

COMUNE DI SANNAZZARO DE' BURGONDI

Provincia di PAVIA

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

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		24.10.2019 - preintesa
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Schiapacassa Dott.ssa Antonia – Segretario Comunale Presidente Ponti Anna Lisa – Resp. Struttura 5: Polizia locale Piccinini Rag. Maristella - Resp. Struttura 2: Economico-Finanziaria Bisio Marina - Resp. Struttura 1: Servizi Demografici Forbiti Geom. Roberto - Resp. Struttura 3: Lavori Pubblici Servizi Tecnologici e Territorio Fassi Marinella - Resp. Struttura 4: Servizi alla Persona e Amministrazione Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP - UIL FPL - CISL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL-FP - UIL FPL - CISL FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2019 b) Accordo decentrato per assistenti all'handicap nella scuola statale per il personale del Comune - anno scolastico 2019/2020
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 04.07.2019 prot. 7579
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della G.C. n.74 del 12.09.2019
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione della G.C. n. 5 del 24.01.2019

	di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni alla voce: Valutazione, trasparenza e merito. La Relazione della Performance sarà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, in sede di premiazione del merito 2019.
Eventuali osservazioni		

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 di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

1. La corresponsione di particolari indennità per compensare compiti che comportino specifiche responsabilità come previsto dall'art. 68, co. 2, lett e) del CCNL 21.05.2018 per l'anno 2019.
2. Partecipazione e remunerazione del personale dipendente ai piani degli obiettivi/performance approvati con deliberazione della G.C. n. 74 del 12.09.2019, com previsto dll'art. 68 co. 2 lett a) CCNL 21.05.2018.
3. Erogazione al personale dipendente di produttività individuale sulla base del sistema di valutazione individuale (art. 68 co. 2 lett b) CCNL 21.05.2018).
4. applicazione dei nuovi istituti contrattuali previsti dal CCNL 21.05.2018 (art. 68 c.2 lett. c) e 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 2019 (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': <i>Indennità per compensare compiti che comportino specifiche responsabilità -</i>

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• <i>Descrizione: Trattasi di indennità per compensare le responsabilità di procedimento, di sostituzione del Responsabile di Servizio, di responsabilità derivanti da disciplina legislativa e/o regolamentare, di responsabilità di ordinamento maestranze esterne e/o gruppi di lavoro.</i>• <i>Importo massimo previsto nel fondo € 11.200,00</i>• <i>Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17 co.2 lett. f) CCNL 01.04.1999 e art. 68 co. 2 lett e) CCNL 21.05.2018</i>• <i>riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse</i>• <i>criteri di attribuzione: compenso su base mensile fino ad un massimo di € 2.000,00 per dipendenti di Cat. B . C e D</i>• <i>criteri di attribuzione: compenso su base mensile fino ad un massimo di € 3.000,00 per dipendenti di Cat. C e D</i>• <i>criteri di attribuzione: compenso su base mensile fino ad un massimo di € 1.600,00 per dipendenti di Cat. C e B</i>• <i>obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: Remunerare le diverse responsabilità attribuite con provvedimento formale di nomina a firma del Responsabile di Struttura</i> |
|---|

- **PROGETTI INCENTIVANTI:**

Progetto "Recupero morosità gas"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: l'amministrazione comunale, gestore diretto del servizio di fornitura gas, intende definire un piano di recupero straordinario delle morosità dei pagamenti pregressi, al fine di introitare alcune somme utilissime al fine di programmare alcuni lavori pubblici e mantenere la quantità e qualità dei servizi erogati.*
- *Importo € 2.300,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
- *criterio di remunerazione: Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo:*
 - *obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

Progetto "Gestione del protocollo d'intesa tra il Comune di Sannazzaro de' Burgondi e 12 Comuni per servizio di istruttoria delle pratiche amministrative relative alle prestazioni e agli interventi erogati dal Piano di Zona Distrettuale della Lomellina"

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: In seguito all'accorpamento del Piano di Zona dell'ambito di Garlasco, è stato siglato un Protocollo con altri 12 Comuni, per il quale verrà gestita l'istruttoria delle pratiche amministrative relative alle prestazioni ed agli interventi erogati dal Piano di Zona Distrettuale della Lomellina. L'amministrazione dovrà, quindi, attivarsi per gestire le pratiche.*
- *Importo € 1.000,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
- *criterio di remunerazione: Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo:*
 - *obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

Progetto "Sportello IMU e TASI"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Mantenere un apposito sportello IMU e TASI per i contribuenti, al fine di favorire i cittadini per i calcoli delle imposte e l'emissione del modello F24.*
- *Importo € 1.600,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
- *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo:*
 - *obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio**In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

Progetto "Gestione in economia dei ricorsi in commissione tributaria"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: l'Amministrazione intende gestire in economia il contenzioso tributario nelle Commissioni Tributarie Provinciali. Il Servizio Tributi dovrà gestire direttamente i contenziosi preparando la documentazione e gestendo le memorie difensive e partecipando alle sedute della Commissione Tributaria. La finalità è quella di risparmiare le spese legali sempre sostenute dall'Ente.*
 - *Importo € 500,00*
 - *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
 - *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo:*
 - *- obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *- obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *- obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*
- In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

Progetto "Gestione degli eventi sul territorio Comunale"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: gestire gli eventi comunali e non, dal punto di vista della viabilità e ordine pubblico da parte della Polizia Locale.*
 - *Importo € 3.000,00*
 - *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
 - *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo:*
 - *- obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *- obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *- obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*
- In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

Progetto "Creazione di una fondazione per la gestione del teatro sociale e delle attività culturali"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Si intende costituire una Fondazione per la gestione del Teatro di Viale Italia, 14 e per la gestione delle attività culturali, ricreative e di promozione del territorio. La fondazione dovrà attivare, altresì, ogni possibile strumento per l'accesso a sovvenzioni comunitarie, statali e regionali. La Fondazione, operando a livello nazionale, dovrà essere riconosciuta presso la Regione Lombardia*
 - *Importo € 1.000,00*
 - *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
 - *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo*
 - *- obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *- obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *- obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*
- In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

Progetto "Controlli straordinari su pubblici esercizi ed esercizi commerciali"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: l'Amministrazione, al fine di rendere la città più sicura e controllata, intende promuovere una serie di controlli straordinari ai pubblici esercizi ed esercizi commerciali. L'intento è quello di deguare gli esercizi alle normative vigenti.*

- *Importo € 500,00*
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
- *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo*
- *- obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
- *- obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
- *- obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*

In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.

Progetto "Gestione accessi all'archivio comunale"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: l'accesso all'archivio comunale, sito in alcuni locali della scuola secondaria di primo grado, dovrà essere regolamentato incaricando un dipendente che provvederà ad accompagnare i colleghi che necessitano di accedervi.*
- *Importo € 500,00*
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
- *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo*
- *- obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
- *- obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
- *- obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*

In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.

Progetto "tenuta registri IVA e normative conseguenti"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: Il personale dell'Ufficio Ragioneria dovrà formarsi e saper gestire la normativa IVA e le relative procedure. La formazione verrà svolta dalla Responsabile dell'Ufficio Tributi.*
- *Importo € 2.300,00*
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
- *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo*
- *- obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
- *- obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
- *- obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*

In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.

Progetto "Definizione del portale del cittadino (tributi)"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: L'Amministrazione Comunale intende attivare un portale del cittadino, in questa fase limitatamente alla parte relativa ai tributi.*
- *Importo € 1.000,00*
- *referimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
- *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo*
- *- obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
- *- obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
- *- obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*

In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.

Progetto "Educazione stradale presso le scuole"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: L'Amministrazione intende riprendere i percorsi di educazione stradale presso le scuole medie, al fine di rendere consapevoli i ragazzi nel momento in cui transitano sul suolo pubblico.*
 - *Importo € 500,00*
 - *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
 - *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo*
 - *- obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *- obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *- obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*
- In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

Progetto "Controllo del territorio al fine di far rispettare il regolamento di polizia urbana"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: L'Amministrazione intende predisporre un piano di controllo con pattugliamenti appiedati da parte del personale della polizia locale nelle varie zone del territorio comunale, al fine di far rispettare quanto normato dal regolamento ed, in particolare, dall'art. 37.*
 - *Importo € 800,00*
 - *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
 - *criterio di remunerazione : Difficoltà tecnica, numero ore per dipendente, valutazione finale di raggiungimento dell'obiettivo*
 - *- obiettivo raggiunto fino al 50% - nessuna liquidazione del premio*
 - *- obiettivo raggiunto dal 50% al 90%: liquidazione proporzionale sulla base del grado di raggiungimento*
 - *- obiettivo raggiunto dal 90 al 100% - liquidazione del 100% del premio*
- In ogni caso, ai fini della liquidazione il dipendente deve aver raggiunto una valutazione individuale minima pari alla sufficienza, altrimenti non verrà liquidato alcun premio.*

Progetto "Incentivi al potenziamento degli uffici preposti alla gestione delle entrate"

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: In seguito all'approvazione della Legge 30 dicembre 2018 n. 145 ed in particolare l'art. 1 comma 1091, è stato predisposto l'obiettivo al fine di riconoscere il trattamento accessorio al personale degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e legato al recupero dell'evasione tributaria.*
- *Importo € 15.581,66*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ripartizione delle risorse*
- *criterio di remunerazione : art. 4 del regolamento sugli incentivi al potenziamento degli uffici preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale, approvato con delibera della G.C. n. 28 del 25.03.2019*

- ALTRE DESTINAZIONI:

"SPECIFICHE RESPONSABILITA'"

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di indennità nella misura massima di € 320,00 annui lordi per nr.3 dipendenti con la qualifica di ufficiale d'anagrafe
- *Importo € 960,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL:* CCNL 21.05.2018 art. 68 co. 2 lett e)

"SPECIFICHE RESPONSABILITA'"

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di indennità annue da corrispondere su base mensile a n. 5 dipendenti di Cat. B, C e D con posizioni di responsabilità
- *importo totale € 11.200,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL:* CCNL 21.05.2018 art. 68 co. 2 lett e)

"INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO- MANEGGIO VALORI "

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di indennità per maneggio valori all'economo comunale
- *importo € 254,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL 21.05.2018 art. 68 co. 2 lett c)- € 1,00/giorno di presenza*

"INDENNITA' ATTIVITA' DISAGIATE "

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di indennità per attività disagiate
- *Importo € 266,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL 21.05.2018 art. 68 co. 2 lett c)- € 1,00/giorno di presenza*

"INDENNITA' DI FUNZIONE "

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di indennità di funzione prevista per n. 1 dipendente della polizia locale
- *Importo € 3.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL 21.05.2018 art. 68 co. 2 lett f)*

"INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO "

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di indennità per il personale della polizia locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza
- *Importo € 2.832,00 riferito a n. 3 vigili*
- *Riferimento alla norma del CCNL 21.05.2018 art. 68 co. 2 lett f)- € 4,00/giorno di presenza*

"COMPENSI PREVISTI DA NORME DI LEGGE"

- *descrizione e criteri di remunerazione:* per l'anno 2019 verranno erogati al personale preposto alle attività di censimento i compensi ISTAT
- *Importo € 6.359,00*
- *Riferimento alla norma: note ISTAT prot. 746529 del 08.04.2019 e prot. 953641 del 19.04.2019*

"COMPENSI PREVISTI DA NORME DI LEGGE"

- *descrizione e criteri di remunerazione:* incentivo al potenziamento degli uffici preposti alla gestione delle entrate (obiettivo n. 13 delibera G.C. 74 del 12.09.2019)
- *Importo € 15.582,00*
- *Riferimento alla norma: art. 1 c. 1091 Legge 145/2018*

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

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. 112 del 28.12.2012, così come modificato dalle seguenti deliberazioni della Giunta Comunale: n. 8 del 30.01.2014, n. 134 del 15.10.2015, n. 2 del 12.01.2017 e n. 41 del 02.05.2019, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 così come coordinato con il D.Lgs 25.05.2017 n. 74, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della G.C. n.112 in data 28.12.2012 e s.m.i.

e) 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, così come coordinato dal D.Lgs 25.05.2017 n. 74.

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.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.