

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di CORBOLA (Provincia di
Rovigo)**

**ANNO 2015
PREINTESA**

il giorno _____ del mese di _____ dell'anno 2015 alle ore _____ ha avuto
luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott. GIBILARO Gerlando,

e dalla Sig.ra STARNINI Maria Luisa – Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni
sindacali firmatarie del CCNL:

- FRANCHI Giuseppe – Rappresentante Provinciale CGIL;
- GARBIN Cristina – Rappresentante Provinciale UIL;

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona del sig.

- BERGAMINI Claudio – Rappresentante Aziendale R.S.U.;

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del
Comune di Corbola



Titolo I°

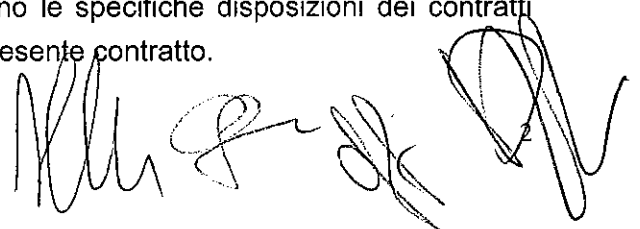
Disposizioni generali

Art. 1 - Premessa

1. Le parti, in applicazione dell'art 40, comma 1 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. in cui si prevede che **"La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali"**, richiamano l'oggetto della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, di cui:
- ☞ all'art. 3, capo 1 del titolo 2° del CCNL 1.4.1999 del Comparto regioni - autonomie locali, che precisa come il **sistema delle relazioni sindacali**, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;
 - ☞ all'art. 2 del Nuovo Ordinamento Professionale approvato con CCNL sottoscritto in data 31.3.1999, che definisce **obiettivi da perseguire con l'applicazione del contratto**:
 - miglioramento della funzionalità dei servizi;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa;
 - accrescimento dell'efficienza e dell'efficacia della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
 - la necessità di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori promuovendone lo sviluppo in linea con le esigenze di efficienza degli enti;
 - prevedere adeguati ed organici interventi formativi sulla base di programmi pluriennali formulati e finanziati dagli enti;
 - ☞ all'art.4 del CCNL 22.1.2004, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.
2. Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a **tutti gli istituti contrattuali** rimessi a tale livello (art.4 – p.1 CCNL 22.1.2004);

Art. 2 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Corbola (RO) e **disciplina materie demandate alla contrattazione integrativa**. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha **efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti**.
3. Per il personale **comandato o distaccato** si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.



4. Il presente contratto ha validità per **l'anno 2015** con cessazione di efficacia per le clausole di mancato adeguamento alle disposizioni di cui al D.Lgs 150/2009 in applicazione dell'art. 65, comma 3, dello stesso decreto legislativo.
5. Sono comunque fatte salve eventuali **modifiche o integrazioni derivanti da:**
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - a volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - **per la parte sindacale** dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata.
 - **dal Presidente della delegazione di parte pubblica**, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle **OO.SS. territoriali firmatarie** del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.

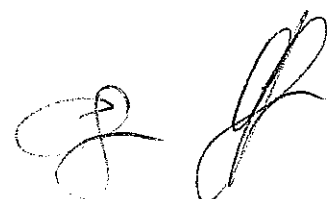
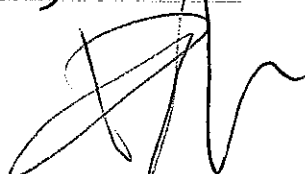
Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che:
"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata **contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali, nonché dalle disposizioni della normativa vigente in materia di personale.**"
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta **oggettivamente non chiara** le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica **sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.**

TITOLO II°

Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 5 - Premessa



1. Le Organizzazioni Sindacale i le Rappresentanze Sindacali Unitarie prendono atto dell'ammontare delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse venga distribuito tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli.

Art. 6 - Risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

1. In applicazione dell'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al **personale appartenente alla Categoria B** che svolge la propria attività in condizioni **particolarmente disagiate**.
2. Inoltre, in applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL spetta alla contrattazione integrativa definire: "**le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione" dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo.
3. Ai fini del precedente comma s'intende per attività **particolarmente disagiata** un'attività **decisamente scomoda**, svolta in condizioni **difficili 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. Tale disagio può **anche essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio** rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo a altre specifiche indennità (es. indennità di turno).
4. L'indennità di disagio **non è cumulabile**, per le **stesse motivazioni**, con altre indennità quali ad esempio l'indennità di rischio, di turno o di reperibilità, inoltre non può essere attribuita per il **semplice fatto di svolgere le mansioni proprie del profilo professionale** di appartenenza, ma per le condizioni particolari in cui tale prestazione è effettuata (è cumulabile, invece, con la maggiorazione del 50% di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2001 come integrato dall'art. 14 del CCNL 14.10.2001, che non è classificabile quale indennità);
5. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare **attività particolarmente disagiate le seguenti:**

	Attività professionale svolta	n. addetti
2	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di necroforo/operaio manutentore	1
3	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di operaio manutentore	2
4	Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di messo notificatore e/o Autista scuolabus	2
	TOTALE	5

6. Per lo svolgimento delle attività di seguito indicate è prevista un'indennità di disagio **corrisposto mensilmente pari ad un importo annuale lordo di:**

4

Attività professionale svolta	Importo annuale
Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di necroforo, operaio manutentore	€ 360,00
Attività prestata nello svolgimento delle mansioni di messo notificatore autista scuolabus	€ 360,00

L'indennità di disagio degli Autisti Scuolabus è da collegarsi alla disponibilità richiesta agli stessi di osservare un orario di servizio flessibile, spezzato nell'arco della giornata e suscettibile di modificazione in rapporto al calendario ed all'orario scolastico.

Per la figura di necroforo/operaio manutentore, la suddetta indennità è da collegarsi alla tipologia di servizi che comportano particolari situazioni di disagio, sia per l'esposizione agli agenti atmosferici, sia per il numero di operai estremamente ridotto rispetto ai servizi manutentivi richiesti.

L'erogazione della indennità di disagio è rapportata solo ai giorni di effettiva prestazione lavorativa. Conseguentemente non può essere erogata in caso di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo. Pertanto, l'importo deve essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore risulti assente per una delle ipotesi previste dalle disposizioni contrattuali o da specifiche disposizioni di legge (ferie, malattia, maternità, permessi, ecc...).

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente istituto saranno finalizzati a compensare la performance organizzativa individuale, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08, come convertito nella legge 133/08.

Art. 7 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lettera f) del C.C.N.L. 01.04.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro, sono attribuiti al personale appartenente alla categorie C e D, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, compiti comportanti specifiche responsabilità.

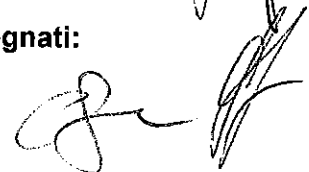
Al dipendente incaricato con atto formale, ai sensi degli artt. 5 e 6 della L. n. 241/1990, della responsabilità di uno o più procedimenti è attribuita un'indennità.

La indennità viene attribuita e graduata dal Responsabile del Settore, che conferisce l'incarico, a seguito della valutazione e conseguente pesatura economica della tipologia di procedimenti assegnati al dipendente.





Parametri di valutazione del peso economico dei procedimenti assegnati:



Punteggio massimo attribuibile: punti 12

- 1 Complessità normativa del Procedimento - Difficoltà legata alla necessità di frequenti aggiornamenti normativi: Punti 1, 2 o 3;
- 2 Interferenza del Procedimento con le funzioni e compiti di altri Uffici e/o Settori - Necessità di coordinamento con il resto della struttura: Punti: 1, 2 o 3;
- 3 Procedimento che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con l'utenza: Punti: 1, 2 o 3;
- 4 Procedimento che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con il Segretario Comunale: Punti: 1, 2 o 3.

Gli effetti retributivi della pesatura delle specifiche responsabilità, effettuata sulla base dei parametri e dei punteggi sopra riportati, sono determinati con la seguente metodologia:

il budget (X) assegnato al finanziamento delle specifiche responsabilità (che per l'anno 2015 ammonta ad € 4.900,00) viene diviso per il numero dei dipendenti formalmente incaricati (Y).

Il valore ottenuto (Z) costituisce l'indennità teorica attribuibile ad ogni singolo dipendente incaricato.

Il conferimento delle specifiche responsabilità comporta l'attribuzione di una indennità, qualora sia raggiunto, a seguito della pesatura, un punteggio pari ad almeno a 4 punti. Oltre detta soglia, è attribuita una indennità determinata nel suo ammontare in rapporto alla diversa rilevanza della responsabilità, secondo il seguente sistema di pesatura economica:

RESPONSABILITA' BASSA **Z X 90%**
(da punti 4 a punti 6)

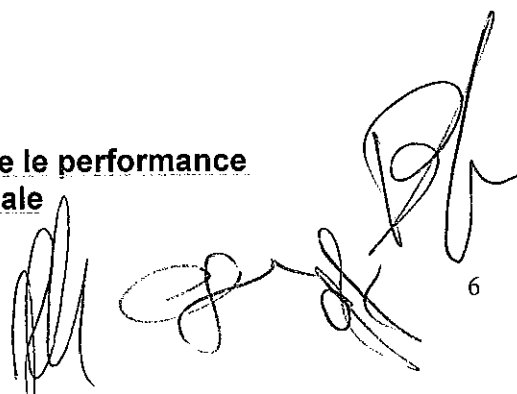
RESPONSABILITA' MEDIA **Z X 100%**
(da punti 7 a punti 9)

RESPONSABILITA' ALTA **Z X 120%**
(da punti 10 a punti 12)

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità saranno individuati con provvedimento del Responsabile di Settore interessato e da comunicare alla Giunta Comunale.

Art.8 - Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale



6

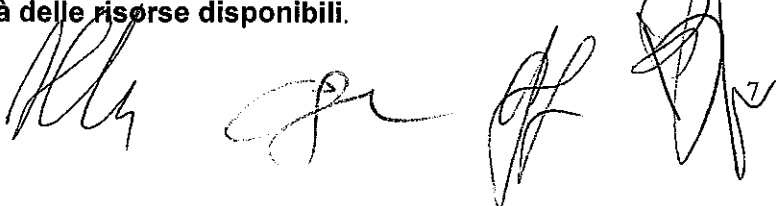
1. Le risorse destinate a compensare le **performance organizzativa e individuale** sono rappresentate da ciò che **residua dall'applicazione dei precedenti articoli** relativi al titolo VI°.
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 relativo alla definizione dei **criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale**, dei **criteri generali delle metodologie di valutazione del personale** e dei **criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi**.
3. Le risorse di cui al comma 1 **sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri**:
 - a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso **per categoria e posizione di accesso**. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;
 - b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50



I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

- c) le **risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale** sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
 - d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al **personale appartenente ad ogni settore**, in tal modo si ottiene il **budget di risorse assegnato a ciascun settore**.
4. Le risorse per compensare **la performance di ciascun settore e la valutazione delle prestazioni individuali** sono ripartite tra il relativo personale in funzione del **raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati**.
- Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D.Lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali gli obiettivi devono essere :
- a) **rilevanti e pertinenti** rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) **specifici e misurabili** in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un **miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi**;
 - d) riferibili ad un **arco temporale determinato**, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da **comparazioni con amministrazioni omologhe**;
 - f) confrontabili con le **tendenze della produttività dell'amministrazione** con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla **quantità e alla qualità delle risorse disponibili**.



I dipendenti, pertanto, devono conoscere **prima** gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere **proporzionati alle risorse** umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al **complesso dell'attività** assegnata a ciascun dipendente.

5. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è **verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione** in applicazione del **sistema di valutazione vigente nell'ente**, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.
6. **Alla performance organizzativa** è destinato il **80%** delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:
- a) il **50%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della **performance organizzativa complessiva dell'ente**, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
 - b) il **50%** del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della **performance organizzativa del settore di appartenenza**, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
 - c) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è **effettuata dall'apposito Nucleo**;
 - d) **la percentuale di raggiungimento degli obiettivi** determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b).
 - e) entro il mese di **marzo / aprile** dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti applicando a ciascun dipendente il **parametro di categoria** indicato nel precedente prospetto.
7. Il restante **20%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei **comportamenti professionali attesi** effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (**performance individuale**):
- ① tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in **contraddittorio** con il dipendente;
 - ② le schede devono essere **compilate e discusse** con il dipendente interessato almeno due volte in riferimento all'anno o al periodo temporale di valutazione, **la prima** concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, **la seconda** a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
 - ③ a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente ha diritto di chiedere un **ulteriore incontro di conciliazione** con l'assistenza di un rappresentante sindacale aziendale (o territoriale di sua fiducia) qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;
 - ④ l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (**performance individuale**) avviene entro il mese di **marzo / aprile** dell'anno successivo secondo la seguente tabella:



A - valutazione compresa tra	B – Risorse performance individuale
90% e 100% attribuibile	100%
60% e 89,9% attribuibile	80%
40% e 59,9% attribuibile	55%
20% e 39,9% attribuibile	30%
0% e 19,9% attribuibile	0%

Il calcolo del compenso dovuto a ciascun dipendente del settore è effettuato dividendo l'importo di settore destinato alla performance individuale per la somma di **tutte percentuali di risorse destinate** a tale scopo **di ogni dipendente del settore**, l'importo ottenuto va poi moltiplicato per la percentuale di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente.

Per ogni dipendente occorre applicare la seguente semplice formula B,

$$(R/S) * B = r$$

Dove:

R = totale risorse destinate nel settore alla valutazione della performance individuale;

S = somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente del settore;

B = percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r = risorse attribuite al dipendente per la performance individuale;

Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale dell'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/08 (i primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso). Per il calcolo di tale decurtazione si procede a decurtare i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno;

Le risorse decurtate in applicazione della lettera precedente **costituiscono economie di bilancio per l'amministrazione** ai sensi della citata disposizione di legge.

8. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

9. Le risorse destinate alla performance individuale e organizzative e al miglioramento dei servizi sono per il corrente anno pari a: € 13.602,00

10. L'Amministrazione si riserva la facoltà di destinare la somma di € 4.000,00 integrata da Bilancio dell'Ente ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1998/2001, annualmente ai progetti obiettivo

Detta somma, stanziata ai sensi dell'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999, può essere resa disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte del nucleo di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dell'ente, create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

Al riguardo, le parti danno atto che detta somma potrà essere resa disponibile soltanto a seguito della certificazione del nucleo di valutazione di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999.

Art. 9 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

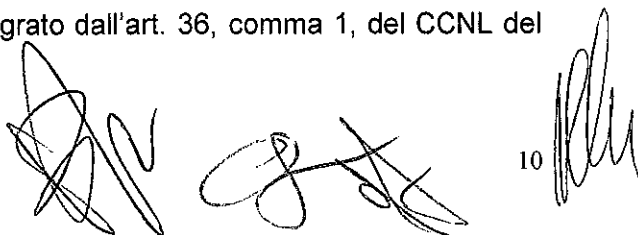
1. Le risorse di cui al presente articolo che comprendono a titolo esemplificativo quelle destinate ad incentivare la progettazione interna di opere pubbliche, gli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, le rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, la istruttoria dei condoni edilizi, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 2.1.2004 in modo forfetario riportando l'analogo importo previsto per il 2014.
2. Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale saranno quindi determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo e corrispondono a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.

Art. 10 - Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per le produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, costituito con determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane n° 30 del 24/10/2015 detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 pari ad € **20.302,00** risulta, pertanto, per l'anno 2015 così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per attività disagiate.	€ 1.800,00
Indennità di turno, vigilanza.	
Indennità di rischio.	€
Indennità di reperibilità.	
Indennità di maneggio valori.	€
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€
Compenso per specifiche responsabilità	€ 4.900,00
Compenso per particolari responsabilità	
Progressione economica orizzontale per l'anno in corso.	€
Risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione della prestazione e del risultato.	€
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 13.602,00
TOTALE	€ 20.302,00

2. Le **somme non utilizzate o non attribuite** con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo in applicazione dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.1999 come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 2004 .



📁👁️ La disposizione di cui al comma precedente **non si applica alle risorse variabili ex art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.2999 ed a quelle che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati** che per le ragioni indicate non sono dettagliatamente quantificate nella costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

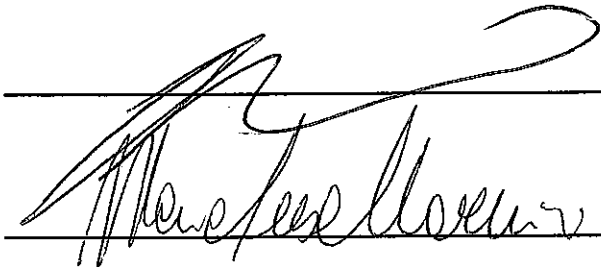
TITOLO VII°

Disposizioni finali


Art. 11 - Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione

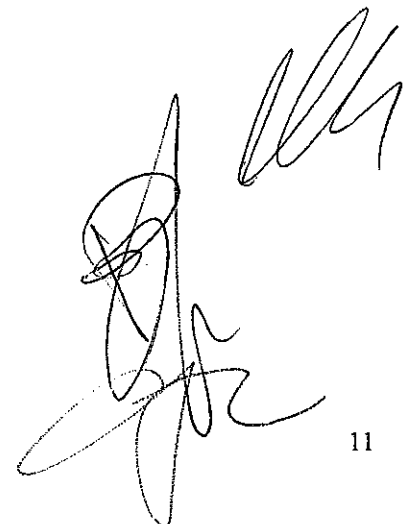
1. Al personale **temporaneamente distaccato o assegnato a tempo pieno o tempo parziale** presso unioni di comuni o con servizi in convenzione si applica la disciplina di cui agli articoli da 13 a 15 e 19 del CCNL del 22.1.2004.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

FP CGIL 



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

UIL FPL Cara fl

FA CGIL Giuseppe

RSU BERGAMINI CLAUDIO & Bergamini Claudio