



# COMUNE DI BRICHERASIO

PROVINCIA DI TORINO

C.A.P. 10060 - TEL. (0121) 59.105 - Fax (0121) 59.80.42

## COMUNE DI BRICHERASIO

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

**AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2016**

**PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

### 1.1 - 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		19.12.2016
Periodo temporale di vigenza		01.01.2016/31.12.2016
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>DELEGAZIONE TRATTANTE PARTE PUBBLICA-PRESIDENTE: SEGRETARIO COMUNALE – Zullo Dr. Raffaele</p> <p>COMPONENTE: Responsabile Serv. Tecnico – Falco Geom. Vilma</p> <p>COMPONENTE: Responsabile Serv. Finanziario – Revellino Rag. Roberto</p> <p>COMPONENTE: Responsabile Serv. Polizia – Bolla Rag. Claudio</p> <p>E le RSU</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- RSU-Marzotto Marco (prop. GCIL FP)</li> <li>- RSU- Romagnoli Samanta (prop. UIL-FPL)</li> </ul>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente – livelli B-C-D non titolari di P.O.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2016</p> <p>b) Indennità</p> <p>c) Criteri di valutazione per la ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività</p> <p>d) Criteri e modalità di erogazione "Fondo per la progettazione e l'innovazione" L. 114/2014</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>La Relazione Tecnico-Finanziaria al CDI redatta ai sensi della Circolare RGS n. 25 del 19.07.012 è stata trasmessa al Revisore del Conto in data 05.12.2016 con Protocollo n.13017.. Il Parere del Revisore del Conto, vista la documentazione su Risorse Decentrate 2016 composta dalla Relazione anzidetta, dal testo dell'Ipotesi e dall'attestazione delle modalità copertura costi, è stato rilasciato in data 06.12.2016 senza rilievi ed acquisito al Protocollo dell'Ente al n. 13132 del 07.12.2016</p>

		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.</p>
<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento o 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?</p> <p>Ai sensi dell'art. 12 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance è adottato dal Nucleo di Valutazione e contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e della performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato. Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 78 del 04.07.2016 è stata approvata la metodologia di valutazione e gestione della performance organizzativa ed individuale.</p>	
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>SI. Con Deliberazione Giunta Comunale n. 112 del 10.10.2016</p>	
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>SI. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in materia di performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: metodologia di valutazione, relazioni sulla performance, ordinamento degli uffici e dei servizi, contrattazione decentrata e conto annuale, compensi corrisposti per premialità ed in materia di trasparenza: curriculum vitae dirigente e posizioni organizzative, retribuzioni dirigenti, presenze assenze ed altri.</p>	
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>In data 18 aprile 2016 il nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla Performance 2015 di cui a Deliberazione Giunta Comunale n. 39 del 04.04.2016. La Giunta Comunale ha preso atto della validazione in data 02 maggio 2016 con G.C. n. 56.</p>	
<p>Eventuali osservazioni</p> <p><b>Il regolamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione della Giunta Comunale n. 141 del 27.10.2011. E' stato nominato il CUG con relativo regolamento di funzionamento interno.</b></p>		

## ***1.2 - 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) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Il Contratto Integrativo dell'Ente prende atto delle risorse decentrate per l'anno 2016 come definite con deliberazione della Giunta Comunale n. 134 del 21.11.2016; determina l'importo massimo da attribuire alle indennità previste per il personale, da rapportare all'effettiva presenza in servizio; determina che l'importo residuale, al netto delle indennità di cui sopra, venga ripartito tra il personale in base alla metodologia delle valutazioni ed al risultato del raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2016 con i criteri del D. Lgs 150/2009; le risorse inserite dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 pari ad €. 3.309.62, per sostenere il grado di incentivazione per il raggiungimento degli obiettivi relativi ai progetti di cui al Piano degli Obiettivi di Performance 2016, saranno rese disponibili a seguito dell'attestazione della sussistenza delle circostanze per detta integrazione da parte del Nucleo di Valutazione, coerentemente con quanto contemplato all'art. 15, comma 4, del CCNL 1.04.999; stabilisce i criteri e le modalità per l'erogazione dei compensi relativi alle risorse relative a specifiche attività (art. 17 comma 2 lett. g).

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2016 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

**CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

• **INDENNITA':**

**INDENNITA':**

- descrizione: indennità di rischio
- Importo massimo previsto nel fondo € 720,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art.4 e art. 17 comma 2 lett. d) Ccnl 01/04/1999 art.41 – CCNL 22.01.2004-
- Indicato nel CCDI aziendale relativamente alla corresponsione in base all'effettiva presenza in servizio
- Attribuito in anni precedenti a n. 2 unità di personale dell'area tecnica soggette a prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale

- descrizione: reperibilità
- Importo massimo previsto nel fondo € 00,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 23 CCNL 14/09/2000 – art. 45 CCNL 22./01/2004
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: contemplato solo se ricorrente
- criteri di attribuzione: non ricorrente nell'anno 2016.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: sopperire, in caso di necessità, con azione di pronto intervento; non ricorrente per l'anno 2016

**Indennità o compenso per "specifiche responsabilità"**

- descrizione: responsabilità derivanti dalle qualifiche di ufficiale di anagrafe e di stato civile e funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori
- Importo massimo previsto nel fondo € 500,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art. 17 comma 2 lettera i)
- criteri di attribuzione: a n.3 unità di personale area demografica e polizia, individuate con decreto sindacale, in base all'effettiva presenza in servizio, per l'importo massimo di €. 200,00 pro-capite ( nel 2016 calcolato per 6 mesi per 1 figura presso anagrafe)

• **PROGETTI INCENTIVANTI:**

Coincidono con gli obiettivi fissati con Deliberazione Giunta Comunale n. 127 del 14.11.2016

AREA SEGRETERIA E SERVIZI DEMOGRAFICI

AREA SEGRETERIA

**Gestione servizi scolastici - Iscrizione di tutti gli utenti ai servizi scolastici (mensa, trasporto, pre scuola, dopo scuola) degli alunni della scuola dell'infanzia, primaria e secondaria di primo grado, controllo e emissione dei ruoli mensili, controllo pagamenti ed emissione solleciti. Gestione delle cedole librerie per gli alunni della scuola primaria degli alunni frequentanti l'IC Caffaro di Bricherasio e le scuole dei comuni limitrofi –**

Riduzione della morosità in misura percentuale del 10% rispetto all'anno 2015.

**Gestione conservazione protocollo informatico e sensibilizzazione formazione personale uffici comunali – Modifica delle procedure di gestione della conservazione informatica degli atti amministrativi e del protocollo informatico ai sensi della nuova normativa e in attesa della completa definizione della procedura per il disaster recovery:** sensibilizzazione di tutti i dipendenti comunali all'archiviazione informatica di tutti gli atti ed email ed alla conseguente archiviazione giornaliera e backup presso ditta accreditata Agid e predisposizione report di avvenuta sensibilizzazione.

AREA DEMOGRAFICA

**Gestione di tutti i servizi demografici, elettorali, statistici – Gestire e mantenere un elevato livello di efficienza e puntualità in situazione di carenza di personale:**

nonostante la presenza di un unico dipendente mantenere un livello di efficienza e di puntualità di tutti i servizi demografici e elettorali; predisposizione report con indicazione di: numero di reclami – disservizi – tempi dei procedimenti.

#### SERVIZIO AREA VIGILANZA

**Assegnazione di posteggi su aree pubbliche - Assegnazione di posteggi su aree pubbliche in relazione all'intesa della conferenza unificata del 5/07/2012 in materia di procedure di selezione:** Revoca concessioni rese libere prima del 25/11/2015; Riordino area mercatale destinata ai produttori; tra il 1° ottobre e 31/12/16, pubblicazione bando; tra il 1° Novembre ed il 31/01/17, presentazione domande; tra il 1° gennaio 17 ed il 31/03/17, svolgimento istruttoria; tra il 15/03/17 ed il 15/04/17, ricevimento istanze; tra il 1° aprile ed il 30/04/17, esame istanze e graduatoria finale; tra il 15/04 e il 7/05/17, rilascio concessioni. Quanto sopra, salvo modifiche e/o integrazioni da parte della Regione Piemonte

**Gestione dei servizi – Gestire e mantenere un elevato livello di efficienza e puntualità nei servizi dell'area:** nonostante la riduzione temporanea di un dipendente, distaccato all'ufficio anagrafe per carenza di personale, mantenere un livello di efficienza e puntualità di tutti i servizi compresi l'entrata e l'uscita della scuola primaria e di apertura dell'ufficio al pubblico compreso il sabato mattina.

#### UFFICIO TECNICO

**Monitoraggio raccolta rifiuti abbandonati - Monitoraggio raccolta rifiuti abbandonati su territorio e verifica iniziative per migliorare il sistema di raccolta:** report mensile sul monitoraggio da Luglio a Dicembre.

**Riorganizzazione attività Ufficio Tecnico -Riorganizzazione attività dell'Ufficio a seguito riduzione di personale:** Nuove proposte di riorganizzazione da presentare entro il 31/12/2016 e da attuare dal 2017.

#### SERVIZIO FINANZIARIO

**Estratto conto contributivo INPS e pratiche dipendenti- Verifica e sistemazione posizioni assicurative dipendenti su richiesta INPS e pratiche varie (PA04 - pratiche per personale in uscita):** Verifica e reperimento dati da fascicolo personale, colloquio con dipendenti e da dati contabili; comunicazioni al dipendente su pin INPS (entro 60 gg.); Aggiornamento posizioni su procedura Passweb e comunicazione all'INPS soggetti elaborati; redazione PA04 su richiesta Enti, patronati e personale cessato con contestuale aggiornamento posizione Passweb (entro 90 gg); al 31/12/2016 aggiornamento e verifica di tutti i 19 dipendenti e 2 cessati.

**Piattaforma certificazione crediti e fatturazione elettronica- Utilizzo e aggiornamento dati su piattaforma certificazione crediti e gestione fatture elettroniche pervenute all'ente:** Gestione e monitoraggio tempi di registrazione fatture elettroniche pervenute all'ente – almeno entro 10 gg dal ricevimento per la verifica correttezza e imputazione al bilancio con contestuale invio fatture all'ufficio di pertinenza per la liquidazione; Aggiornamento dei dati sulla piattaforma certificazione crediti con cadenza mensile entro il 15 del mese successivo; Pubblicazione trimestrale dati indice medio tempi di pagamento (entro il mese successivo alla chiusura del trimestre) e annuale (entro il mese di gennaio dell'anno successivo).

**Attuazione Decreto Interministeriale 24.02.2016- Gestione sul portale Federalismo Fiscale di riversamenti, rimborsi e regolazioni contabili su versamento IMU e maggiorazione Tares non correttamente eseguiti:** Inserimento sul portale di tutti i riversamenti, rimborsi e regolazioni contabili a valere su versamenti IMU e maggiorazione TARES non correttamente eseguiti, in modo da riassegnare a Enti diversi quanto erroneamente percepito e rimborsare somme versate in eccedenza dai contribuenti entro i termini previsti dalla normativa di legge.

**Armonizzazione contabile D.L. 118 - Applicazione nuova contabilità in vigore dal 01.01.2016 D. Lgs 118:** Aggiornamento e formazione nel corso del 2016; Verifica codifiche capitoli entrata e spesa per nuova contabilità; Redazione Bilancio ai sensi D.Lgs. 118 ; Redazione D.U.P;

**Adempimenti SOSE; Predisposizione e compilazione di 5 questionari SOSE aggiornati anno 2013:** Reperimento dati contabili

**Adempimenti TASI/IMU- Applicazione TASI/IMU:** Inserimento sul sito del Comune prospetto aliquote IMU-TASI; Apertura sportello al contribuente per informazioni nei 15 giorni antecedenti la scadenza.

#### • ALTRE DESTINAZIONI:

CONVENZIONI
-------------

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Non sono previste convenzioni per l'anno 2016</li></ul> |
|---|

## RECUPERI ICI

- *descrizione e criteri di remunerazione:* Trattasi di incentivo previsto dal Regolamento comunale per l'applicazione dell'imposta comunale sugli immobili approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 15 del 18.04.2007, agli artt.19 e 20. Le competenze sono attribuite al personale incaricato dell'attività.
- *Importo previsto € 2.111,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: CCNL 01.04.1999 art.15c.1 lett. K) e 17 c. 2 lett. g) recupero evasione 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.

Dal 18.08.2014 è entrata in vigore la L. n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014 che ha abrogato gli incentivi per la progettazione di cui ai commi 5 e 6 dell'art.92 del D. Lgs. n. 163/2006 (art. 13), introducendo una nuova disciplina in materia denominata "Fondi per la progettazione e l'innovazione" (art. 13-bis).

La nuova disciplina prevede che l'80% del Fondo per la progettazione e l'innovazione venga ripartito, per ciascuna opera o lavoro, tra i dipendenti interessati (responsabile del procedimento e incaricati della redazione del progetto, del piano della sicurezza, della direzione lavori, del collaudo, nonché tra i loro collaboratori) con i criteri e le modalità previsti in sede di contrattazione decentrata e adottati nell'apposito regolamento comunale; gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali ed assistenziali a carico dell'amministrazione. Alla ripartizione del fondo non può partecipare il personale con qualifica dirigenziale. Pertanto, per gli incarichi relativi alla progettazione di opere affidati o disposti dal 1/01/2016 al 18/04/2016 vengono stabiliti in contrattazione decentrata i criteri e le modalità per la ripartizione, per ciascuna opera o lavoro della quota di fondo per la progettazione e l'innovazione da destinare ai dipendenti interessati, che prevede quanto di seguito indicato:

#### • Ripartizione dell'incentivo:

La quota di fondo destinata alle prestazioni per la progettazione viene ripartita tra i dipendenti interessati, per ciascuna opera o lavoro, come segue:

- a) il 35% al responsabile unico del procedimento;
- b) il 40% ai tecnici che hanno redatto il progetto (tecnici che nell'ambito delle competenze professionali connesse al proprio profilo professionale assumono la responsabilità della progettazione firmando i relativi elaborati) tecnici incaricati della redazione del piano della sicurezza incaricati dalla direzione lavori della contabilizzazione e del certificato di regolare esecuzione;
- c) il 25% ad altri componenti dell'ufficio tecnico che hanno contribuito al progetto pur non sottoscrivendo gli elaborati.
- d) Qualora alcune funzioni, parti o livelli di progettazione vengano affidati all'esterno, l'importo dell'incentivo verrà ridotto proporzionalmente.

La quota dell'incentivo non corrisposta al personale interno costituisce economia di spesa.

#### • Modalità di corresponsione dell'incentivo:

Il Responsabile del Servizio, prevedendo che le attività di progettazione siano svolte direttamente dal personale comunale, procede con apposito provvedimento alla individuazione del personale interessato ed alla costituzione del gruppo di lavoro, assicurando la corretta distribuzione delle attività e tenendo presenti le esigenze per l'assolvimento degli altri compiti istituzionali.

A seguito dell'approvazione del progetto esecutivo o dell'atto di pianificazione, il Responsabile predispone la determinazione di ripartizione del fondo, in base alla effettiva partecipazione delle varie fasi progettuali di ciascun componente, e liquida i compensi spettanti.

Tale ripartizione rispetta, nelle parti corrispondenti, il Regolamento approvato con Deliberazione GC 106 del 22.03.2003 e modificato con Deliberazioni GC 85 del 10.06.2004 e 2 del 7.01.2010 e rimane valida fino a modifiche regolamentari in materia.

Per il periodo successivo al 18.04.2016, in base al D. Lgs. n. 50 del 19.04.2016 è in fase di predisposizione un nuovo regolamento per disciplinare la materia degli "Incentivi per funzioni tecniche" così come previsto dallo stesso all'art. 113 comma 3.

I compensi legati all'attività:

- Importo fondo €. 5.370,00
- Riferimento alla norma del CCNL: CCNL 01.04.1999 art.15 lett. K) e 17 c.2 lett. g) - art.92, commi 5 e 6, del D. Lgs n. 163/2006 - L. n. 114/2014 - D.Lgs. 50/2016

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

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 – personale dei livelli

Il Comune di Bricherasio ha aderito con deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 21.04.2016 alla Convenzione per la gestione associata dell'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale con l'Unione Montana del Pinerolese, in esecuzione dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, comma 1 e 2.

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. 78 del 04.07.2016 e successive m.i., 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 27.10.2011. Il contratto decentrato segue la suddetta metodologia approvata che prevede tra l'altro:

- all'art.15 – Valutazione del personale dei livelli - la valutazione del personale dei livelli è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento al Piano della performance riferita agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti organizzativi e alle competenze espresse; le due parti determinano il risultato (peso). La valutazione è elaborata mediante l'analisi di determinati fattori (item) ritenuti rilevanti – descritti all'art. 18 – e riprodotti in una scheda (sub.2). I fattori (item) concorrono a definire le singole "parti" di valutazione. La valutazione del personale è svolta anche con riferimento alla categoria ed al profilo professionale. La posizione organizzativa, in ragione delle caratteristiche degli obiettivi, della natura e della complessità delle prestazioni, della considerazione dell'ambiente in cui esse sono rese, individua quali fattori comportamentali sono attesi e correlati al profilo professionale e determina il peso di ciascun fattore per ogni singolo collaboratore.

- All'art.19- Valutazione finale delle performance individuali del personale dei livelli – Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

- Il Livello di Performance E: corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%. Il collocamento in tale livello di performance produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

- Il Livello di Performance D: rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino al 79,99%.

- Il Livello di Performance C: associato a valutazioni comprese tra l'80% e l'89,99%

- Il Livello di Performance B: associato a valutazioni comprese tra il 90% e il 94,99%

- Il Livello di Performance A: associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%;

- Il personale collocato nel Livello di Performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2016.

dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Nell'art. 12 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è stata recepita in data 20.10.2011 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività, essendo previsto lo stanziamento ex art. 15, comma 2, di somme dedicate al raggiungimento degli obiettivi gestionali e strategici disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati – Deliberazione Giunta Comunale n. 127 del 14.11.2016 (Obiettivi di Performance), da cui ci si attende un aumento dell'efficacia ed efficienza dell'ente. Le somme stanziare a tale scopo, saranno rese disponibili solo dopo la verifica dei risultati da parte del Nucleo di Valutazione, coerentemente con quanto contemplato all'art. 15, comma 4 del CCNL 1.04.1999. Lo stanziamento dedicato risulta pari ad €. 3.309,62.

f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Si specifica che i dati espressi nella presente relazione sono dati preventivi ed al netto di oneri ed irap. Il fondo sarà rideterminato, fatto salvo l'importo complessivo, con precisione in diminuzione o in aumento nelle varie voci, in base al calcolo finale esatto dei vari istituti.

Bricherasio 28 novembre 2016



IL SEGRETARIO COMUNALE

ZULLO Dr. Raffaele

A seguito di completamento dati relativi alla data sottoscrizione definitiva

Bricherasio .....  
19 DIC. 2016



IL SEGRETARIO COMUNALE

ZULLO Dr. Raffaele