



UNIONE MONTANA delle VALLI MONGIA e CEVETTA LANGA CEBANA – ALTA VALLE BORMIDA

Provincia di Cuneo

C.F. 93054070045

P.I. 03817900040

Via Case Rosse, 1 - 12073 CEVA (CN)

tel 0174 705600 - fax 0174 705645

e-mail: unimontceva@unionemontanaceva.it

PEC: unimontceva@legalmail.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Economico 2024
Periodo temporale di vigenza	<p>Come evidenziato anche dall'Aran (orientamento applicativo FL 17 del 30/10/2018) la produttività al personale può essere corrisposta anche se il contratto decentrato viene stipulato tardivamente, oltre l'anno di competenza a condizione che sussistano tutti i requisiti sostanziali per l'erogazione dei compensi correlati alla performance e agli altri istituti, orientamento suffragato dalla Corte dei Conti del Friuli Venezia Giulia con deliberazione n. 29/2018 che richiede, trattandosi di un mero trasferimento temporale di spesa già certificata e avente una destinazione individuata direttamente da norme contrattuali e regolamentari dell'Ente, anche la Corte dei Conti del Lazio 7/2019 ne consente l'utilizzo.</p> <p>Si richiamano per completezza del quadro gestionale ed amministrativo interno i seguenti atti:</p> <ul style="list-style-type: none">-la deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 11 del 23/05/2023 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2024/2025, nel quale sono state stanziati le risorse per la contrattazione decentrata 2023;-la deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 24 del 04/04/2024 ad oggetto "Fondo risorse decentrate annualità 2023. Indirizzi per la costituzione del fondo risorse e direttive per la contrattazione decentrata integrativa";-la determinazione n. 227 del 20/06/2024 del Responsabile del servizio Finanziario avente ad oggetto "Presenza d'atto e approvazione fondo risorse integrative 2023. Revisione a seguito verbale organo di revisione" con recepimento delle indicazioni contenute nei pareri del Revisore n. 3 del 16.04.2024 e n. 11 del 03.06.2024";-il verbale del Revisore n. 12 del 27/06/2024 ad oggetto "Certificazione e approvazione fondo risorse decentrate anno 2023 di parte stabile". <p>La ripartizione economica del fondo esercizio 2023 è soggetta agli istituti e ai criteri previsti nella contrattazione decentrata.</p>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.ssa Carla Caterina Direttore Generale dell'Ente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Firmatarie della preintesa e del contratto : CISL- CGIL

Soggetti destinatari	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.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 22 novembre 2022 demanda alla contrattazione decentrata integrata.	
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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno. Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, 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	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Con deliberazione di Giunta n. 44 del 14/05/2021 sono stati adottati, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il piano performance di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009 unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione, aggiornato con deliberazione della Giunta n. 68 in data 30.06.2023.</p> <p>Con deliberazione della Giunta n. 133 del 23/12/2015 ad oggetto "Esame ed approvazione metodologia per la misurazione e la valutazione della performance del personale dipendente dell'Ente" sono stati approvati i vigenti criteri di valutazione della performance.</p> <p>Con deliberazione di Giunta n. 162 del 30/12/2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività Organizzazione 2022/2024 in relazione al Fabbisogno personale. Gli obiettivi di performance relativi all'esercizio 2023 anche di mantenimento risultano definiti nel PIAO approvato con deliberazione della Giunta n.45 in data 25.05.2023 e deliberazione della Giunta n. 109 in data 24.10.2023 e deliberazione della Giunta n. 99 in data 03.10.2023.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?</p> <p>Il Programma 2022-2023-2024 è stato aggiornato con deliberazione di Giunta n. 55 in data 26/03/2022.</p>
		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013</p> <p>Nel sito internet dell'ente nella sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" sono pubblicate le informazioni richieste dal D.lgs. 33/2013</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Sono in corso le procedure per la validazione della performance.</p>

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

Articolo 1 — CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro.

Il personale, a prescindere dalla tipologia contrattuale, deve aver prestato opera presso l'Ente nell'anno di riferimento per un periodo uguale o superiore a 6 mesi, anche non consecutivi.

E' mese di servizio prestato/utile quello lavorato per un numero di giorni pari o superiore a 15.

Non si considerano assenze i giorni per infortuni sul lavoro, terapia salvavita o assimilabili, donazione plasma/midollo osseo, per attività di volontariato ai sensi dell'art. 9 del D.P.R. n. 52 del 08.02.2001, i permessi di cui alla L. 104/92, per diritto allo studio, maternità obbligatoria e/o a rischio D.Lgs. 151/2001.

Articolo 2 — DURATA

Il CCDI è relativo all'anno 2023.

Gli effetti del CCDI avranno efficacia fino alla sottoscrizione di un successivo contratto o fino alla sottoscrizione di un nuovo C.C.N.L. che stabilisca norme incompatibili con il presente contratto.

Gli effetti economici del presente contratto decorrono dal 01/01/2023 e scadono il 31/12/2023. Pertanto a cadenza annuale potranno essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate.

Articolo 3 — COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA'

Il fondo costituito per l'anno 2023 approvato con determinazione dell'Ufficio finanziario n. 227 del 20.06.2024 a seguito di verbale dell'organo di revisione e depositato presso l'Unione Montana, ammonta:

- nella parte stabile ad € 94.254,63
- nella parte variabile ad € 0,00

Articolo 4 — UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITA'

In conformità all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022, le risorse stabili come sopra determinate sono gravate delle seguenti voci di destinazione:

- il Fondo per le progressioni economiche ammonta ad € 22.147,69 ed è destinato al pagamento delle posizioni economiche già in possesso.
- il Fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto ammonta ad € 9.531,88

TOTALE destinazione voci obbligatorie: € 31.679,57

Indennità specifiche responsabilità art. 84, comma 1 CCNL 16/11/2022: € 7.593,75

TOTALE risorse stabili disponibili: € 54.981,31

Articolo 5 — COMPENSI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Ai sensi dell'art.7, comma 4, lett.b). CCNL 16 novembre 2022 in sede di contrattazione integrativa viene annualmente stabilito l'importo destinato alla performance.

I macro elementi che determinano la misurazione e la valutazione della performance sono:

- a) grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione;
- b) comportamento organizzativo del singolo dipendente inteso come competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi, quindi all'impegno non solo individuale ma di gruppo.

Le risorse destinate alla performance per il personale non sono soggette a riproporzionamento in relazione al rapporto di lavoro a tempo parziale.

Per l'anno 2023 il premio ammonta ad € 53.582,31 di cui € 1.461,34 destinate alla maggiorazione 30% e € 52.120,97 destinati alla performance generale/personale con l'obiettivo di compensare miglioramenti di efficacia ed efficienza nella gestione delle attività lavorative ed è erogato in forma di incentivo individuale in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi individuati dal Dirigente/Responsabile del Servizio, cui spetta l'assegnazione.

Si rimanda alla metodologia per la misurazione e valutazione della performance, approvata con deliberazione dell'Organo Esecutivo n° 133 in data 23.12.2015 che stabilisce, tra l'altro il seguente criterio per la determinazione del trattamento accessorio:

- risultato con punteggio da 0 a 60 punti: retribuzione pari a ZERO
- risultato con punteggio oltre 60 punti: retribuzione commisurata all'effettivo risultato raggiunto.

La valutazione finale, motivata e circostanziata, è espressa, dal Responsabile del Servizio presso cui il dipendente è inserito secondo la metodologia anzi descritta.

Considerate le linee di indirizzo dettate dalla Giunta dell'Ente con deliberazione n. 116 del 21.12.2020 in cui si stabiliva di destinare ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate:

- la cosiddetta premialità maggiorata che deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio dei premi attribuiti;
- di stabilire in sede di contrattazione i contingenti e la quota di personale a cui tale maggiorazione potrà essere attribuita comunque variabile tra il 10 ed il 30% del personale valutato;

Si stabilisce che la quota di personale a cui la maggioranza dovrà essere attribuita è pari al 10% del personale valutato (arrotondato sempre all'unità inferiore) e che l'importo complessivo da destinare a tale personale che avrà conseguito le valutazioni più alte sarà pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti.

Per il calcolo dovrà essere applicata la seguente formula:

$$P = F / [\sum \text{dip} + 0,3 \times (10\% \sum \text{dip})]$$

F= fondo

$\sum \text{dip}$ = somma dipendenti

Qualora si verificasse una parità di punteggio tra operatori che dovesse determinare un numero maggiore al 10% di personale a cui destinare la c.d. quota maggiorata, verrà data la precedenza al dipendente che: ha conseguito la valutazione media più elevata nell'ultimo triennio; in subordine a chi ha un'anzianità di servizio maggiore; in caso di ulteriore parità al più anziano di età anagrafica.

Articolo 6 — PROGRESSIONI ECONOMICHE

Le parti convengono che per l'anno 2023 non si darà corso alle ex progressioni economiche orizzontali.

Articolo 7 — INDENNITA'

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali part-time e agli eventuali mesi di servizio effettivamente prestati.

L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Area.

A) Indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

Ai fini del presente contratto s'intende per attività disagiata un'attività particolarmente scomoda, svolta in condizioni stentate e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Nello specifico sono considerate nel presente accordo attività disagiate quelle prestate dal personale che svolge prevalente attività a domicilio, anche presso abitazioni in precarie condizioni igienico-ambientali, in favore dei soggetti non autosufficienti/parzialmente non autosufficienti/affetti da patologie psichiatriche/grave disabilità e che utilizza mediamente automezzi per almeno il 30% dell'orario lavorativo.

La misura delle indennità di cui al punto a) è definita come segue:

- condizioni di lavoro (ex disagio) € 2,50/die

L'indennità è corrisposta in dodicesimi per mensilità maturate, in funzione dei giorni di effettiva presenza in servizio.

I dipendenti che svolgono attività disagiate sono i due Operatori Socio Sanitari operanti sul territorio per 339 giorni totali lavorati e per complessivi € 847,50.

Relativamente all'operatore OSS in servizio presso l'ingresso dell'Ente, per l'attività di front-office legata all'accoglienza della cittadinanza e al centralino telefonico si riconosce un'indennità di € 1,00 al giorno per 205 giorni lavorati e complessivi € 205,00 annui.

Alla funzione di economo dell'Ente è riconosciuta un'indennità pari a € 1,50 al giorno per 231 giorni lavorati per complessivi € 346,50 riferita al maneggio di valori per importi rilevanti con carattere di continuità.

B) Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Tale indennità è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, conferite con atto formale, da parte del personale che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

CRITERI

- 1) autonomia operativa nello sviluppo delle attività - punti da 1 a 5
- 2) responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio/l'ufficio di referenza e/o sottoscrizioni di relazioni - punti da 1 a 5
- 3) rappresentanza dell'Ente all'esterno (commissioni, tavoli di lavoro, équipe) nonché la gestione di rapporti complessi e continuativi con interlocutori esterni, ancorché senza poteri decisionali. Tenendo anche in considerazione la frequenza di relazioni complesse con Dirigenti e Posizioni Organizzative interne e di altri Enti - punti da 1 a 5
- 4) coordinamento e referenza di operatori, compreso il personale di servizi in appalto - punti da 1 a 5
- 5) Validazione scritta di rendicontazioni per Enti esterni - punti da 1 a 5

PUNTEGGI

Da 21 a 25 → € 2.500

Da 16 a 20 → € 2.000

Da 12 a 15 → € 1.500

Con punteggio inferiore a 12 non si considera specifica responsabilità.

In sede di contrattazione si stabilisce, per l'anno 2023, di destinare la somma di € 7.593,75 riferita a quattro dipendenti ai quali risulta assegnata la specifica responsabilità

Articolo 8 — CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONI DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse E.Q. (performance individuale).

2 La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di E.Q. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. La quota di retribuzione di risultato attribuibile ad ogni posizione organizzativa non dovrà essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato e dovrà essere predeterminata di anno in anno in sede di assegnazione degli obiettivi.

Articolo 9 — INCENTIVAZIONE A PRESTAZIONI O RISULTATI, PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Rientrano nella presente fattispecie gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D. Lgs. 36/2023.

2. Le risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente.

Articolo 10 — FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente, viene confermato l'istituto dell'orario flessibile già in uso.

A tal riguardo si ritiene possano essere mantenute le attuali fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita che prevedono:

- per la generalità dei dipendenti ingresso dalle 7.30 alle 9.30 con corrispondente uscita al termine del monte orario assegnato per la giornata di lavoro;
- per i dipendenti addetti al protocollo ingresso dalle 7.30 alle 8.30 con corrispondente uscita al termine del monte orario assegnato per la giornata di lavoro.

Per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, la flessibilità oraria è accordata dal Direttore Generale, sulla base delle esigenze di servizio, anche oltre i limiti applicabili al restante personale.

Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, chieda di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro, anche per periodi limitati di tempo.

Articolo. 11 — SERVIZIO MENSA E BUONO PASTO

1. L'Ente garantisce il servizio sostitutivo di mensa attraverso la consegna di buoni pasto.
2. Possono percepire il buono pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non inferiore a trenta minuti da fruirsi tra le 12.00 e le 15.00.
3. E' in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere su base giornaliera, più di un buono pasto.
4. Il buono pasto viene corrisposto ai dipendenti la cui prestazione di lavoro effettiva giornaliera, al netto di eventuali pause o permessi retribuiti e non retribuiti ecceda le sei ore.

Allegato I

Tabella analitica di costituzione del Fondo

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE 2023			
DESCRIZIONE		RISORSE	
rif	RISORSE STABILI	NORMATIVA	
	FONDO CONSOLIDATO 2017 (compreso PO 17463,89)	Art. 67 comma 1 CCNL 21/05/2018	82.664,22 €
a	recupero RIA cessati dal 2017	Art. 67 comma 2 lettera c) CCNL 21/05/2018	1.005,55 €
b	incremento PEO dal 2018	Art. 67 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018	3.935,02 €
c	incremento 83,20 x dipendenti al 31.12.2015	Art. 67 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018	1.497,60 €
	FONDO CONSOLIDATO 2018 (art. 79 comma 1 lettera a) CCNL 16/11/2022)		89.102,39 €
	incremento 84,50 x dipendenti al 31.12.2018	Art. 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022	2.281,50 €
	incremento per aumento stabile personale (da 2021 a 2022)	Art. 79 comma 1 lettera c) CCNL 16/11/2023	
	incremento valore PEO rispetto a CCNL 21/5/2018	Art. 79 comma 1 lettera d) CCNL 16/11/2024	1.131,13 €
	eliminazione B3-D3	Art. 79 comma 1bis CCNL 16/11/2025	1.739,61 €
	TOTALE RISORSE STABILI		94.254,63 €
	RISORSE VARIABILI		
d	1,2% M.S. 97	Art. 67 comma 4 CCNL 21/05/2018	0,00 €
e	frazione recupero RIA cessati 2022 (da cessazione a fine anno)	Art. 67 comma 3 lettera d) CCNL 21/05/2018	0,00 €
f	risorse decentrate anno 2022 non utilizzate (straordinario non liquidato)	Art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018	0,00 €
	incremento 84,50 x dipendenti al 31.12.2018	Art. 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022	0,00 €
	incremento 84,50 x dipendenti al 31.12.2018	Art. 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022	0,00 €
g	recupero minor spesa buoni pasto	legge di bilancio 2021 comma 870	0,00 €
	TOTALE RISORSE VARIABILI		0,00 €
A	TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2023		94.254,63 €
	RISORSE PER LAVORO STRAORDINARIO		0,00 €
	TOTALE COMPLESSIVO RISORSE DECENTRATE		94.254,63 €
B	RISORSE DECENTRATE NON SOGGETTE AL LIMITE (b,c,f,g, h, i)		10.584,86 €
C=A-B	TOTALE RISORSE DECENTRATE SOGGETTE AL LIMITE		83.669,77 €
	RISORSE DECENTRATE ANNO 2016		121.117,23 €
D	DECURTAZIONE RISORSE PER SFORAMENTO		0,00 €
E= C-D	RISORSE DECENTRATE 2023 AL NETTO DELLA DECURTAZIONE PER SFORAMENTO		83.669,77 €
F= E+B	RISORSE COMPLESSIVE RIDETERMINATE		94.254,63 €

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 4, 5, 6, 7 e 8 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione *	Importo
Art. 17 comma 2, lett b) CCNL 1/4/1999, progressioni economiche orizzontali storiche	22.147,69
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	9.531,88
Art. 80 CCNL 16.11.2022 - Performance	53.582,31
Art. 80 CCNL 16.11.2022 Indennità condizioni di lavoro	1.399,00
Art. 80 CCNL 16.11.2022 - compensi per specifiche responsabilità	7.593,75
Totale	94.254,63

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione Montana n. 133 del 23/12/2015).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2023.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

In conclusione è possibile affermare/attestare che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo parte economica sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale e con il raggiungimento di specifici obiettivi previsti ed assegnati ai settori al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti dai cittadini. Ci si attende un significativo incremento della produttività del personale e precisamente:
di migliorare l'efficienza dell'organizzazione e di assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici;
di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale;
di stabilire un legame stretto fra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza del lavoro e dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale e personale dei dipendenti.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna.

Il Direttore Generale
Dott.ssa Carla Caterina BUE