

Milano, 22 novembre 2021

Al Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Mario Carnevale

Dott.ssa Mariella Spada

Dott. Giuseppe Zoldan

Oggetto: Relazione illustrativa relativa alla Preintesa del Contratto Integrativo Area Funzioni Locali Personale Dirigente ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 17.12.2020

Egregio Collegio,
con la presente si trasmette la Relazione Illustrativa relativa alla Preintesa del Contratto Integrativo Area Funzioni Locali Personale Dirigente ai sensi dell'8 del C.C.N.L. 17.12.2020 sottoscritto in sede negoziale in data 15.11.2021.

La relazione allegata è costituita solo dalla Parte Illustrativa mentre per la Parte Tecnico-finanziaria si rinvia alla relazione che verrà presentata in sede di controllo della destinazione delle risorse decentrate relative al corrente anno.

Allegati:

1. Preintesa Contratto Integrativo Area Funzioni Locali Personale Dirigente condivisa in data 15.11.2021
2. Relazione illustrativa

Distinti saluti.

DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE

Dott.ssa Carmela Francesca

COMUNE DI MILANO

**Relazione illustrativa relativa alla Preintesa del Contratto Integrativo Area
Funzioni Locali Personale Dirigente
(ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 17.12.2020)**

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del Contratto Integrativo

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto della Preintesa del Contratto Integrativo ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		15.11.2021- sottoscrizione, mediante condivisione formale, della Preintesa del Contratto Integrativo Area Funzioni Locali Personale Dirigente ai sensi dell'art. 8 del C.C.N.L. 17.12.2020
Periodo temporale di vigenza		Il contratto produrrà i suoi effetti dal giorno successivo alla data di stipulazione salva diversa indicazione prevista nel contratto stesso.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <u>Presidente:</u> Direttore Operativo: Dott.ssa Carmela Francesca <u>Componenti:</u> Direttore Organizzazione e Risorse Umane <i>ad interim</i> : Dott.ssa Carmela Francesca Direttore Amministrazione Risorse Umane: Dott. Francesco Longoni Direttore Unità Gestione Fondi economici e Relazioni Sindacali: Dott.ssa Elena Miglia Direttore Area Organizzazione e Sviluppo Professionale: Dott.ssa Lucia Scopelliti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL – CISL FP – UIL FPL – FEDIR SANITA' – DIREL – DIRER – UNSCP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL – UIL FPL – FEDIR SANITA' – DIREL
Soggetti destinatari		Personale Dirigente dipendente dell'Ente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		La disciplina regola gli istituti relativi al Trattamento Economico del Personale Dirigente rimessi alla contrattazione collettiva integrativa.
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? Sì Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. No
	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? Il Piano della Performance è stato approvato con provvedimento di Giunta Comunale n. 579 del 25.05.2021. Il Piano è stato ulteriormente definito, per ciascun obiettivo, in risultati e fasi, con determinazione dirigenziale della Direzione Generale n. 6274 del 2 agosto 2021.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il programma costituisce una sezione del Piano di prevenzione della corruzione aggiornato con deliberazione G.C. n. 306 del 26.03.2021
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente".
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? La relazione della Performance relativa all'anno 2020 è stata validata dal Nucleo Indipendente di valutazione in data 19.04.2021.
Eventuali osservazioni		

I.2 – Modulo 2- Illustrazione dell'articolato della Preintesa

a) Illustrazione di quanto disposto dalla Preintesa

La preintesa disciplina i principali istituti economici e normativi relativi al Trattamento Economico del Personale Dirigente rimessi alla contrattazione collettiva integrativa.

Le materia oggetto della preintesa sono annoverate nella elencazione di cui all'art. 45 del C.C.N.L. del 17.12.2020 che prevede quanto segue: "contrattazione integrativa-materie"

Di seguito la struttura e una breve illustrazione della disciplina che si compone di 11 articoli e da correlate Dichiarazioni Congiunte.

articolo	Denominazione	Disciplina di riferimento	Breve illustrazione
ART. 1	Ambito di applicazione, decorrenza e durata del contratto	Art. 8 CCNL 2020 "Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure"	Il contratto disciplina gli istituti e le materie demandate a livello di contrattazione integrativa, con particolare riguardo agli istituti a valenza economica. Esso concerne il periodo 1 gennaio 2021 – 31 dicembre 2023 e si applica a tutti i dirigenti in servizio presso l'Ente con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ed a tempo determinato – ivi compresi i dirigenti in comando, distacco.
ART. 2	Verifiche dell'attuazione del contratto	Art. 2 CCNL 2020 "Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto"	Si prevede la verifica periodica dello stato di attuazione del contratto collettivo integrativo.
ART. 3	Interpretazione autentica del contratto integrativo	Art. 2, comma 7, CCNL 2020 "Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto"	In coerenza con quanto indicato nel CCNL 2020 (art. 2, comma 7) nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo le Parti si sono impegnate ad incontrarsi per definire il significato delle clausole controverse.
ART. 4	Diritto di sciopero e garanzia dei servizi essenziali	- Legge 146/1990 e s.m.i. - Accordo Nazionale 7-5-2002 - CCNL 17.12.2020 art. 45, comma 1, lett.f)	Si prevede l'impegno ad individuare, in sede di contrattazione, entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente C.I.A le posizioni dirigenziali a garanzia dei servizi essenziali in caso di sciopero nel rispetto della legge 146/1990 e s.m.i e della disciplina contrattuale vigente.
ART. 5	Criteri di riparto delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato		
ART. 5.1	Retribuzione di posizione	Art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 2020 Art. 57 C.C.N.L. 2020	Si prevede che le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato secondo quanto indicato dalla contrattazione collettiva nazionale, attribuendo al complesso delle retribuzioni di posizione risorse adeguate a garantire il finanziamento di tutte le posizioni dotazionali istituite nella macro struttura e/o nei documenti di organizzazione dell'Ente, nel rispetto delle altre destinazioni previstenei punti e articoli seguenti. In relazione alla Metodologia di pesatura delle posizioni dirigenziali vigente nell'Ente, la retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente è corrispondente al valore economico attribuito alla fascia in cui si trova collocata la posizione stessa a seguito della pesatura. Si prevede inoltre che, nell'ambito delle risorse complessivamente destinate alle retribuzioni di posizione potranno essere valorizzate posizioni di "coordinamento" e/o di "integrazione funzionale" mediante una maggiorazione della rispettiva fascia retributiva di posizione, anche non correlata ad un valore corrispondente di retribuzione di risultato.
ART. 5.2	Criteri di determinazione della retribuzione di risultato	Art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 2020 Art. 57, comma 3, C.C.N.L. 2020	Si prevede che la quota complessiva delle risorse da destinare alla retribuzione di risultato non potrà essere definita in una misura inferiore al 25% dell'intero ammontare delle risorse destinate al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, come costituito annualmente. In relazione alle risorse disponibili, a ciascun dirigente sarà assegnato un valore economico potenziale di retribuzione di risultato non inferiore al 30% e non superiore al 40% del valore della propria retribuzione di posizione, ad eccezione di quanto definito agli articoli 5.3, 6 e 7. L'effettiva retribuzione di risultato spettante annualmente sarà determinata in relazione a quanto definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato nell'Ente.

ART. 5.3	Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato	Art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 2020 Art. 30 CCNL 2020	La clausola in esame, in applicazione dell'art. 30 CCNL 2020, prevede che, in relazione alle risorse annualmente rese disponibili in sede di contrattazione per questa finalità, ad un numero pari al 7% dei dirigenti effettivamente in servizio in ciascun anno, è attribuita, in relazione alla più elevata valutazione individuale conseguita in attuazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite destinato, in tale anno, alla retribuzione di risultato. In caso di pari merito, il personale interessato al riconoscimento della maggiorazione della retribuzione di risultato verrà individuato dal Direttore Generale su proposta del NIV, che terrà conto, nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance individuale, della strategicità degli obiettivi assegnati al dirigente e della media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente l'annualità oggetto della maggiorazione della retribuzione di risultato
ART. 5.4	Criteri per l'attuazione e il finanziamento della clausola di salvaguardia economica per revoca di incarico dirigenziale in corso	Art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 2020 Art. 31 CCNL 2020	<p>La clausola in esame prevede che, in presenza di processi di riorganizzazione che comportino la revoca degli incarichi dirigenziali in corso e ai dirigenti cui siano conferiti nuovi incarichi con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, agli stessi è riconosciuto un differenziale di retribuzione.</p> <p>Le risorse annualmente finalizzate al finanziamento della clausola di salvaguardia sono prioritariamente reperite fra quelle destinate alla retribuzione di posizione e risultato resesi disponibili per effetto dei processi di riorganizzazione e fra quelle destinate a retribuzione di posizione e non utilizzate nell'anno di riferimento, oltre a quelle eventualmente destinate a tale scopo dalla contrattazione annuale.</p> <p>Entro i limiti delle risorse appositamente destinate al presente istituto, il differenziale di retribuzione è riconosciuto in relazione al valore delle fasce retributive connesse alle diverse posizioni definite nell'Ente ed in modo tale che, sino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, al dirigente sia riconosciuta una quota integrativa che gli consenta di conseguire un valore della retribuzione di posizione pari al 100% di quello connesso al precedente incarico.</p> <p>Per i periodi successivi alla scadenza dell'incarico originario precedentemente ricoperto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, si applica quanto definito dalla contrattazione collettiva nazionale.</p> <p>Il differenziale di retribuzione di posizione non concorre a formare la base di calcolo per la retribuzione di risultato spettante annualmente al dirigente.</p>
ART. 6	Effetti economici dell'attribuzione temporanea di incarico su diversa posizione dirigenziale priva di titolare	Art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 2020 Art. 58, comma 2, CCNL 2020	<p>La clausola in esame prevede che, per gli incarichi affidati a dirigenti a copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare si definisce di attribuire al dirigente che effettua la sostituzione, ad integrazione della propria retribuzione di risultato, una quota pari al 30% della retribuzione di posizione annua prevista per la posizione dirigenziale sostituita, riproporzionata in base alla durata dell'incarico di sostituzione.</p> <p>In caso di attribuzione di più incarichi ad interim al medesimo dirigente, il compenso potrà essere riconosciuto per ciascun incarico conferito.</p> <p>Il finanziamento della spesa occorrente trova copertura prioritariamente nell'ambito della quota destinata alle retribuzioni di posizione e, solo ove questa non sia adeguata a coprire l'intera spesa, si farà fronte attraverso ricorso allo specifico accantonamento effettuato nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. In caso di mancato utilizzo delle risorse così accantonate, le stesse sono utilizzate nell'anno per il finanziamento delle retribuzioni di risultato.</p>
ART. 7	Criteri relativi alle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate a risorse previste da specifiche disposizioni di legge		

ART. 7.1	Incentivi correlati a specifiche disposizioni di legge	Art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 2020 Art. 60 CCNL 2020	La clausola in esame prevede che ove sussistano particolari e specifiche disposizioni di legge che consentano di attribuire al dirigente una quota di incentivazione, la stessa si aggiunge alla retribuzione di risultato secondo modalità e criteri definiti nei punti successivi. Ai dirigenti destinatari di tali incentivazioni viene applicata sull'importo della retribuzione di risultato riferita all'anno in cui le stesse sono state effettivamente erogate, una riduzione della retribuzione di risultato nella misura definita dalla tabella indicata nell' articolo 7.1.
ART. 7.2	Quote aggiuntive di retribuzione di risultato al personale dirigenziale della Polizia Locale correlate ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	Art. 59 CCNL 2020	La clausola in esame prevede che i dirigenti della Polizia Locale, in servizio effettivo presso il Corpo di Polizia Locale, in presenza di idoneo finanziamento da parte dell'Amministrazione, partecipino, alle medesime condizioni e valori del personale del comparto, alle risorse da destinare alla previdenza complementare mediante il versamento di contributi da parte del Comune di Milano al Fondo Perseo-Sirio.
ART. 7.3	Compensi per incarichi aggiuntivi non correlati alla posizione dirigenziale attribuita	Art. 60 CCNL 2020	La clausola in esame prevede che, ove al dirigente siano attribuiti incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale ricoperta all'interno dell'Ente e per gli stessi siano previsti specifici compensi a carico di soggetti esterni, gli stessi sono incamerati dall'Amministrazione per essere destinati ad incrementare le risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'anno in cui è avvenuto l'incasso. Al dirigente che ha reso la prestazione cui è conseguito il compenso previsto al comma precedente spetta una quota di tali risorse in misura pari all'80% a titolo di integrazione della retribuzione di risultato dell'anno in cui le risorse sono confluite nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Rientrano nella disciplina del presente articolo tutti quei compensi che per legge sono assoggettati a quanto disposto dall'art. 61, comma 9 del D.L. 25.6.2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla Legge 6.8.2008, nr. 133. In tali casi al dirigente che ha reso la prestazione non viene erogata nessuna quota aggiuntiva della propria retribuzione di risultato.
ART. 7.4	Compensi professionali degli avvocati	Art. 60 CCNL 17.12.2020 Art. 45 comma 1, lett. h Art. 9 DL 90/2014 convertito nell'art. 1, Legge 114/2014 Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - Appendice 5 *(Modificato con verbale del 14.12.2021)	Agli Avvocati dirigenti dell'Avvocatura Comunale sono attribuiti specifici compensi per le attività rese nell'ambito di assistenza e rappresentanza in giudizio a favore del Comune di Milano in misura comunque non superiore al trattamento economico complessivo annuo percepito e nel rispetto dei limiti retributivi annui previsti dalle vigenti disposizioni di legge per il personale delle Amministrazioni Pubbliche. I compensi di cui al presente articolo sono attribuiti esclusivamente in presenza dei requisiti previsti dalla normativa vigente in materia e sono quantificati in base all'ordinamento interno vigente nell'Ente. Le risorse quantificate confluiscono in un unico Fondo di Ente per l'Avvocatura Civica e la ripartizione avviene fra tutti i dirigenti dell'Avvocatura Civica con il ruolo di Avvocato, Avvocato Cassazionista, Avvocato Capo in modo tale che all'Avvocato Capo sia attribuito un compenso non superiore del 15% rispetto a quello previsto per l'Avvocato e all'Avvocato Cassazionista sia previsto un adeguato compenso intermedio. La disciplina dell'Ente potrà prevedere delle maggiorazioni dei compensi di cui al comma precedente per i singoli Avvocati in presenza di specifiche situazioni, oggetto e complessità delle questioni giuridiche trattate, in misura comunque non superiore al 40%, nonché delle riduzioni in misura non superiore al 5%* in presenza di una negligente prestazione resa nella singola causa. Qualora la difesa avvenga in associazione con Avvocati esterni, i compensi a favore degli Avvocati dell'Avvocatura Comunale

			<p>sono ridotti, secondo quanto definito nell'ordinamento interno all'Ente, in misura comunque non superiore al 50%. Non costituisce associazione alla difesa il mandato congiunto rilasciato ad uno o più avvocati esterni per esigenze di domiciliazione della causa, cui consegua la mera sottoscrizione degli atti o la mera presenza alle udienze.</p> <p>Agli Avvocati dirigenti dell'Avvocatura Comunale la retribuzione di risultato è ridotta in misura del 50%. All'Avvocato Capo e agli Avvocati dirigenti di Area si applica una riduzione del 40%. Qualora nel medesimo anno solare la somma dei compensi spettanti ai sensi del presente articolo e della retribuzione di risultato sia inferiore al valore potenziale di quest'ultima spettante all'Avvocato secondo la disciplina vigente nell'Ente per il restante personale dirigenziale, si procederà ad incrementare la quota di cui al primo periodo del presente comma sino a raggiungere il 100% della retribuzione di risultato potenziale spettante all'Avvocato. In ogni caso la retribuzione di risultato spettante in aggiunta ai compensi di cui al presente articolo, è soggetta a correlazione economica in funzione dei risultati della performance organizzativa e individuale conseguita dall'Avvocato dirigente secondo la disciplina vigente nell'Ente per il restante personale dirigenziale.</p> <p>Le risorse che confluiscono al Fondo di Ente per l'Avvocatura Civica si intendono comprensive degli oneri previdenziali, assistenziali e fiscali dovuti, sia a carico degli Avvocati sia a carico dell'Amministrazione.</p>
ART. 8	Criteri generali per la definizione di piani di welfare integrativo	Art. 32 CCNL 2020 Art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 2020	<p>Con la clausola in esame le parti intendono avviare, in via sperimentale, forme di welfare aziendale, riservandosi una valutazione a seguito di monitoraggio annuale sull'efficacia delle misure adottate e del gradimento riscontrato dai dirigenti dell'Ente.</p> <p>Per gli anni di durata del contratto le parti si accordano su polizze assicurative sanitarie integrative, che coprano prestazioni quali ad esempio quelle odontoiatriche, oculistiche e somministrazioni di farmaci. Tali prestazioni dovranno essere esclusivamente previste a favore del dirigente in servizio nell'Ente e potranno prevedere la compartecipazione del dirigente al fine di un upgrade della polizza base sottoscritta dall'Amministrazione.</p> <p>Le predette prestazioni potranno essere estese anche ai componenti del nucleo familiare, secondo le modalità maggiormente in uso da parte delle Compagnie Assicuratrici operanti sul mercato per tali finalità. Le predette estensioni rimarranno a totale carico del dirigente, mediante versamento diretto alla Compagnia Assicuratrice o mediante specifica cessione di credito sullo stipendio mensile a favore dell'Amministrazione che provvederà al successivo riversamento alla Compagnia Assicuratrice.</p> <p>Nell'ambito della contrattazione annuale sulla ripartizione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, di definire ulteriori iniziative e destinare ulteriori risorse al welfare integrativo nel rispetto di quanto previsto dall'art. 32, comma 2 del CCNL 17.12.2020.</p> <p>Per il primo periodo biennale, così come definito dal comma 4) le risorse annualmente destinate all'iniziativa di cui al comma 2) dovranno essere contenute fra l'1% e l'1,4% del totale delle risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di posizione e risultato. Eventuali economie ritorneranno nelle disponibilità del Fondo annuale per essere riutilizzate per le altre destinazioni previste dal presente contratto o dagli accordi annuali di ripartizione delle risorse ovvero secondo le modalità indicate dalla contrattazione collettiva nazionale.</p>
ART. 9	Sistema delle relazioni sindacali	Titolo II CCNL 2020 Art. 44 e 45 CCNL 2020	<p>Con la clausola in esame si richiama il Titolo II del CCNL 17.12.2020, rappresenta lo strumento per costruire relazioni stabili improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed</p>

			obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
ART. 10	Trattamento economico del personale in distacco sindacale	Art. 61 CCNL 2020 Art. 45, comma 1, lett. d)	In conformità all'art. 61 CCNL 2020, con la presente clausola si prevede che, al personale in distacco sindacale, viene riconosciuto il trattamento economico di cui all'art. 61 che si compone: <ul style="list-style-type: none"> • dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento • di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge. Tale trattamento sarà corrisposto mensilmente in una quota pari al 90% e la restante quota verrà erogato in occasione della corresponsione della retribuzione di risultato del personale dirigente.
ART. 11	Disapplicazioni e disposizioni finali		Si prevede che dalla data di stipulazione del contratto vengono disapplicati tutti i contratti decentrati integrativi, gli accordi e i protocolli stipulati anteriormente a tale data e incompatibili con quanto disciplinato nel medesimo CIA. E' previsto inoltre l'impegno a dare applicazione all'Appendice n. 1 relativa al Comitato dei Garanti

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

Si rimanda alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria della preintesa relativa alla destinazione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato anno 2021.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

La Preintesa determina effetti abrogativi impliciti di alcune norme contrattuali relative 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

La presente preintesa, richiamando il sistema di valutazione del personale dirigente, in coerenza con la disciplina legislativa (D.lgs. 150/2009 e s.m.i.) e contrattuale (art. 30), prevede la valorizzazione del personale dirigente in ragione dell'esito della valutazione della performance individuale.

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

Istituto contrattuale non applicabile all'Area della dirigenza

f) 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

La disciplina contenuta nella Preintesa relativa al Contratto Integrativo si ispira al principio secondo cui la premialità deve ricondursi a situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del personale – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto rispetto alle proprie funzioni istituzionali nonché al mantenimento e miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni assegnate.

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

Nessuna.