



COMUNE DI GROPELLO CAIROLI

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Comparto Funzioni Locali

Accordo decentrato integrativo parte economica anno 2020

L'anno DUEMILAVENTI, il giorno 2 del mese di DICEMBRE, tra:

- Delegazione Trattante di parte pubblica (in presenza):

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Fausta Nigro – Segretario comunale
2. Componente	Sacchi Mara – Responsabile serv.econ.finanziario
2. Componente	Bruni Claudio – Responsabile serv. ambiente e territorio

- Delegazione di parte sindacale (in collegamento da remoto):

Sigla	Nominativo
(CGIL FP)	Sig. Americo Fimiani
(CISL FPS)	Sig. Cassinari Antonio
(UIL FPL)	Sig. Poggi Maurizio

- Rappresentanze Sindacali Unitarie

Nominativo
Sig. Leonardo Cammi
Sig. Luigi Orlandi
Sig.ra Iolanda Crisafulli

risulta sottoscritto a firme disgiunte, stante le prescrizioni vigenti ai fini del contenimento per emergenza epidemologica, il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Comparto Funzioni Locali - Accordo decentrato integrativo parte economica anno 2020.

Il contratto risulta definitivamente sottoscritto il 02/12/2020 (data dell'ultima firma acquisita).

Art. 1
Costituzione della delegazione trattante

1. La delegazione trattante, costituita con deliberazione G.C. ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.05.2018 e successive modifiche, è così composta:

Per la parte datoriale:

Segretario Comunale Dott.ssa Fausta Nigro (Presidente)
Responsabile Servizio Economico Finanziario Sig.ra Mara Sacchi
Responsabile Servizio Ambiente e Territorio Ing. Bruni Claudio

Per la parte sindacale:

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria:

Sig. Leonardo Cammi
Sig. Luigi Orlandi
Sig.ra Iolanda Crisafulli

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:

Sig. Americo Fimiani
Sig. Cassinari Antonio
Sig. Poggi Maurizio

Art. 2
Durata – Revisione

1. Il presente CCDI concerne l'anno 2020 per la parte economica; per quanto riguarda la parte giuridica si conferma e si rinvia a quanto previsto dal CCDI sottoscritto in data 18.11.2019 - periodo 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2021.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.
3. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
4. 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.

RISORSE DECENTRATE

Art. 3
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. Con determinazione n. 177/SF del 05.11.2020 è stato costituito in via definitiva il Fondo risorse decentrate, per un importo di € 80.661,00.
2. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 e c. 2 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di compartoLe somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

Per l'anno 2020 il totale risorse stabili ammonta ad € 70.915,00, di cui:

- € 69.515,00 per importo unico consolidato 2017
- € 1.581,00 art. 67 comma 2 lett. a
- € 1.416,00 art. 67 comma 2 lett. b):
- € 1.643,00 art. 67 comma 2 lett. c) parte stabile
- € 3.240,00 decurtazione del fondo parte stabile (art. 6-bis del D.lgs. 165/2001 e ss.s.ii.) cessazione del personale educativo dell'asilo nido

Ai sensi dell'art. 68, c. 1, le risorse non contrattabili ammontano ad € 29.872,00, così quantificate:

Progressioni orizzontali storiche	€ 23.180,00
Indennità di comparto	€ 6.602,00
Indennità professionali nido	€ 90,00

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
Per l'anno 2020 le risorse disponibili da contrattare ammontano ad € 50.789,00
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
Per l'anno 2020 tale risorse sono state quantificate in € 1423,00.

Art. 4

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

1. Le parti danno atto del rispetto di quanto disposto dall'art. 68, comma 3, del CCNL riferito alla sola parte variabile.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
3. Le parti concordano che per l'attribuzione dei premi correlati alla Performance si applica il sistema di valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 179 del 28/12/2018.
4. Il procedimento di valutazione del personale si conclude, di norma, entro marzo di ogni anno mentre l'erogazione della produttività si liquida, di norma, entro aprile di ogni anno.
5. Per l'anno 2020 la somma disponibile è di € **26.258,00**

Art. 5

Criteri specifici per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance - comparto

1. La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs. 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte della competente PO, utilizzando la scheda individuale contenuta nel Sistema di Valutazione vigente. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 4 (quattro) mesi contrattuali effettuati nell'anno di riferimento, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. La verifica dell'impatto dei periodi di assenza dal servizio, anche non continuativa, è ricondotta alla valutazione del Responsabile in sede di espressione del giudizio sull'apporto qualitativo al raggiungimento degli obiettivi di performance, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
5. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
6. Tale budget viene ridotto delle risorse necessarie all'applicazione dell'istituto della differenziazione della performance individuale, come definita al successivo art. 14.
7. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari o superiore al **50%**.
8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

- Gli avanzi generati dalle valutazioni pari o inferiori al 90% vengono distribuiti tra il personale che ha conseguito valutazioni superiori al 90%. Nel caso in cui non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore al 90%, gli avanzi sono distribuiti al personale con valutazione superiore al 80%. In caso contrario, le risorse rappresentano economia. Tali economie singolarmente attribuite ad altri dipendenti non possono superare il valore di performance dello stesso.
- Il premio individuale così come sopra determinato è attribuito proporzionalmente all'articolazione full/part-time del valutato.
- In caso di ricorso, presentato nei termini previsti dal Sistema di valutazione vigente, l'applicazione del riparto avanzi di cui al comma 9 è rinviato alla definizione del ricorso stesso.

Art. 6

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

- Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di premio loro spettante.
- Detta maggiorazione viene fissata nella misura del 30% del valore medio-procapite dei premi individuali attribuiti al personale valutato positivamente.
- Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita al 10% delle unità di personale interessato dai processi di valutazione (con arrotondamento all'unità superiore).

Art. 7

Progressione economica orizzontale

- A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
- I criteri di riconoscimento delle Progressioni economiche sono riportati nell'allegato A al CCDI del 18.11.2019, al quale si fa rinvio.
- Per l'anno 2020 è stato previsto l'importo di € 1750,00, per effettuare le seguenti progressioni:
 - n. 2 dipendenti appartenenti alla categoria B, di cui:
 - n. 1 in categoria B1 e n. 1 in categoria B3;
 - n. 1 dipendenti appartenenti alla categoria C.
- La progressione economica è attribuita ai dipendenti in possesso dei requisiti prescritti alla data del 1° gennaio dell'esercizio oggetto di valutazione.
Sulla scorta degli atti d'ufficio contenuti nel fascicolo personale dei dipendenti aventi diritto, verrà determinata a cura dell'Ufficio Personale la graduatoria per ogni categoria in base ai criteri di riconoscimento già approvati e verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

Art. 8

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

- L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni, cumulabili tra loro, e sarà erogata quadrimestralmente.
- Sono considerate **attività a rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
- Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali e/o esterne.

4. L'indennità di cui al precedente comma è erogata, solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, per un importo pari a **1,50 €** al giorno per rischio basso e pari a **3,00 €** al giorno per rischio più elevato, tenuto conto del Documento di Valutazione del Rischio, come "pesato" dal Datore di lavoro.
5. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere sarà cura del Responsabile di Servizio trasmettere apposita rendicontazione all'ufficio personale.
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. Le Parti danno atto che nell'organico dell'Ente al momento vi è una sola unità di personale che svolge attività lavorativa disagiata (dipendente assegnatario di mansioni plurime e con svolgimento del servizio in sedi diverse).
8. L'indennità di cui al precedente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, per un importo pari a **2,00 €** al giorno.
9. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere sarà cura del Responsabile di Servizio trasmettere apposita rendicontazione all'ufficio personale.
10. La misura dell'indennità riferita al **maneggio valori** è commisurata al valore delle somme movimentate dall'economista e altri agenti contabili dell'Ente (con riferimento alla resa dei conti dell'esercizio precedente). Si individuano le seguenti indennità connesse alle fasce dei valori trattati dagli agenti contabili:

Indennità €/giorno	Valore maneggio
€ 0,00	Da 0 a € 1.000,00
€ 1,00	Da € 1.001,00 a € 3.000,00
€ 1,10	Da € 3.001,00 a € 6.000,00
€ 1,20	Oltre € 6.001,00

Per l'economista viene riconosciuta l'indennità € 2,00/giorno, portata ad € 2,50 nel caso di gestione da parte del medesimo dei buoni sostitutivi servizio mensa dipendenti comunali e solamente se il valore annuo complessivo degli stessi sia di almeno € 1.000,00.

11. L'indennità di cui al precedente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.
12. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere sarà cura del Responsabile di Servizio trasmettere apposita rendicontazione all'ufficio personale.
13. Per l'erogazione di tale indennità si stima un fabbisogno di **€ 3.100,00.**

Art. 9

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

1. Al personale di categoria B e C, non titolare di PO, è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza:
 - Al personale di categoria B l'indennità è riconosciuta per funzioni caratterizzate da autonomia operativa all'interno di processi aventi complessità organizzativa e/o rilevanza esterna;
 - Al personale di categoria C l'indennità è riconosciuta per funzioni che comportano responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna, da svolgersi in autonomia operativa e organizzativa o di incidenza e/o concorso decisionale nelle attività dell'area di appartenenza. Tali procedure di lavoro devono altresì essere caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.
2. L'ammontare complessivo da destinare alle indennità per specifiche responsabilità, prevede come limite massimo individuale € 3.000,00.
L'ammontare concreto verrà debitamente quantificato, in sede di definizione annuale dell'utilizzo del fondo risorse decentrate. Per l'anno 2020 il budget assegnato a tali indennità è pari ad **€ 9.500,00.**

3. Si riconosce un'indennità al lavoratore, **pari ad € 300,00**, che non risulti incaricato né di posizione organizzativa né di altra tipologia di indennità per specifica responsabilità, per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe, anche parziale, nonché di Responsabile dei Tributi stabilite dalle leggi.
4. L'indennità di cui al precedente comma è erogata con cadenza annuale.

Art. 10

Criteria per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità e criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi

(artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018)

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina di cui agli artt. 13-18 del CCNL 21.5.2018, si prevede l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ogni posizione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni (graduatoria).
2. Per la metodologia di pesatura delle Posizioni si applica quanto approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 28/12/2018 avente ad oggetto "Approvazione metodologia di pesatura delle posizioni organizzative del Comune di Gropello Cairoli".
3. Le Posizioni Organizzative sono disposte con provvedimento motivato dal Sindaco a dipendenti appartenenti alla categoria D, e ai sensi di quanto previsto dall'art. 13 del CCNL, nel caso in cui l'Amministrazione sia priva di posizioni di categoria D, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B.
4. La revoca dell'incarico di Posizione Organizzativa avviene nei seguenti casi:
 - a. a seguito di valutazione negativa ed inferiore alla sufficienza;
 - b. in caso di comportamenti omissivi o pregiudizievoli reiterati sui programmi e sugli obiettivi concordati, con gli strumenti di programmazione dell'Ente;
 - c. in caso di grave violazione del Codice Disciplinare;
 - d. a seguito di riorganizzazione dei Settori.
5. La durata massima dell'incarico di Posizione Organizzativa è di 3 anni e comunque corrispondente a quella dell'incarico del Sindaco. Nel periodo transitorio intercorrente tra la cessazione dell'incarico del Sindaco uscente e la nuova nomina, il dipendente incaricato continua a svolgere le funzioni in regime di *prorogatio*.
6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Art. 11

Criteria generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

(art. 15, 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.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O.
3. La quota destinata all'erogazione della retribuzione di risultato è pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.
4. L'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 70%.
5. Per valutazioni comprese fra il 70% e il 94,99% si procede alla liquidazione del premio in modo direttamente proporzionale al budget individuale di risultato.

6. Per valutazioni uguali o superiori al 95% si procede alla liquidazione del 100% dell'indennità di risultato.

PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 12

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via ordinaria e continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi al suo espletamento.
3. La misura dell'indennità è di **2,00 €** giorno e viene corrisposta con cadenza annuale.
4. Per il calcolo dell'indennità da riconoscere sarà cura del Responsabile di Servizio di appartenenza trasmettere, a consuntivo l'anno successivo a quello di riferimento, apposita rendicontazione dei servizi svolti al Responsabile del Servizio Economico Finanziario, controfirmata dal Comandante in caso di Servizio in convenzione; l'Ufficio competente provvederà alla liquidazione dei compensi dovuti ragionevolmente entro il mese successivo a quello del rendiconto.
5. La stima dei fondi necessari per l'anno 2020 è di **€ 700,00**.

Art. 13

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia Locale, è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità, quali:
 - l'istruzione e redazione di atti e documenti riguardanti l'attività amministrativa dell'ente comportanti un significativo grado di complessità (ordinanze, verbali, etc.);
 - la conduzione di sistemi relazionali complessi con l'utenza esterna.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - a. del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
 - b. delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.
3. La presente indennità non è cumulabile con la indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies.
4. Per tale indennità viene previsto l'importo massimo annuo di **€ 1200,00** da attribuire, da parte del Responsabile del Servizio di appartenenza, al dipendente appartenente alla Polizia Locale in servizio durante tutto il corso dell'anno, e comunque per almeno 4 mesi/anno.
5. Ci si riserva di prevedere l'attribuzione dell'indennità di funzione ai dipendenti interessati, quantificata mediante apposita scheda di valutazione, a decorrere dal prossimo anno, nella misura in cui i dipendenti in servizio fossero in numero superiore ad una unità.
6. Sono confermate le indennità per il personale in possesso della qualifica di agente di P.S. e svolgente funzioni di P.G. di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

Art. 14

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, considerato che il Comune di Gropello Cairoli aderisce alla Convenzione del *Servizio associato PL 'dei Cairoli e del Siccomario'*, si decide di rinviare alla disciplina regolamentare della Convenzione.

ALTRI ISTITUTI

Art. 15

Trattamenti accessori fissati per legge

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- a. Indennità educatrici: a seguito pensionamento del personale addetto e esternalizzazione del servizio asilo nido è stato erogato l'importo di € **90,37** per n. 1 educatrice (1 mese).
 - b. incentivo per attività di accertamento IMU e TARI di cui al comma 1091 della L. 145/2018, che alimentano la parte variabile del fondo di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL.
2. Con deliberazione G.C. n. 131 del 10.09.2020 è stato approvato il *Regolamento incentivi gestione tributarie*, a seguito del quale per l'anno 2020 è stata stanziata la somma di € **1035,00** pari al 3,5% del maggior gettito accertato e riscosso relativo agli accertamenti tributari nell'esercizio fiscale precedente e potrà essere utilizzato per incentivare gli obiettivi del settore entrate previsti per l'anno di riferimento.
- Tale somma alimenta la parte variabile del fondo di cui all'art. 67, c. 3, lett. C) al lordo di oneri riflessi e IRAP a carico Ente, così come da Fondo definitivamente costituito con determinazione n. 177/SF del 05.11.2020. L'erogazione dell'incentivo avverrà nell'anno successivo.
- Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nel regolamento comunale, con atto del Responsabile del Servizio Economico Finanziario. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.
3. Per quanto non espressamente previsto, si rinvia alla norma contrattuale e alla regolamentazione interna.

Art. 16

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Si rinvia integralmente alla norma contrattuale.

Art. 17

Compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 2018)

Saranno erogati ai dipendenti interessati i trasferimenti riferiti al Censimento permanente, al termine delle operazioni censuarie e di rendicontazione. Sul fondo 2020 è stata prevista la somma di € **4946,00** (come da trasferimenti dello Stato in acconto e in saldo).

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 18

Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal CDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

SOTTOSCRIZIONE A FIRME DISGIUNTE

Gropello Cairoli (PV)

Delegazione Trattante di parte pubblica (in presenza):

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Fausta Nigro – Segretario comunale 02/12/2020 <i>Fausta Nigro</i>
2. Componente	Sacchi Mara – Responsabile serv.econ.finanziario 27 NOV 2020 <i>Mara Sacchi</i>
2. Componente	Bruni Claudio – Responsabile serv. ambiente e territorio 27 NOV 2020 <i>Claudio Bruni</i>



- Delegazione di parte sindacale (in collegamento da remoto):

Sigla	Nominativo
(CGIL FP)	Sig. Americo Fimiani –
(CISL FPS)	Sig. Cassinari Antonio –
(UIL FPL)	Sig. Poggi Maurizio –

- Rappresentanze Sindacali Unitarie

Nominativo		
Sig. Leonardo Cammi	1 DIC 2020	<i>Leonardo Cammi</i>
Sig. Luigi Orlandi	30 NOV 2020	<i>Luigi Orlandi</i>
Sig.ra Iolanda Crisafulli	30 NOV 2020	<i>Iolanda Crisafulli</i>

SOTTOSCRIZIONE A FIRME DISGIUNTE

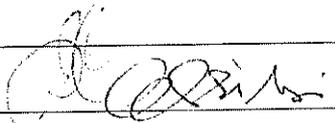
Gropello Cairoli (PV)

Delegazione Trattante di parte pubblica (in presenza):

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Fausta Nigro – Segretario comunale
2. Componente	Sacchi Mara – Responsabile serv.econ.finanziario
2. Componente	Bruni Claudio – Responsabile serv. ambiente e territorio

- Delegazione di parte sindacale (in collegamento da remoto):

Sigla	Nominativo
(CGIL FP)	Sig. Americo Fimiani –
(CISL FPS)	Sig. Cassinari Antonio –
(UIL FPL)	Sig. Poggi Maurizio –

 3 0 NOV 2020

- Rappresentanze Sindacali Unitarie

Nominativo
Sig. Leonardo Cammi
Sig. Luigi Orlandi
Sig.ra Iolanda Crisafulli

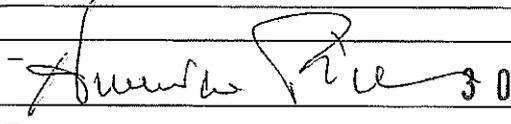
SOTTOSCRIZIONE A FIRME DISGIUNTE

Gropello Cairoli (PV)

Delegazione Trattante di parte pubblica (in presenza):

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Fausta Nigro – Segretario comunale
2. Componente	Sacchi Mara – Responsabile serv.econ.finanziario
2. Componente	Bruni Claudio – Responsabile serv. ambiente e territorio

- Delegazione di parte sindacale (in collegamento da remoto):

Sigla	Nominativo
(CGIL FP)	Sig. Americo Fimiani -  30 NOV 2020
(CISL FPS)	Sig. Cassinari Antonio -
(UIL FPL)	Sig. Poggi Maurizio -

- Rappresentanze Sindacali Unitarie

Nominativo
Sig. Leonardo Cammi
Sig. Luigi Orlandi
Sig.ra Iolanda Crisafulli

SOTTOSCRIZIONE A FIRME DISGIUNTE

Gropello Cairoli (PV)

Delegazione Trattante di parte pubblica (in presenza):

Ruolo	Nominativo
1. Presidente	Dott.ssa Fausta Nigro – Segretario comunale
2. Componente	Sacchi Mara – Responsabile serv.econ.finanziario
2. Componente	Bruni Claudio – Responsabile serv. ambiente e territorio

• Delegazione di parte sindacale (in collegamento da remoto):

Sigla	Nominativo
(CGIL FP)	Sig. Americo Fimiani –
(CISL FPS)	Sig. Cassinari Antonio –
(UIL FPL)	Sig. Poggi Maurizio –  1 DIC 2020

• Rappresentanze Sindacali Unitarie

Nominativo
Sig. Leonardo Cammi
Sig. Luigi Orlandi
Sig.ra Iolanda Crisafulli

FONDO INCENTIVANTE ANNO 2020 UTILIZZO

DESCRIZIONE	Valore
Fondo risorse decentrate	80.661
RISORSE NON CONTRATTABILI (art. 68 comma 1)	
Progressioni orizzontali storiche	23.180
Indennità di comparto	6.602
Indennità professionali (es.: educatrici)	90
Altri istituti	-

TOTALE RISORSE NON CONTRATTABILI **29.872**

RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE **50.789**

RISORSE CONTRATTATE (art. 68 comma 2)	
Progressioni economiche contrattate nell'anno	1.750
Performance come da metodologia vigente	26.258
Indennità specifiche responsabilità	9.500
Indennità specifiche responsabilità (anagrafe)	300
Indennità funzione PM	1.200
Indennità di turno	2.000
Indennità condizioni lavoro art. 70bis	3.100
Indennità servizio esterno PM	700
Indennità di reperibilità	-
Maggiorazioni lavoro festivo	-
Incentivo Tributi	1.035
Altri istituti variabili (ISTAT)	4.946

TOTALE UTILIZZI CONTRATTATI **50.789**

TOTALE UTILIZZO FONDO **80.661**

Residui **-0**