

Relazione illustrativa al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Firma del Presidente del C. dei Revisori



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

Data di sottoscrizione		11 Dicembre 2013
Periodo temporale di vigenza		Dal 01/01/2013 al 31/12/2013.
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Ing. Maurizio Meloni - Direttore Generale
		Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Cgil FP; Cisl; Uil;
		Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Cgil FP
Soggetti destinatari		Dipendenti dell'Ente a Tempo Determinato (1) ed indeterminato (11)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a)relazioni Sindacali;
		b) Utilizzazione delle risorse, compensi per incentivare la produttività , criteri di ripartizione ed obiettivi.
		c)Valutazione
		d)Miglioramento dei Servizi
		e)Compensi per particolari responsabilità
		f)Orario di servizio, buoni pasto e altre Indennità.
		g)Utilizzo Somme del fondo
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno N. di Valutazione :Nella seduta del 2 dicembre 2013 esaminati le linee programmatiche e gli obiettivi dell'ente e l'ipotesi di CC.DD.II. 2013 . Nella seduta del 4 dicembre, verificato il progetto di miglioramento e il suo stato di attuazione, esaminate le schede di valutazione del progetto e quelle per la valutazione del 2013 e condivisi gli obiettivi della posizione organizzativa. Collegio Revisori: Parere sull'Ipotesi di CC.DD. II. 2013 in data 5 dicembre 2013.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo
	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 Obiettivi indicati nella deliberazione n° 18 del 25 settembre 2013 di approvazione del Bilancio di Previsione e dettagliati.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009. deliberazione n° 18 del 25 settembre 2013 di approvazione del Bilancio di Previsione
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.	
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.	
Eventuali osservazioni		

II.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto



(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Inoltre, considerato che l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. articolo 4 del Decreto Legislativo n. 150/2009) e che il comma 4 dell'articolo 40-*bis* del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, emerge l'esigenza di stipulare contratti integrativi in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei *risultati* previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine appare opportuna l'indicazione dei *risultati attesi* dalla stipulazione 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.

NOTA BENE

Per illustrare i risultati attesi, possono essere presi in considerazione gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno di riferimento, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibera CIVIT n. 112/2010; Delibera CIVIT n. 89/2010).

L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

Pertanto, il contenuto minimo ed obbligatorio della relazione illustrativa è costituito da:

- 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;

Premessa:

Il 31 luglio 2009 è stato stipulato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali – Quadriennio normativo 2006/2009 – Biennio Economico 2008/2009.

Il 3 settembre 2010 è stato stipulato il Contratto Decentrato Integrativo 2010 per il personale dipendente dell'Autorità d'Ambito Ottimale della Sardegna; lo stesso è stato applicato anche per il 2011.

Il 16 novembre 2012 è stato stipulato il contratto decentrato integrativo 2012 per il personale dipendente dell'Autorità d'Ambito della Sardegna;

Si rende necessario procedere alla definizione di una ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo per l'anno 2013, da sottoporre alla verifica ed all'approvazione sia delle Organizzazioni Sindacali che dei lavoratori di codesto Ente, al fine del riconoscimento dei diversi istituti economici che altrimenti non possono trovare alcuna applicazione per l'anno 2013.

L'ipotesi di contratto predisposto, in relazione alle materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione decentrata integrativa, ha come obiettivo prioritario sia la valorizzazione del personale, fondata sul miglioramento delle competenze professionali, sia sul contributo individuale apportato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e miglioramento dei servizi erogati dall'Ente.

La valorizzazione delle risorse umane si basa quindi sui seguenti principi:

Gestione Commissariale Straordinaria per la Regolazione del Servizio Idrico Integrato della Sardegna
Relazione Illustrativa

1. coinvolgimento di tutti i lavoratori nei processi di miglioramento dell'ente;
2. riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità delle prestazioni erogate dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
3. collegamento tra contributi individuali, o di gruppo, e sistema degli incentivi;
4. differenziazione della graduazione della valutazione secondo l'apporto individuale di ciascun soggetto.



Le clausole contenute nell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applicano al personale non dirigente di questo Ente, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, per il periodo 1 gennaio 2013 + 31 dicembre 2013; verranno utilizzate le risorse stabili derivanti dalla costituzione del fondo, destinato alla remunerazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Il 6 Dicembre 2013 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno esaminato e sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2013.

Il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica è stato autorizzato alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2013 con Deliberazione del Commissario n° 40 del 10 Dicembre 2013 in conformità con l'ipotesi di C.C.D.I. sottoscritta il 6 dicembre 2013.

Il Fondo risorse decentrate disponibili per l'anno 2013 sono riportate nell'allegato seguente:

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2013

Fondo stabile:

articolo 15, comma 1, lett.a) e comma 5 CCNL 01/04/1999	51.323,72
Retribuzione di posizione e risultato DCE n°54/2007	€ 35.000,00
totale	86.323,72
Economie	0,00
Totale Fondo	86.323,72

Previsione utilizzo fondo:

Comparto	5.661,00
PEO	6.347,77
Retribuzione di posizione e risultato DCE n°54/2007	35.000,00
	47.008,77
Responsabilità	18.625,00
Maneggio valori	329,56
Produttività	9.960,00
Articolo15, comma 5	10.400,00
	39.314,56
Totale spesa prevista	86.323,33
Disponibilità Residua	0,39

Firma del Presidente del C. dei Revisori

In riferimento ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie. (art 1) Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa decentrata. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione nel rispetto della normativa vigente e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie Locali. Il fondo è composto da una parte definita "*Risorse stabili e continue*" (articolo 31, comma 2 e s.m.i. del vigente C.C.N.L.), che è meglio specificata nella Determinazione dirigenziale n°128 del 28 novembre 2013.

Riguardo alle Relazioni sindacali (art.2) il presente Contratto conferma, per quanto conformi alla normativa vigente in materia, le disposizioni per le relazioni sindacali previste nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato per gli anni 2006/2009 il 16 gennaio 2009, per gli anni 2010/2011 il 3 settembre 2010 e per l'anno 2012 siglato il 16 novembre 2012, dove tra l'altro è previsto che i lavoratori dell'Ente approveranno lo schema di C.C.D.I. prima della sottoscrizione con le OO.SS..

Riguardo all' Utilizzazione delle risorse (art. 3) I fondo risorse decentrate per l'anno 2013 attualmente disponibile ammonta a Euro 39.314,56, e viene con questo contratto così destinato:

- | | | |
|----|---------------------------|-------------|
| 1. | Responsabilità specifiche | €18.625,00 |
| 2. | Produttività | € 9.960,00 |
| 3. | Articolo 15, comma 5 | € 10.400,00 |
| 4. | indennità maneggio valori | € 329,56 |

Il salario accessorio , dal compenso per specifiche responsabilità ai premi di produttività dovranno essere liquidata in unica soluzione nel periodo Dicembre 2013 – Aprile 2014.

La corresponsione dell'incentivo della produttività (art. 4) deve essere correlata ad effettivi incrementi di produttività (intesa come valore aggiunto della prestazione) e di miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

La valutazione del personale si basa su una relazione individuale analitica con la quale il dipendente dovrà esplicitare e dettagliare la propria attività lavorativa, che deve essere analizzata sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo. La relazione, che in chiusura dovrà riportare l'opinione del dipendente in merito alla propria auto-valutazione, dovrà essere resa in forma tale da consentire al dirigente la completa possibilità di esprimere il proprio giudizio basandosi sui medesimi elementi rendicontati dal dipendente. Il dirigente dovrà sintetizzare la propria valutazione compilando una scheda numerica che sarà utilizzata anche come base di calcolo del corrispondente incentivo economico.

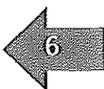
Tutto il personale dipendente dovrà essere soggetto a valutazione annuale.

Le risorse destinate a finanziare la produttività devono essere ripartite fra il personale dipendente sulla base della valutazione resa dal Dirigente la quale dovrà tener conto dei parametri in appresso indicati con il relativo peso percentuale:

CATEGORIA	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	PESO
-----------	----------------------------	------

Gestione Commissariale Straordinaria per la Regolazione del Servizio Idrico Integrato della Sardegna
Relazione Illustrativa

CATEGORIA	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	PESO
B	a) Risultati ottenuti	20
	b) Impegno e qualità della prestazione	20
	c) Disponibilità al miglioramento della prestazione e all'utilizzo di strumenti tecnologicamente avanzati	15
	d) Attitudine a lavorare in staff o gruppi di lavoro	30
	e) Contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	15
C	a) Risultati ottenuti	25
	b) Impegno e qualità della prestazione anche con riguardo alla iniziativa personale e alle capacità di proporre soluzioni migliorative	20
	c) Disponibilità al miglioramento della prestazione e all'utilizzo di strumenti tecnologicamente avanzati	15
	d) Attitudine a lavorare in staff o gruppi di lavoro	20
	e) Contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	20
D	a) Risultati ottenuti	35
	b) Impegno e qualità della prestazione anche con riguardo alla iniziativa personale e alle capacità di proporre soluzioni migliorative	10
	c) Disponibilità al miglioramento della prestazione e all'utilizzo di strumenti tecnologicamente avanzati	15
	d) Attitudine a lavorare in staff o gruppi di lavoro	10
	e) Contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente	30



L'attribuzione dei compensi per l'incentivazione della produttività dovrà essere proporzionata alla effettiva presenza in servizio.

Il personale incaricato di Posizione Organizzativa o di Alta Professionalità sarà soggetto alla valutazione ai fini della produttività per il periodo non coperto dall'assegnazione dell'incarico, qualora non diversamente previsto.

Entro il mese di Dicembre o al più tardi entro il mese di febbraio successivo all'anno di riferimento, il Dirigente deve predisporre, per ciascun dipendente, la scheda numerica di valutazione riportante, in caso di valutazione "migliorabile", una adeguata motivazione. La scheda di valutazione sarà consegnata dal Dirigente al dipendente il quale potrà contestare il giudizio ricevuto non sottoscrivendo per condivisione la valutazione ricevuta.

Ai fini della compilazione della scheda numerica di valutazione, il giudizio reso dal Dirigente, tradotto in termini numerici, sarà compreso fra 1 e 5 secondo la seguente graduazione:

Firma del Presidente del C. dei Revisori

Gestione Commissariale Straordinaria per la Regolazione del Servizio Idrico Integrato della Sardegna
Relazione Illustrativa

VALUTAZIONE		DESCRIZIONE
1	INSODDISFACENTE	Il comportamento dell'interessato non ha determinato nessun apporto alla struttura organizzativa ovvero è stato oggetto di contestazioni disciplinari.
2	MIGLIORABILE	Il comportamento dell'interessato è stato oggetto di ripetute osservazioni durante l'anno per cui è atteso un miglioramento da perseguire nel prossimo periodo.
3	SUFFICIENTE	Il comportamento dell'interessato è accettabile pur non concorrendo a migliorare le prestazioni dell'organizzazione.
3,5 4 4,5	BUONO	Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni quantitativamente e/o qualitativamente apprezzabili.
5	ECCELLENTE	Il comportamento dell'interessato è caratterizzato da prestazioni ineccepibili sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo.



Tale valutazione dovrà essere moltiplicata per il peso percentuale assegnato in merito alla valutazione dei comportamenti organizzativi. Il risultato ottenuto per tutte le voci di giudizio viene sommato e parametrato in termini percentuali.

Le risorse destinate all'applicazione del presente contratto saranno interamente spese nell'anno di riferimento e le somme non distribuite costituiranno economie non utilizzabili negli anni successivi.

L'importo annuo massimo attribuibile per la remunerazione del premio incentivante della **produttività** è il seguente:

- categoria D € 1.085,00.
- categoria C € 725,00.
- categoria B..... € 580,00.

Le economie che si determineranno non verranno redistribuite.

Dall'Articolo 5 inerente " I compensi per il miglioramento e/o l'attivazione di servizi"i viene destinata la somma di Euro 10.400,00 al finanziamento di specifici programmi di lavoro programmati dalla Gestione Commissariale ed ordinati dal Direttore Generale tendenti al miglioramento dei servizi esistenti o all'attivazione di nuovi servizi o attività di controllo nei confronti del gestore del Servizio Idrico Integrato. L'Attività di controllo può esplicarsi anche con attività interne rivolte alla ricostruzione di dati tecnici e contabili relativi ai Programmi di Investimento approvati dal 2004.

Per il finanziamento dei programmi di lavoro verranno utilizzate le risorse precedentemente indicate e tali programmi non dovranno essere sottoposti all'approvazione ne preventiva ne successiva delle organizzazioni sindacali.

In assenza di programmi di lavoro, ordinati dal Direttore, non potranno essere riconosciute a nessun titolo compensi per il miglioramento dei servizi.

Il compenso individuale del personale coinvolto verrà determinato sulla base della valutazione effettuata dal Direttore Generale con i criteri indicati nelle schede di valutazione allegate alla presente con esclusione del criterio dell'autovalutazione, vigente esclusivamente per la valutazione sull'attività annuale.

Al fine della ripartizione della somma di euro 10.400,00 tra il personale coinvolto nei progetti finalizzati alle attività su indicate verranno applicati i seguenti criteri:

PRIMA FASCIA: verrà destinato un importo pari o superiore al 50% delle somme complessive e verrà

Firma del Presidente del C. dei Revisori

ripartito tra il personale che avrà conseguito una valutazione eccellente pari a 100 punti nel programma di lavoro con una ripartizione tra le diverse categorie (max 1.850,00 cat. D – max 1.650,00 cat C – max 1.500,00 cat.B)



SECONDA FASCIA: verrà destinato un importo non inferiore al 25 % delle somme complessive e verrà ripartito tra il personale che avrà conseguito una valutazione compresa tra 90 e 99 nel programma di lavoro con una ripartizione tra le diverse categorie (max 1.400,00 cat. D – max 1.200,00 cat C – max 1.000,00 cat. B)

TERZA FASCIA: verrà destinato un importo non superiore al 25 % delle somme complessive e verrà ripartito tra il personale che avrà conseguito una valutazione buona compresa tra 80 e 89 punti nel programma di lavoro con una ripartizione tra le diverse categorie (max 1.000,0 cat. D – max 800,00 cat C – max 600,00 cat. B)

Eventuali economie all'interno delle fasce non verranno ridistribuite.

I Compensi per particolari responsabilità sono trattati all'articolo 6 . Si prevede che il personale della categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, e il personale della categoria C e B, qualora venga incaricato di compiti che comportino specifiche responsabilità, può percepire, nei limiti delle risorse a tal fine destinate, un'indennità che compensi la particolare responsabilità attribuita commisurata al periodo di effettivo svolgimento dei relativi compiti e funzioni.

Sono considerati compiti di particolare responsabilità quelli che comportano:

1. Verifica tecnica di progetti preliminari, definitivi ed esecutivi presentati dal gestore e relativi procedimenti espropriativi, attività propedeutica all'approvazione di detti progetti da parte di codesto dell'Ente;
2. Verifica Tecnico Contabile dei S.A.L. delle opere pubbliche e spese generali da liquidare al gestore.
3. rapporti diretti con l'Agenzia delle Entrate e con gli Enti previdenziali e assistenziali;
4. il coordinamento di gruppi di lavoro;
5. l'attribuzione della funzione di segretario verbalizzante in organi, comitati o commissioni istituite dall'Amministrazione e ogni atto complesso che verrà certificato in dettaglio.

Al fine del riconoscimento di detta indennità, il dirigente competente deve certificare le attività di particolare responsabilità attribuite ed effettivamente svolte nel corso dell'anno.

L'importo annuo massimo attribuibile per la remunerazione dei compiti che comportino specifiche responsabilità è il seguente:

2. categoria D..... € 2.500,00.
3. categoria C..... € 1.000,00.
4. categoria B..... € 1.000,00.

Le somme possono essere riconosciute ed assegnate solo ed esclusivamente nel limite del budget disponibile e residuale rispetto al pagamento degli altri istituti previsti nel presente contratto.

L'Orario di servizio ed il riconoscimento dei buoni pasto vengono trattati all'articolo 7. L'Orario di servizio settimanale è di norma distribuito in cinque giorni, dal Lunedì al Venerdì, normalmente con sei ore antimeridiane e con due rientri pomeridiani di tre ore.



La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità che in questo caso consiste nel posticipare l'orario di entrate nell'articolazione antimeridiana e di anticipare l'orario di uscita nell'articolazione pomeridiana, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

Il nucleo centrale dell'orario di lavoro viene generalmente stabilito dalle ore 9,00 alle ore 14,00 al mattino e dalle ore 15,30 alle ore 17,30 al pomeriggio.

Il personale dipendente sia con contratto a tempo indeterminato sia a tempo determinato ha diritto a percepire un buono pasto del valore di euro 5,27. Il diritto al buono pasto scaturisce dal manifestarsi congiunto delle seguenti condizioni:

1. attività lavorativa svolta con rientro pomeridiano;
2. rientro pomeridiano non inferiore a due ore;
3. pausa pranzo, derivante da sistema rilevazione presenze, non inferiore a 30 minuti e non superiore a due ore.

Mentre all'articolo 8 si tratta il riconoscimento dell'indennità di maneggio valori, riconosciuta all'economista, o ad altro agente contabile, per i giorni di effettivo servizio, un compenso giornaliero pari a euro 1,54.

L'Ultima parte dell'articolo 8 prevede che le clausole contrattuali riportate nel presente contratto troveranno applicazione, in caso di proroga della Gestione Commissariale per la regolazione del Servizio Idrico Integrato della Sardegna, anche nell'esercizio 2014 compatibilmente con la normativa vigente.

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

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2012

Fondo stabile:

articolo 15, comma 1, lett.a) e comma 5 CCNL 01/04/1999	51.323,72	
Retribuzione di posizione e risultato DCE n°54/2007	35.000,00	
totale		86.323,72
Economie		0,00
Totale Fondo		86.323,72

Previsione utilizzo fondo:

Comparto	5.661,00	
PEO	6.347,77	
Retribuzione di posizione e risultato DCE n°54/2007	35.000,00	

		47.008,77
Responsabilità	18.625,00	
Maneggio valori	329,56	
Produttività	9.960,00	
Articolo 15, comma 5	10.400,00	
		<hr/>
		39.314,56
Totale spesa prevista		86.323,33
Disponibilità Residua		0,39



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;
NOTA BENE: I rinvii a precedenti contratti devono essere chiaramente ed espressamente indicati, con riproduzione testuale della relativa disciplina, evitando la mera citazione degli estremi degli stessi. È fatto divieto di rinvio, anche tacito, a norme non compatibili con l'ordinamento normativo vigente.

Rispetto al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo approvato nel 2012, non è stato necessario eliminare nessun comma e nessun articolo risultante in contrasto con la normativa.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (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;

Non obbligati al rispetto dei limiti previsti dal D. Lgs. 150/2009 essendo un Ente con meno di 15 dipendenti con contratto di lavoro subordinato si è garantito anche nel 2013 come nel 2012 una differenziazione nella valutazione, come si evincerà dalle schede di valutazione relative a ciascun dipendente in modo da garantire la meritocrazia e la premialità nella corresponsione degli incentivi. In particolare all'articolo 5 è stata inserita la parte relativa al premio di miglioramento recependo la normativa del D. Lgs 150/2009 in materia di differenziazione della valutazione e destinando risorse uguale o superiore al 50% alla prima fascia, garantendo risorse superiore o uguale al 25% alla seconda fascia e risorse inferiori al 25% alla terza fascia.

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);

Lo Schema di Contratto collettivo decentrato Integrativo non prevede nuove progressioni economiche in quanto il meccanismo di progressione è regolato dal CCDI 2010 ed in ogni caso sono sospese per il triennio 2011 - 2013 in attuazione dell'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. 78/2010.

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.

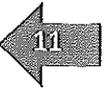
L'ipotesi di contratto predisposto, in relazione alle materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione decentrata integrativa, ha come obiettivo prioritario sia la valorizzazione del personale, fondata sul miglioramento delle competenze professionali, sia sul contributo individuale apportato da ciascuno al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e miglioramento dei servizi erogati dall'Ente.

La valorizzazione delle risorse umane si basa sui seguenti principi:

- coinvolgimento di tutti i lavoratori nei processi di miglioramento dell'ente, seppur garantendo un certo grado di differenziazione viste le urgenze dell'Ente;

Gestione Commissariale Straordinaria per la Regolazione del Servizio Idrico Integrato della Sardegna
Relazione Illustrativa

- riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità delle prestazioni erogate dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- collegamento tra contributi individuali, o di gruppo, e sistema degli incentivi;
- differenziazione nella valutazione con una più dettagliata graduazione della valutazione.



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

Il fondo delle risorse decentrate costituito con Determina n° 128 del 28 novembre 2013 si costituisce di sole risorse Stabili.

Firma del Presidente del C. dei Revisori