

**COMUNE DI CORTE DE' CORTESI
CON CIGNONE
PROVINCIA DI CREMONA**

IPOTESI

***CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI CORTE DE' CORTESI CON
CIGNONE***

ANNO 2018

PARTE NORMATIVA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Articolo 2

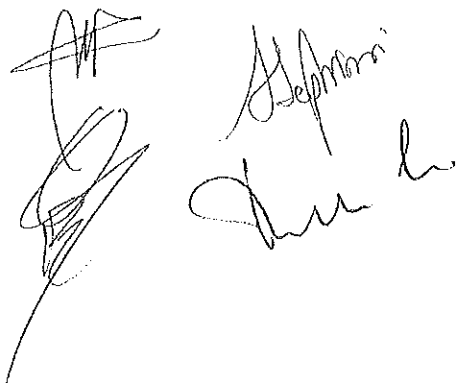
Ambito di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Corte de' Cortesi con Cignone di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Articolo 3

Durata -Revisione

1. Il presente CCDI ha durata triennale per la parte normativa dal 01/01/2018 al 31/12/2020. Con cadenza annuale può essere rinegoziato.
2. 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.



TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

Articolo 4

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art.67, c.1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - Progressioni
 - Indennità di comparto.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art.68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Articolo 5

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale (*) del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto può incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

(*) N.B.: la percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

Articolo 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Inoltre è rimessa alla contrattazione integrativa definire preventivamente una quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

1. La misura della maggiorazione è determinata in misura differenziata, secondo la qualifica di appartenenza come segue:
 - personale di tutte le categorie: 40% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente con un punteggio di almeno 84/100 nell'anno precedente;



2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 50% del personale interessato dai processi di valutazione.
3. La distribuzione dei premi individuali non verrà erogata a chi percepisce altra indennità superiore ad € 1.000,00 annui.

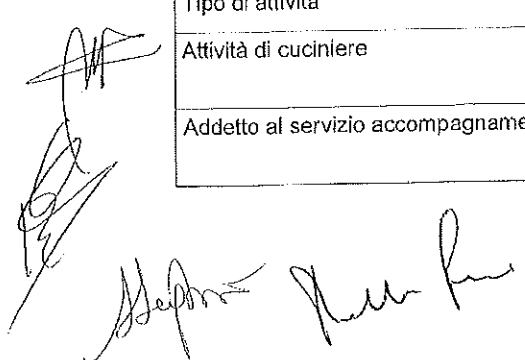
Articolo 7 **Progressioni**

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale (PEO) si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Il personale interessato è quello a T.I. in servizio nell'ente alla data del 01/01/2018 e deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento.
3. Le parti pongono come obiettivo il raggiungimento della categoria massima seguendo i seguenti criteri: il principale criterio su cui fondare la progressione economica orizzontale è il punteggio ottenuto nel triennio precedente che dovrà essere un punteggio minimo superiore a punti 80/100 per ogni anno ed inoltre a partire dal 2020 per i passaggi nelle seguenti categorie si dovrà possedere il seguente titolo di studio:
 - per la categoria A5/A6 i dipendenti devono essere in possesso di qualifica professionale almeno biennale;
 - per la categoria B7/B8 i dipendenti devono essere in possesso del diploma di istruzione secondaria di durata almeno quadriennale;
 - per la categoria C5 e C6, i dipendenti devono essere in possesso della laurea almeno triennale.
4. Le progressioni verticali (PEV) si applicano al personale dipendente a tempo indeterminato presso l'Ente da almeno 3 anni e secondo le vigenti normative.
5. Sia per le PEO che per le PEV in caso di ex equo si darà priorità all'anzianità di servizio presso qualsiasi Pubblica Amministrazione.

Articolo 8 **Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199).
3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Attività di cuciniere	Euro 1.50 al giorno
Addetto al servizio accompagnamento scuolabus	Euro 1.00 al giorno ed in base alla percentuale di part-time



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones below it.

6. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
7. Tale indennità verrà corrisposta a partire da gennaio 2019, mentre fino al 31/12/2018 verrà erogata come in precedenza.
8. si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
9. L'indennità di maneggio valori stabilita in € 2.00 al giorno per la figura di Economo Comunale e per gli altri agenti contabili individuati con provvedimento, non viene riconosciuta a titolari di altre indennità superiori a € 1.000,00 annui.

Articolo 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:

A titolo esemplificativo possono essere considerate le seguenti funzioni alla categoria C:

- a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale;
- b) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;

A titolo esemplificativo possono essere considerate le seguenti funzioni alla categoria D:

- a) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;
- b) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.

Articolo 10

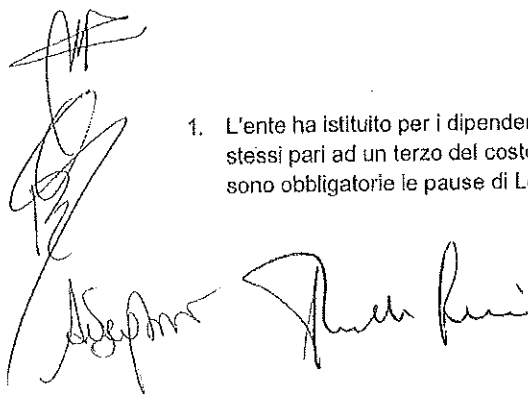
Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con arrotondamento ad 1 unità, con esclusione delle posizioni organizzative.

Articolo 11

Buoni pasto

1. L'ente ha istituito per i dipendenti il servizio mensa con corresponsione di un contributo da parte degli stessi pari ad un terzo del costo come da tariffa. Di tale servizio non è obbligatorio usufruirne, mentre sono obbligatorie le pause di Legge (almeno 10 minuti superate le 6 ore continuative di lavoro).



Articolo 12

Flessibilità dell'orario di lavoro (art.27 CCNL 2018)

1. E' riconosciuta la possibilità di fruire di flessibilità settimanale dell'orario di lavoro nel rispetto dell'orario contrattuale con riferimento al mese (h.156 al mese per un orario a T.P.). Dovrà, inoltre, essere garantita la presenza in ufficio di almeno una persona nella fascia oraria di apertura al pubblico. La flessibilità oraria potrà essere compresa tra le ore 6.30 e le ore 20.30.

Articolo 13

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

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 P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. 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.

Articolo 14

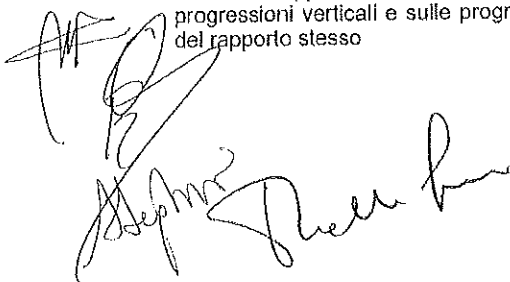
Disposizioni in favore dei Comuni di minori dimensioni demografiche

1. I Comuni privi di posizioni dirigenziali nel caso in cui siano privi di posizioni organizzative nella categoria D (non sono considerati i dipendenti in convenzione o incarichi a contratto art.110 TUEL 267/2000) possono attribuire ai dipendenti di categoria C , la Responsabilità degli uffici e dei servizi.

Articolo 15

Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

1. la contrattazione decentrata dell'Unione e/o dei Comuni di provenienza del personale può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante
2. La contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore e/o cedente può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.
3. Il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale, ivi compresa la disciplina sulle progressioni verticali e sulle progressioni economiche orizzontali, è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso



Articolo 16

Disciplina del lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari ed imprevedibili. Pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del Personale, cui appartiene il dipendente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso. Nei casi in cui si autorizzino dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del Personale che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.

3. Per "lavoro straordinario" si intende il periodo che va dalla fine dell'orario di servizio giornaliero oltre i quattordici minuti.
4. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore.
5. Qualora il prolungarsi dell'orario di lavoro diventi "consuetudine", il Responsabile del Personale provvederà a modificare l'orario di servizio settimanale, considerato che per lavoro straordinario si intende "lavoro eccezionale".
6. La liquidazione del lavoro straordinario verrà effettuata al raggiungimento dei 15 minuti.

Articolo 17

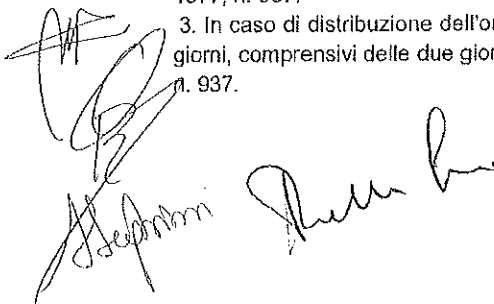
Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario è istituita la Banca delle Ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite individuale annuo da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il dipendente è tenuto a comunicare, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, al proprio Funzionario responsabile, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiedere il pagamento ovvero di cui intende usufruire con riposo compensativo.

Articolo 18

Ferie e festività

1. Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito.
2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall' articolo 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.
3. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni, comprensivi delle due giornate previste dall' art. 1, comma 1, lettera "a", della legge 23 dicembre 1977, n. 937.



4. Per i dipendenti assunti per la prima volta in una pubblica amministrazione, a seconda che l'articolazione oraria sia su cinque o su sei giorni, la durata delle ferie è rispettivamente di 26 e di 30 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dai commi 2 e 3.
5. Dopo tre anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 4 spettano i giorni di ferie stabiliti nei commi 2 e 3.
6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerato giorno festivo la ricorrenza del Santo patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in un giorno lavorativo.
7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.
8. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Esse sono fruite, previa autorizzazione, nel corso di ciascun anno solare, in periodi compatibili con le esigenze di servizio, tenuto conto delle richieste del dipendente.
10. L'ente pianifica le ferie dei dipendenti al fine di garantire la fruizione delle stesse nei termini previsti dalle disposizioni contrattuali vigenti.
11. Le ferie maturate e non godute non sono monetizzabili.
12. A domanda dei dipendenti, le ferie possono essere usufruite ad ore, sono stabiliti i seguenti monte ore annuali: a) 202 ore, corrispondenti ai 28 giorni di ferie ; b) 192 ore, corrispondenti ai 32 giorni di ferie.
13. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, i monte ore di cui al comma 2 sono riproporzionati, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.

Articolo 19

Servizi minimi essenziali in occasione di sciopero

1. Al fine di garantire il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'Ente, che verranno garantiti anche in occasione dello sciopero.
2. I servizi ritenuti essenziali fra quelli elencati nelle forme di garanzia del CCNL e il contingente di persone individuato è:

Servizi essenziali	Contingenti
Registrazioni di nascita e morte	1 addetto dell'ufficio demografici

3. Le procedure in caso di sciopero sono regolamentate come segue:
 - a) i Responsabili del funzionamento dei singoli servizi o uffici in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione e, ove possibile, dopo aver in prima istanza utilizzato il personale non aderente allo sciopero;
 - b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS. entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, ove sia possibile;
 - c) durante lo sciopero i Funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
 - d) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero, ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 10 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
 - e) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione e al personale.

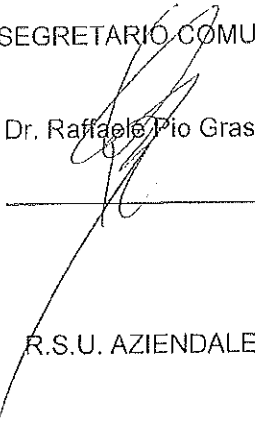
Handwritten signatures of the representatives involved in the agreement, including a large signature at the top left and several others below it.

Corte de' Cortesi con Cignone,

05/12/18

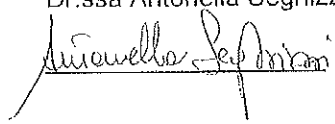
IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr. Raffaele Pio Grassi



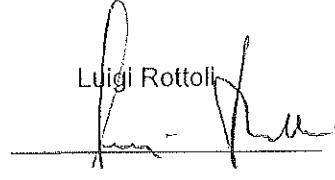
R.S.U. AZIENDALE

Dr.ssa Antonella Seghizzi



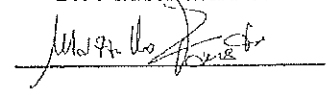
IL RESPONSABILE SETTORE AA.GG

Luigi Rottoli

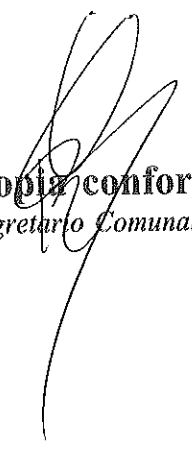


OO.SS.TERRITORIALI

Dr. Fausto Mazzullo



Per copia conforme
Il Segretario Comunale



20 DIC 2018



**COMUNE DI CORTE DE' CORTESI
CON CIGNONE
PROVINCIA DI CREMONA**

IPOTESI

***CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI CORTE DE'
CORTESI CON CIGNONE***

ANNO 2018

PARTE ECONOMICA

COMUNE DI CORTE DE' CORTESI CON CIGNONE

PROVINCIA DI CREMONA

IPOTESI CCDI PER UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2018

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PREINTESA

PARTE ECONOMICA

ARTICOLO 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (di seguito indicato come CCDI) si applica a tutto il personale dell'Ente con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato.
2. Il CCDI concerne l'anno 2018 ed ha durata annuale per quanto riguarda la parte economica ma, esso conserva comunque la sua efficacia sino alla stipulazione del contratto successivo.
3. Gli effetti del CCDI decorrono dal giorno successivo alla sua stipulazione, salve diverse decorrenze previste dal contratto stesso.

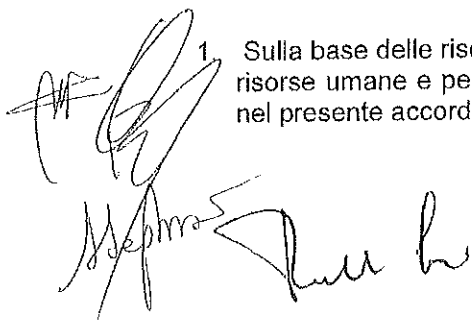
ARTICOLO 2 – RISORSE DISPONIBILI

Con determina n. 198 del 23/11/2018 – si è quantificato in € 18.422,16 l'ammontare provvisorio delle risorse decentrate relative all'anno 2018, il quale risulta così composto:

- Risorse Stabili € 16.382,24
- Risorse Variabili € 2.039,92

ARTICOLO 3 – DESTINAZIONE DEL FONDO

1. Sulla base delle risorse disponibili fisse e variabili, da utilizzare per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2018, è stata disposta la destinazione, riportata nel presente accordo, così come specificata nell'allegato A)



Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and several smaller ones below it, some with a checkmark.

ARTICOLO 4 – UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

1. L'ammontare delle risorse stabili, pari ad € 16.382,24 verrà utilizzato prioritariamente per il finanziamento dei seguenti istituti:
 - Indennità di comparto (quota a carico delle risorse decentrate stabili);
 - Progressioni economiche orizzontali.
2. Le risorse che residueranno saranno utilizzate per erogare l'indennità condizioni di lavoro, il compenso per specifiche responsabilità e per l'incentivazione della performance individuale.

ARTICOLO 5 – INDENNITA' DI COMPARTO

1. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.33 del CCNL 21.05.2018.
2. La quota dell'indennità di comparto che, ai sensi della tabella D allegata al CCNL 22.01.2004, graverà per l'anno 2018 sulle risorse stabili, è stimata in € 2.400,42
Il personale interessato viene individuato nelle categorie e nelle quantità di seguito elencate:

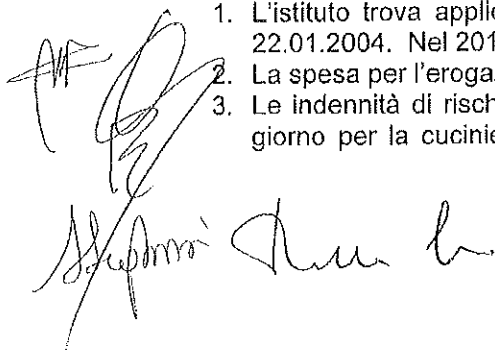
CATEGORIA POSIZIONE ECONOMICA	N. ADDETTI	IMPORTO
D	1	€187,80
C	3	€1.492,56
B	1	€ 426,96
A	1	€ 293,10
TOTALE		€ 2.400,42

ARTICOLO 6 – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

La spesa per l'anno 2018 graverà sulle risorse stabili per le progressioni già attribuite ed è stimata in € 8.129,08.

ARTICOLO 7 – INDENNITA' di RISCHIO

1. L'istituto trova applicazione secondo a disciplina recata dall'art. 41 del CCNL 22.01.2004. Nel 2018 viene erogata come nel precedente CCNL.
2. La spesa per l'erogazione dell'indennità in parola è stimata in € 630,00
3. Le indennità di rischio vengono corrisposte con l'erogazione lorda di € 1.50 al giorno per la cuciniera e nella misura di € 1.00 al giorno in base al P.T. per



Two handwritten signatures are present at the bottom left of the page. The first signature is in dark ink and appears to be 'AF'. The second signature is in blue ink and appears to be 'Stefano' followed by a surname.

addeita all'accompagnamento bambini sullo scuolabus ed in base alle presenze in servizio

ARTICOLO 8 – COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. l'Istituto trova applicazione secondo la disciplina recata all'art.70 quinquies c.1 del CCNL 21.05.2018.
2. La spesa per l'erogazione dell'indennità in parola è stimata in € 6.991,00, il personale interessato viene individuato nelle categorie e nelle quantità di seguito elencate:

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA POSIZIONE ECONOMICA	IMPORTO
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO ENRICA ORMEZZANI	C4	€ 2.297,00
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO ANTONELLA SEGHIZZI	C4	€ 2.297,00
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO VILMA ONESTI	C5	€ 2.397,00
TOTALE		€ 6.991,00

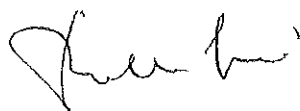
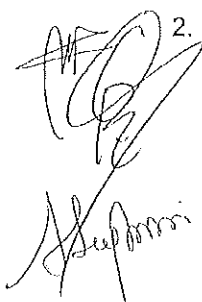
3. Il compenso suddetto viene erogato al personale sopra indicato quale Responsabile del Procedimento.

ARTICOLO 9 – INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.69 del CCNL 21.05.2018.
2. Nell'anno 2018 vengono destinate all'incentivazione di cui al comma precedente le somme che residuano sul fondo dopo l'erogazione delle competenze per progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto, indennità di rischio ed indennità di cui al precedente art.8.

ARTICOLO 10 – UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI

1. Per quanto non previsto dal CCDI si fa rinvio alle specifiche disposizioni previste in materia dai CCNL e dalle leggi nel tempo vigenti.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro normativo di riferimento rispetto alle clausole definite nel CCDI.



ARTICOLO 11 – PROGETTI FINALIZZATI

1. Quest'anno non sono previsti progetti.

ARTICOLO 12 – CLAUSOLE FINALI DI RINVIO

1. Per quanto non previsto dal CCDI si fa rinvio alle specifiche disposizioni previste in materia dai CCNLe dalle leggi nel tempo vigenti.
2. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro normativo di riferimento rispetto alle clausole definite nel CCDI.

Corte de' Cortesi con Cignone, 05/12/18

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr. Raffaele Pio Grassi

R.S.U. AZIENDALE

Dr.ssa Antonella Seghizzi

IL RESPONSABILE SETTORE AA.GG

Luigi Rottoli

OO.SS.TERRITORIALI

Dr. Fausto Mazzullo



Per copia conforme
Il Segretario Comunale

20 DIC 2018

ALLEGATO A:

RIPARTO FONDO 2018

PROGRESSIONI ORIZZONTALI	€ 8.129,08
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 2.400,42
INDENNITA' ART.17 SEGHIZZI	€ 2.297,00
INDENNITA' ART.17 ORMEZZANI	€ 2.297,00
INDENNITA' ART.17 ONESTI	€ 2.397,00
INDENNITA' DI RISCHIO	€ 630,00
PRODUTTIVITA'	€ 271,66
TOTALE	€ 18.422,16

