

**ATTO DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA
PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**

Premesso che:

- il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce alle materie specificatamente previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali, senza travalicare i limiti posti sia sul piano normativo che su quello delle risorse;
- i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo sono negoziati con cadenza annuale;
- a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 (art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017);
- nel caso in cui non si raggiunga l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 del CCNL, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo;

la delegazione trattante di parte pubblica avrà cura di attenersi, nell'ambito della contrattazione decentrata, alle seguenti direttive:

- A) L'applicazione degli istituti contrattuali e l'impiego delle relative risorse economiche devono essere inquadrati in un sistema di generale coerenza rispetto al programma pluriennale dell'Ente, agli indirizzi previsti nella relazione previsionale e programmatica, nonché al piano della performance, privilegiando la finalizzazione delle risorse stesse ad obiettivi di sviluppo e miglioramento oggettivamente individuati e riscontrabili nella loro realizzazione, escludendo logiche di automatismo e modalità di distribuzione generalizzata.
- B) La contrattazione integrativa deve assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi la parte prevalente delle risorse variabili rese disponibili annualmente, e specificamente almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.
- C) Nella distribuzione delle risorse, le erogazioni fisse devono essere contenute entro il limite delle risorse stabili del fondo.

- D) Il sistema di valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, uniformato al sistema di misurazione e valutazione della performance previsto dal Decreto Legislativo n.150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, deve essere articolato in modo flessibile alle dimensioni della performance organizzativa e della performance individuale.
- E) Nell'ambito delle risorse per la produttività, i maggiori compensi devono essere destinati a premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.
- F) Il sistema premiante deve riconoscere il merito individuale sulla base di differenti fasce di merito, garantendo ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione, una maggiorazione del premio individuale.
- G) I compensi devono essere distribuiti secondo criteri selettivi e meritocratici, sulla base dell'effettivo apporto individuale, evitando che una stessa attività sia oggetto, allo stesso titolo, di più forme di incentivazione.
- H) Possono essere previsti compensi aggiuntivi per iniziative di miglioramento dei servizi, collaterali alle attività istituzionali, con risorse da individuare all'interno del fondo delle risorse per la contrattazione decentrata, in considerazione del contributo dei dipendenti alla realizzazione dell'attività, per valorizzare l'impegno e i risultati raggiunti.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr Massimo Ziletti)

IL PRESIDENTE
(Dr Giuseppe Ambrosi)