché in relazione alle richieste di chiarimenti sulla definizione di “trattamento economico complessivo”, l'Assessorato delle Infrastrutture e della mobilità, con propria direttiva prot. n. 31082 del 18 giugno 2018, ha rappresentato che con la sopra citata espressione “*vanno considerate, oltre al trattamento fondamentale ( stipendio, tredicesima, retribuzione*



*individuale di anzianità, indennità integrativa speciale ove prevista, RIA ove spettante, ecc...), le componenti del trattamento accessorio aventi carattere fisso e continuativo ( indennità di amministrazione, retribuzione di posizione fissa o variabile, indennità di risultato, indennità pensionabile, indennità operative, importo aggiuntivo pensionabile, retribuzione per particolari condizioni di lavoro ove spettante, ecc...), indicati nei contratti collettivi. “*

La norma, comunque, è in fase di approfondimento in via interpretativa poiché lascia aperti alcuni dubbi che si potrebbero prestare a contenziosi di natura giudiziaria infatti si ravvisa una notevole disparità di trattamento tra il personale della Regione e quello degli Enti sottoposti a vigilanza per quanto riguarda il tetto massimo.

E' in corso un ulteriore parere all'Ufficio Legislativo della Regione, recentemente richiesto dall'Assessorato, ed una proposta di emendamento che potrebbe trovare luogo nelle prossime settimane.

Il comma 5 dell'art. 13 ribadisce che *tale limite è comunque applicato, anche nel caso di cumulo con ulteriori indennità percepite e che gravano sul bilancio della Regione* lasciando intendere, in tal modo, che alcune indennità spettanti al di fuori del contratto di lavoro stipulato (es. interim) non essendo poste, nel caso degli IACP, a carico del bilancio Regionale, non concorrano alla composizione del tetto di spesa stipendiale.

Nelle more della definizione della vicenda dell'applicazione della norma regionale agli Istituti, si ritiene opportuno, anche per l'anno 2018, applicare il vincolo del tetto massimo complessivo di €. 100.000,00 per come disposto dal co. 3 della legge tenuto conto che esula da tale limite l'indennità per l'interim in quanto rientrante tra le previsioni di cui al co. 5 atteso che trattasi di indennità che non gravano sul bilancio regionale.

#### **PARAGRAFO 4 – 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 5 - 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 6 - SOMME DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Nel fondo sono inserite anche le risorse derivanti dai Diritti di segreteria scaturenti dalla 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.

## **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. 87/2017 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. Tale CCDI viene proposto, ora, con il provvedimento allegato C).

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 dell'Area Organizzativa, ha proceduto alla determinazione del fondo per il 2018, sulla base delle disposizioni contenute nei CCNL e sulla scorta dei contratti individuali stipulati, assunti come direttive nella presente.

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.

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

Il fondo 2018 ammonta a complessivi €. 166.198,71 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 2017 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 2018.

## **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 2018 è non superiore a quello del 2017, 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 dipendenti o a interi gruppi di essi, o in modo automatico, cioè senza una previa valutazione selettiva; a tal proposito si ritiene di

integrare l'attuale sistema di misurazione e valutazione dell'Ente individuando fasce di merito economicamente differenziate tra di loro.

La presente relazione è stata proposta, per competenza, dai responsabili delle Aree Organizzativa e Finanziaria.

IL CAPO AREA ORGANIZZATIVA  
Dr. Pietro SAVONA



IL CAPO AREA FINANZIARIA  
D.ssa Nunziata GABRIELE

