



COMUNE DI PORTO CESAREO

Provincia di Lecce

Sede Municipale, Via Petraroli – 73010 Porto Cesareo (LE)

Relazione illustrativa del Fondo di Produttività Anno 2018 Ipotesi CCDI 2018

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto

Periodo temporale di vigenza	01.01.2018 – 31.12.2018
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Dott.Dario Verdesca, Segretario Comunale Avv.Cosimo Marzano Dott.Tarcisio Basile Sig.ra Clementina Leanza Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. C.I.S.L. SIND. C.I.G.L. SIND. C.S.A. SIND. UIL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. C.I.G.L. FP Sig. Paolo Taurino SIND. C.S.A Sig.Angelo De Pascali SIND. C.I.S.L Sig.Elio Giannuzzi SIND. U.I.L. Sig.Francesco Fazzi R.S.U. Sig.ra Anna Fanizza Sig.ra Giuseppina Serafino Sig. Luigino Rizzello Sig.Pietro Viva
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente del Comune di Porto Cesareo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) campo applicazione e risorse; b) costituzione fondo risorse decentrate anno 2018; c) utilizzo risorse stabili per finanziamento compensi per esercizio compiti connessi a specifiche responsabilità, indennità per attività di posizione; d) utilizzo risorse stabili per finanziamento compensi destinati a incentivare produttività e miglioramento servizi; e) utilizzo risorse variabili; f) riepilogo complessivo risorse; g) definizione criteri per erogazione risorse destinate a incentivare produttività e miglioramento servizi



COMUNE DI PORTO CESAREO

Provincia di Lecce

Sede Municipale, Via Petraroli – 73010 Porto Cesareo (LE)

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazioneadempimenti proceduraleRispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione GC n. 116 del 03.07.2018 è stato adottato il Piano delle Performance e assegnati gli obiettivi al Personale Dipendente titolare di PO e ai dipendenti non incaricati di PO.
		Sul sito internet dell'Ente vi è un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" all'interno della quale vengono inserirti i dati e le informazioni in materia di personale previsti dalle vigenti norme di legge.
		Ai sensi delle norme di legge e regolamentari vigenti in materia, a tutti i Dipendenti, titolari di P.O. e non, sono stati assegnati degli obiettivi con la deliberazione n. 116/2018. Il grado di raggiungimento di detti obiettivi, relativamente all'anno 2018,sarà attestato dai Dipendenti titolari di P.O. attraverso le apposite relazioni dagli stessi predisposte in base al sistema di valutazione in uso nelle'Ente. Per la valutazione delle PO, invece, sarà cura dell'OdV monocratico esterno procedere alla loro valutazione previo nel rispetto della metodologia di valutazione in uso presso l'Ente. Anche per i documenti in trattazione è prevista la pubblicazione sul sito internet dell'Ente nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".
Ai sensi del Regolamento Uffici e Servizi, la cd. Relazione sulla Performance di cui al D.Lgs. 150/2009 si identifica con la relazione sull'attuazione e raggiungimento degli obiettivi riferiti all'anno precedente, redatta dall'OdV monocratico. Detta relazione viene approvata dalla Giunta Comunale, annualmente con riferimento all'anno precedente, ed è prevista la pubblicazione sul sito internet dell'Ente nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".		
Eventuali osservazioni Ai sensi delle norme regolamentari (Regolamento Ordinamento Uffici e Servizi) , il cosiddetto "piano della performance" di cui al D.lgs. n. 150/2009 coincide con il provvedimento approvato dalla Giunta Comunale con il quale si identificano gli obiettivi organizzativi dell'Ente e quelli individuali dei dipendenti.		



COMUNE DI PORTO CESAREO

Provincia di Lecce

Sede Municipale, Via Petraroli – 73010 Porto Cesareo (LE)

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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

La contrattazione integrativa dell'anno in oggetto è fortemente condizionata dalla circolare n.17 del 24.04.2015 sul Conto Annuale 2015 emessa dalla Ragioneria Generale dello Stato con cui si ribadisce a pag.149 che: "La legge n. 147/2013 (legge di stabilità per il 2014) ha previsto, a decorrere dai fondi relativi all'anno 2016, il consolidamento delle decurtazioni effettuate nel 2014 per effetto dell'applicazione dell'articolo 9, comma 2-bis del D.L n. 78/2010 (decurtazione per rispetto del limite 2010 e decurtazione per riduzione di personale sempre con riferimento all'anno 2010);

Pertanto il fondo risorse decentrate anno 2018, costituito con Determinazione del Responsabile del Personale - n. 1304 del 27.12.2018, è stato quantificato apportando la decurtazione effettuata nell'anno 2014 (**€ 843,22**). Con deliberazione n. 203 del 27.12.2018 la Giunta Comunale ha formalizzato le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'annualità economica 2017 e, in fase di negoziazione del CCDI, sono stati disciplinati gli istituti contrattuali demandati a tale livello di relazioni sindacali, come meglio si evince dall'ipotesi di CCDI sottoscritta in data 27.12.2018.

Le risorse decentrate stabili e variabili sono costituite ai sensi degli articoli 67 del CCNL 21 maggio 2018.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse dell'anno 2018, le delegazioni hanno determinato la destinazione delle risorse nel seguente modo, in particolare destinando:

SOMME RISORSE STABILI

91.058,23

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.

10.000,00

RIEPILOGO PARZIALE IMPORTI

TOTALE PARZIALE RISORSE DISPONIBILI PER IL FONDO SALARIO ACCESSORIO

€ 91.058,23

SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

€ 10.000,00

TOTALE RISORSE DISPONIBILI

€ 101.058,23

DISCIPLINA PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE:

Quota relativa alle progressioni orizzontali in godimento (art. 17, c. 2, lett. b), CCNL 1.4.1999

Art. 68 C.1 ccnl 21.02.2018).

€ 30.201,71

Quota destinata alla remunerazione dell'indennità di comparto (Art. 33, c. 4, CCNL 22.1.2004

Art. 68 C.1 ccnl 21.02.2018).

€ 14.708,13

Totale utilizzo risorse stabili

Euro 44.909,84

SOMME DA UTILIZZARE

EURO 56.148,39

Quota destinata alla remunerazione delle Indennità maneggio valori

€ 1.000,00

Quota destinata alla remunerazione delle Indennità di rischio

€ 495,00

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale categorie A , B e C



COMUNE DI PORTO CESAREO

Provincia di Lecce

Sede Municipale, Via Petraroli – 73010 Porto Cesareo (LE)

€ 1.320,00

Specifiche responsabilità

€ 1.000,00

Quota destinata alla remunerazione del compenso per l'incentivazione e del miglioramento dei servizi previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi

€ 36.333,39

Indennità per servizio notturno, festivo e festivo notturno

€ 5.000,00

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI, contenzioso tributario, ecc.) (art.15, comma 1, lett.K, CCNL1.4.99), comprensiva di oneri riflessi.

€ 10.000,00

Indennità di reperibilità per il personale dell'ufficio anagrafe

€ 1.000,00

Dato atto che con deliberazione Giunta Comunale n. 116 del 03.07.2018 è stata approvata il "Piano delle Performance 2018" tuttora in vigore presso l'Ente, nel pieno rispetto delle norme vigenti in materia, è possibile affermare che le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 e successive modifiche, saranno effettivamente distribuite sulla base della valutazione individuale e sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti da effettuare a consuntivo e secondo le modalità meglio illustrate nella Metodologia di Valutazione sopra richiamata.

A tale proposito si richiama l'art. 37 CCNL 22.01.2004 ai sensi del quale

"Art. 37 CCNL 22.1.2004 "1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati";

si richiama inoltre l'art. 18 D.Lgs. 150/2009 in base al quale

"Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perchè valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto."

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



COMUNE DI PORTO CESAREO

Provincia di Lecce

Sede Municipale, Via Petraroli – 73010 Porto Cesareo (LE)

SOMME RISORSE STABILI

91.058,23

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.

10.000,00

RIEPILOGO PARZIALE IMPORTI

TOTALE PARZIALE RISORSE DISPONIBILI PER IL FONDO SALARIO ACCESSORIO

€ 91.058,23

SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE

€ 10.000,00

TOTALE RISORSE DISPONIBILI

€ 101.058,23

DISCIPLINA PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE:

Quota relativa alle progressioni orizzontali in godimento (art. 17, c. 2, lett. b), CCNL 1.4.1999

Art. 68 C.1 ccnl 21.02.2018).

€ 30.201,71

Quota destinata alla remunerazione dell'indennità di comparto (Art. 33, c. 4, CCNL 22.1.2004

Art. 68 C.1 ccnl 21.02.2018).

€ 14.708,13

Totale utilizzo risorse stabili

Euro 44.909,84

SOMME DA UTILIZZARE

EURO 56.148,39

Quota destinata alla remunerazione delle Indennità maneggio valori

€ 1.000,00

Quota destinata alla remunerazione delle Indennità di rischio

€ 495,00

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale categorie A, B e C

€ 1.320,00

Specifiche responsabilità

€ 1.000,00

Quota destinata alla remunerazione del compenso per l'incentivazione e del miglioramento dei servizi previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi

€ 36.333,39

Indennità per servizio notturno, festivo e festivo notturno

€ 5.000,00

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI, contenzioso tributario, ecc.) (art.15, comma 1, lett.K, CCNL 1.4.99), comprensiva di oneri riflessi.

€ 10.000,00

Indennità di reperibilità per il personale dell'ufficio anagrafe

€ 1.000,00

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (progettazione opere pubbliche, ICI, contenzioso tributario, ecc.) (art.15, comma 1, lett.K, CCNL 1.4.99), comprensiva di oneri riflessi

€ 10.000,00

- c) Gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Attualmente risultano vigenti, per quanto non in contrasto con norme di legge o contrattuali successive e quindi implicitamente abrogati, i CCDI sottoscritti negli anni 2010 e precedenti.



COMUNE DI PORTO CESAREO

Provincia di Lecce

Sede Municipale, Via Petraroli – 73010 Porto Cesareo (LE)

Si ricorda che il D.lgs 150/2009 ha apportato modifiche sostanziali al D.lgs 165/2001 restringendo e modificando ampiamente le materie destinate alla contrattazione integrativa e definendo in maniera sensibilmente differente rispetto al passato le materie destinate alla contrattazione, concertazione ed informazione.

In merito all'applicabilità delle disposizioni dei Titoli II e III del d.lgs. n. 150 del 2009, per le Regioni e gli Enti locali resta la necessità di adeguamento dei propri ordinamenti ai relativi principi entro il termine del 31 dicembre 2010, in assenza del quale verranno applicate integralmente le disposizioni previste dallo stesso decreto legislativo. In ogni caso, le norme che dispongono un termine finale per l'adeguamento non valgono ovviamente a sanare le eventuali illegittimità contenute nei contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009 e maturate sulla base dei principi previgenti (ad esempio con riferimento all'erogazione della retribuzione di produttività in modo non selettivo o indifferenziato o sulla base di automatismi ovvero in relazione alla regolazione con il contratto integrativo di materie non espressamente devolute dal CCNL o, a maggior ragione, disciplinanti materie escluse dalla contrattazione collettiva o, ancora, alla violazione del vincolo di bilancio e delle regole di finanziamento dei fondi di amministrazione). Tali illegittimità, che comportano la nullità delle singole clausole del contratto integrativo (nonché le forme di responsabilità secondo le norme vigenti anche alla luce della giurisprudenza contabile e di merito), rimangono pienamente rilevabili.

Le citate disposizioni inoltre stabiliscono che:

- a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;
- b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;
- c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;
- d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
- e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali.

Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi:

- a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n.



COMUNE DI PORTO CESAREO

Provincia di Lecce

Sede Municipale, Via Petraroli – 73010 Porto Cesareo (LE)

165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali; b) in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali. Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di eterointegrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5, comma 2 (come modificato dall'art. 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" all'informazione. A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (articolo 23), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione (articolo 24); ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

- d) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiarietà* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

Nell'anno 2018 la Giunta Comunale con deliberazione n. 116 del 03.07.2018 ha approvato il "*Piano della Performance 2018*" nel rispetto delle novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e in coerenza con il nuovo Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (introduzione OdV etc etc.) approvato con DGC n. 127 del 31.12.2015 e successive modifiche ed integrazioni. L'Ente, inoltre, a seguito di approvazione del nuovo Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, si è dotato dell'Organo di Valutazione monocratico esterno all'Ente.

- e) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Per l'anno 2018 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali anche in virtù di quanto previsto dalla L. 122/2010.



COMUNE DI PORTO CESAREO

Provincia di Lecce

Sede Municipale, Via Petraroli – 73010 Porto Cesareo (LE)

- f) **Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

Con deliberazione GC n.116 del 03.07.2018 è stato approvato il Piano della performance per l'anno 2018 con attribuzione degli obiettivi ai dipendenti.

I risultati attesi dai predetti obiettivi sono inseriti all'interno della citata delibera e sono stati declinati in conformità con l'art. 5 comma del d.lgs 150/2009 in base al quale devono essere:

- a) *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- b) *specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
- c) *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d) *riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e) *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, perchè da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- f) *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- g) *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

Ai sensi delle norme vigenti in materia, ogni anno l'Ente è tenuto ad assegnare ai Dipendenti, titolari di P.O. e non, degli obiettivi riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali che la Giunta ritenesse opportuno affidare.

Il Responsabile del Settore Finanziario
dott. Gianfranco Papa



Il Responsabile Settore Risorse Umane
avv. Cosimo Marzano