



Settore delle Risorse Umane e Controllo di Gestione

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2018-2020
CONTRATTO ANNO 2020**

PREMESSA

In data 23.12.2020 è stata sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali territoriali e i componenti della R.S.U. Provinciale, il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2018-2020 contratto 2020.

I compensi incentivanti sono strettamente correlati agli effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali – quantitativo dei servizi;

La contrattazione nazionale stabilisce che:

- i compensi possono essere corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati ai diversi centri decisionali in base all'ordinamento dell'ente; si deve intendere, pertanto, che non è consentito il pagamento in quote mensili come pure non sono consentiti "anticipi" neanche con eventuale conguaglio finale;
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza del dirigente nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente;
- i compensi per la produttività non possono essere erogati in forma generalizzata sulla base di automatismi comunque denominati; questa prescrizione contrattuale esclude, in coerenza anche con numerose e recenti pronunce della magistratura contabile, la legittimità del pagamento della produttività, ad esempio, sulla base della sola presenza (o assenza) in servizio o sulla base del parametro retributivo.

La presente relazione illustrativa è suddivisa in due moduli, come disposto dalla Circolare n. 25 Protocollo 64981 del 19.7.2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato:

MODULO 1 - scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse necessarie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

MODULO 1

Data di sottoscrizione		23 DIC. 2020
Periodo temporale di vigenza		Anno triennio 2018-2020 contratto 2020
Composizione della delegazione trattante		Presidente: Dott.ssa Giardina Maria Concetta Componente Dott. Davini Riccardo Componente Dott.ssa Zambelli Simona
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione		RSU CGIL/FP CISL/FP UIL/FPL
Organizzazioni sindacali firmatarie		RSU-CGIL/FP-CISL/FP-UIL FP
Soggetti destinatari		Dipendenti non dirigenti della Provincia di Brescia
Materie trattate dal contratto integrativo		Per l'anno 2020 la costituzione del fondo è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 1207 del 08.09.2020
	Intervento dell'Organo di controllo interno. Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei revisori dei Conti Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio Revisori) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente riportati in allegato alla presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano Esecutivo di gestione e delle Performance previsto dal Decreto Legislativo 267/2000
		E' stato adottato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità previsto dal Decreto Legislativo 33/2013
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dal Decreto Legislativo 33/2013

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione		La Relazione sulle Performance è stata validata dall'OIV ai sensi del Decreto Legislativo 150/2009
Eventuali osservazioni		

MODULO 2

Il testo dell'accordo è suddiviso in due parti, la prima normativa costituita da 4 articoli e la seconda economica.

In attuazione del Decreto del Presidente n. 314 del 22.12.2020 che ha fornito gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica nel contrattare con la delegazione sindacale per il contratto collettivo decentrato integrativo (CCI) per il personale non dirigente, tenuto conto del nuovo CCNL del 21.05.2018 e del principio dell'ultrattività dei contratti decentrati integrativi nelle more dell'adozione di un nuovo CCNL normativo triennale, il CCI di cui si dà illustrazione riguarda i criteri generali per la distribuzione del Fondo per le risorse decentrate anno 2020 e l'introduzione ed applicazione delle varie indennità previste dal CCNL 21.05.2018 a partire dal 1.1.2020.

PARTE NORMATIVA

ARTICOLI 1-2-3-4

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) Il D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli art. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare art. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Le obbligazioni previste dall'art.1 comma 421 della legge n°190/2014 che hanno imposto alle Province, a partire dal 1° gennaio 2015, la riduzione della dotazione organica del 50 % delle spese di personale di ruolo in servizio all' 8 aprile 2014 data di entrata in vigore della legge n. 56 "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni";
- f) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Il contratto decentrato anno 2020 si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Esso avrà vigenza per l'anno 2020.

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il 31 marzo di ciascun anno.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Il contratto 2020 conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Il CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

PARTE ECONOMICA

Validità dell'accordo

Tale articolo delimita il campo di operatività del contratto collettivo decentrato.

RIPARTIZIONE FONDO ARTICOLO 68 CCNL 21.05.2018

La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Per l'anno 2020, la costituzione del fondo – parte stabile delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 1207 del 08.09.2020 . Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, mentre la destinazione per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 2.639.873,00 al netto del finanziamento per le Posizioni Organizzative.

Per l'anno 2020 sarà applicato il Decreto del Presidente n. 78 del 31.03.2020 “Approvazione sistema di valutazione delle Performance”.

Il Fondo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività articolo 68 del CCNL 21.05.2018 è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 1207 del 08.09.2020.

A valere dall'anno 2020 conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti provinciali in materia, nel biennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, saranno possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) Premi correlati alla performance organizzativa;
- b) Premi correlati alla performance individuale;
- c) Premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) Indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) Specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
- f) Progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8 del presente CCNL.

La ripartizione del Fondo articolo 68 del CCNL 21.05.2018 – anno 2020 è la seguente:

RIFERIMENTO CCNL	ISTITUTO CONTRATTUALE	FONDO 2018	FONDO 2019	FONDO 2020
Art. 33 ccnl 22/01/2004	Indennità di comparto quota B	241.000	235.000	220.263
Art. 17 c. 2 lett. b ccnl 01/04/1999 in essere	Progressione economica	1.199.000	1.165.000	1.064.231
NUOVE PREGRESSIONI ECONOMICHE			17.800	
	Totale indennità di cui :	348.600	340.100	334.261
Art. 17 c. 3 lett. ccnl 01/04/1999	Indennità coordinamento ex VIII livello	7.000	7.000	4.261
	Indennità turno	150.000	150.000	150.000
	Reperibilità	175.000	145.000	135.000
Art. 17 c. 2 lett. d ed e ccnl 01/04/1999	Maneggio valori	600		
	Indennità rischio	16.000		
Art. 70/bis ccnl 21/05/2018	Indennità condizioni di Lavoro		16.600	17.500
Art. 56 quinquies indennita' servizi esterni Polizia prov.le			19.000	22.000
ART. 56 QUINQUES indennita' FUNZIONE Polizia prov.le			2.500	5.500
Art. 17 c.2 lett.a	Produttività Ente	738.319	864.518	976.118
Sponsorizzazioni non riscosse nell'anno 2018	31.000			
	Progetto Settore Strade	55.000		
	Convenzione INPS/CI OrzINUOVI	9.450	3.780	
Art. 70 quinquies indennità specifiche responsabilità	Specifiche responsabilità		26.514	45.000
	TOTALE FONDO	2.560.369	2.634.912	2639873

Il “ Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il Triennio 2018 – 2020 - Contratto 2020” è conforme ai principi fissati dal CCNL del 21.05.2018, dal D.Lgs. 165 del 2001 e dal D. Lgs. 150 del 2009. Infatti, un costante obiettivo di tali fonti legislative è stato di fornire gli strumenti

non solo per l'avvio di un effettivo processo di riordinamento, ammodernamento e razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni, ma anche, e contestualmente, di contenimento e controllo del costo del lavoro pubblico.

La ripartizione delle risorse assume come obiettivo fondamentale la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini.

Si basa sui seguenti principi:

- 1) aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- 2) coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;

PRODUTTIVITA' CRITERI

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

- a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) Le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e) La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Piano della performance, approvato annualmente con

Decreto del Presidente, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

Le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dal Presidente della Provincia in sede di quantificazione delle risorse variabili e il cui contenuto è sviluppato nel PEG/Piano della Performance.

I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente.

Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera del Decreto del Presidente, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.

I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Come previsto nell'art. 5, comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

Elemento fondamentale per utilizzare al meglio il sistema delle ricompense legate alle prestazioni è un esplicito collegamento tra la distribuzione degli incentivi e il sistema di valutazione delle prestazioni.

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dell'Amministrazione Provinciale prevede un unico metodo di valutazione e la responsabilità di valutazione compete formalmente al Dirigente.

A tutti i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato verrà corrisposta la produttività secondo i criteri indicati nel contratto decentrato.

Vengono confermati per l'anno 2020 i diversi importi in relazione al giudizio (ottimo, buono, discreto, sufficiente, insufficiente) che viene attribuito dal Dirigente di riferimento, come previsto dal CCI 2017.

Emerge chiaramente la natura premiale cui è connessa l'erogazione delle risorse con conseguente ricaduta sul livello di produttività individuale.

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale verrà corrisposta la quota di produttività corrispondente al giudizio di sufficiente in proporzione al numero di ore di lavoro indicate nel contratto individuale mentre la quota aggiuntiva spettante ai dipendenti cui saranno attribuiti i giudizi di discreto, buono e ottimo verrà erogata per intero.

Andranno premiate, in relazione alla categoria giuridica del dipendente, la qualità delle prestazioni, l'apporto individuale ai risultati, le prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche a seguito di attività formativa.

A ciascuno dei criteri sopra individuati è attribuito un peso percentuale, con l'obiettivo di responsabilizzare ciascun dipendente in relazione agli aspetti ritenuti di maggior rilievo per la posizione ricoperta all'interno dell'Ente.

Sono individuate le assenze che non danno luogo a detrazione del premio di produttività per il singolo dipendente con il medesimo criterio utilizzato nel contratto collettivo decentrato per il compenso per la produttività dell'anno 2012; tale elenco si basa sul presupposto che l'assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per sé una decurtazione dei compensi di produttività e che occorre, a tal fine, valutare le reali conseguenze che con l'assenza dal servizio sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione quantitativa e qualitativa del dipendente al raggiungimento degli e dei risultati che giustificano l'erogazione del compenso.

IMPORTI DA CORRISPONERE PER IL COMPENSO DI PRODUTTIVITA'

Si riserva alla produttività la disponibilità di una cospicua quota percentuale delle risorse destinate alle politiche incentivanti per la sua valenza ad incidere sul miglioramento dell'efficacia e della qualità dei servizi erogati.

Si introduce, sul piano metodologico, una suddivisione del personale in diverse categorie (sulla base del livello di responsabilità gestionale e autonomia professionale); tale suddivisione è finalizzata a rendere gli strumenti e il processo di valutazione il più possibile coerenti con le caratteristiche delle diverse posizioni operanti nell'ente.

La valutazione individuale verrà effettuata a cura di ciascun Dirigente di Area/Settore, in base alle schede individuali diversificate per le posizioni di diverso grado di responsabilità ed autonomia lavorativa (cat. A,B,C,D).

Per l'anno 2020 sarà applicato il Decreto del Presidente n. 78 del 31.03.2020 "Approvazione sistema di valutazione delle Performance".

MODALITA' E TEMPI DI CORRESPONSIONE DEL COMPENSO

E' stabilito che il compenso sarà erogato subordinatamente alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG. E' precisato che i dipendenti cui sarà comunicato un giudizio insufficiente non riceveranno alcuna somma, in applicazione del principio di correlazione dell'incentivo alla effettiva produttività.

ASPETTI GENERALI

La norma impegna l'Amministrazione a rendere noti alla R.S.U. entro un termine definito, i dati riepilogativi generali relativi al compenso di produttività erogato nell'anno 2020. Tale passaggio è effettuato per garantire la trasparenza delle procedure.

PARTICOLARI RESPONSABILITA'

L'indennità per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità articolo 70 quinquies CCNL 21.05.2018 viene determinata su base annua, secondo i criteri generali approvati dal vigente Regolamento.

Il Presidente della Provincia con proprio decreto individua le posizioni nell'organizzazione degli uffici e l'attribuzione avviene con determinazione dirigenziale sentita la conferenza dei Dirigenti.

ARTICOLO 208 DEL CODICE DELLA STRADA

L'art. 56 quater del CCNL 21.05.2018 ha previsto che, ai sensi dell'articolo 208 del Codice della Strada (D.Lgs.285/1992), una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie possa essere destinati a finalità assistenziali e previdenziali per gli Agenti e gli Ufficiali della Polizia Provinciale. Per l'anno 2020 con decreto del Presidente n° 314 del 22.12.2020 sono stati stanziati a bilancio €.150.000,00.

L'articolo 56 quater del CCNL del 21.05.2018 prevede che i contributi datoriali al fondo di previdenza complementari siano destinati al fondo Perseo-Sirio.

RICORSO

La norma individua nella figura del Segretario Generale l'organo burocratico dell'Amministrazione cui presentare richiesta di riesame del giudizio di produttività da parte del dipendente.

CONSIDERAZIONI SULL'ACCORDO

Si attesta che l'accordo è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità; esso permette di valorizzare i dipendenti che conseguono i migliori risultati mediante l'attribuzione di punteggio e conseguente giudizio relativi all'attività svolta nel corso dell'anno; inoltre, in coerenza con il Titolo III del D. Lgs. 150/2009, *le "fasce" corrispondenti al giudizio previste sono cinque (ottimo, buono, discreto, sufficiente, insufficiente) cui corrisponde un diverso valore del compenso attribuito al dipendente.*

La ripartizione delle risorse del Fondo articolo 68 del CCNL 21.05.2018 assume come obiettivo fondamentale la valorizzazione e la responsabilizzazione individuale al fine del conseguire il miglioramento della qualità delle prestazioni dei dipendenti e quindi, della connessa qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione.

Il Segretario Generale
Dott.ssa Maria Concetta Giardina

