

- 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;**

Le Ipotesi di CIA sostituiscono integralmente tutti gli accordi pregressi di identico contenuto.

- 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;**

Le Ipotesi di CIA in oggetto sono coerenti con quanto previsto dalla normativa vigente e, anche in forza di quanto previsto dalle sopra citate Linee generali di indirizzo, hanno stabilito i seguenti criteri di distribuzione:

La quota complessiva, nel rispetto di quanto già citato nelle predette Linee di Indirizzo Regionali in merito, viene erogata ai dipendenti tenuto dei sotto indicati criteri:

- *livello di raggiungimento dell'obiettivo assegnato nei due step valutativi attestato dal Nucleo di Valutazione;*
- *essere in servizio nell'anno 2024 (la quota non verrà erogata ai dirigenti assunti dopo il 1° agosto 2024);*
- *partecipazione al progetto assegnato, sulla base della effettiva presenza in servizio: è considerata presenza in servizio: le ferie e le festività di cui all'art. 16 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali – Dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica, il congedo di maternità, paternità, "astensione obbligatoria" ivi compreso il periodo di interdizione per gravidanza a rischio di cui al DL.vo 151/2001, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 24 del già citato CCNL, l'infortunio sul lavoro di cui all'art. 22 del predetto CCNL e i permessi sindacali di cui dall'art. 10 del CCNQ 4.12.2017 e s.m.i.).*

Il calcolo della quota pro capite, soddisfatti i sopra indicati criteri, sarà riparametrata in base a:

- *tipo di rapporto di lavoro (tempo pieno – tempo ridotto);*
- *giorni lavorativi utili, come dettato nei "Criteri di distribuzione" sopra citati;*
- *grado di apporto individuale (partecipazione alle attività relative alle aree di intervento=sì/no);*

Il Nucleo di Valutazione valuterà il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, negli step di settembre e dicembre 2024, al fine della erogazione delle quote spettanti al personale avente diritto.

- 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);**

Parte non pertinente.

- 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.**

I risultati attesi dalle Ipotesi di CIA riguardano il raggiungimento degli obiettivi preposti in applicazione delle Linee generali di indirizzo sulle Risorse Aggiuntive Regionali.

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

Nulla da dichiarare.

Legnano, 23 GEN. 2025

Il Direttore
SC Gestione e Sviluppo Risorse Umane
dott. Andrea Colombo