



Comune di Calolziocorte

PROVINCIA DI LECCO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI CALOLZIOCORTE TRIENNIO 2013/2015 – PARTE ECONOMICA 2013

A seguito delle trattative intercorse in data 11 luglio e 31 luglio 2013, della deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 20 maggio 2013, con cui è stata determinata la composizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività e della deliberazione n. 84 del 7 ottobre 2013 con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione dell'accordo raggiunto, della intervenuta valutazione positiva del Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Calolziocorte e dell'Organismo di Valutazione.

Tra la delegazione trattante di parte pubblica – Amministrazione Comunale di Calolziocorte – e la delegazione rappresentante il personale comunale e le organizzazioni sindacali viene raggiunta e sottoscritta la seguente intesa in ordine alla determinazione e utilizzo delle risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2013:

Tra

La Delegazione trattante di parte pubblica dell'Amministrazione comunale di Calolziocorte

E

La Delegazione trattante di parte sindacale

PREMESSO

- Che l'art. 40 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che la contrattazione collettiva integrativa si svolge nelle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
- che l'art. 4 del CCNL 1/4/99 regola le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata e l'art. 5 ne disciplina i tempi e le procedure;
- che gli articoli da 15 a 18 del CCNL 1/4/99, così come modificati dall'art. 36 del CCNL 22/01/2004, definiscono le modalità di finanziamento e di utilizzo delle risorse per le politiche delle risorse umane e per la produttività;

SI CONCORDA

Il seguente testo di accordo per la stipula del contratto collettivo integrativo decentrato, parte normativa 2013/2015 e parte economica 2013.

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
- Regolamento di organizzazione e strumenti operativi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta n. 180 del 27.12.2010 e smi;
- Regolamento per Misurazione e la Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 20.06.2011;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

Art. 2

Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato:

- si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Calolziocorte a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
- ha per la parte normativa validità triennale per gli anni 2013 / 2014 / 2015.
- disciplina i criteri di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 17 del D.L. 78/2010.
- conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Art. 3
Risorse di cui agli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004

Le risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del Settore competente, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.

Le risorse variabili non possono in nessun caso essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità (progressioni orizzontali ed indennità di comparto).

Art. 4
Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e delle risorse decentrate variabili.

Dall'anno 2004 il fondo è composto da una parte stabile di risorse (art. 31 comma 2 C.C.N.L 22/01/2004) che sono storicizzate anche per gli anni futuri e da una parte di risorse variabili (art. 31 comma 3 C.C.N.L 22/01/2004) .

La ripartizione e destinazione delle risorse tiene conto della struttura e delle esigenze organizzative del comune connesse con l'erogazione di servizi ed è determinata secondo i seguenti criteri:

- per erogare l'indennità di comparto nelle misure mensili previste dal CCNL 22/01/2004;
- per il pagamento delle progressioni economiche attualmente attribuite;
- per il finanziamento dell'istituto del LED;
- per indennità educatrici asilo nido;
- che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale;
- per la corresponsione dell'indennità di turno, rischio, maneggio valori;
- per indennità per particolari responsabilità e per particolari categorie di lavoratori;
- destinate alla performance individuale e correlate al merito e all'impegno.

Art. 5
Compensi per particolari attività o responsabilità.

A) Compensi per rischio:

L'indennità in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL 14.09.00, è corrisposta:

- al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio operando in condizioni o ambienti di lavoro idonei a mettere a rischio la salute del lavoratore (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni). Oltre a quelle previste nei CCNL si individuano quali ulteriori fattori di rischio: movimentazione manuale di carichi, rumore, vibrazioni, sostanze chimiche, emissioni in atmosfera;
- è quantificata in complessivi euro 30,00 mensili (art. 41 CCNL 22.01.04);
- compete per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

B) Compensi per maneggio valori:

L'indennità è corrisposta:

- al personale che, in via continuativa, è adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa;
- solo per le giornate di assegnazione a servizi che abbiano le caratteristiche sopra indicate. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce di quantificarla in euro 1,10 giornalieri.

C) Compensi per turno:

L'indennità di turno è corrisposta, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 22 del CCNL 14.09.00, laddove per esigenze di servizio siano stati istituiti turni giornalieri di lavoro (es. Polizia Locale), sulla base dell'effettiva prestazione del servizio in turno.

D) Incentivi a favore dei messi comunali:

Viene riconosciuto ai messi comunali l'incentivo per il lavoro svolto in base ai seguenti criteri:

| | |
|------------------------|-------------|
| fino a 200 notifiche | Euro 0 |
| da 201 a 300 notifiche | Euro 125,00 |
| da 301 a 400 notifiche | Euro 225,00 |
| oltre 400 notifiche | Euro 300,00 |

E) Compensi per le specifiche responsabilità indicate nell'art. 17, lett. f) del CCNL del 1.4. 1999:

Una quota delle risorse di cui **all'art. 15** è destinata a formare un **Fondo** utilizzato per compensare, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004, l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** da parte del personale delle categorie B, C e D (non incaricato di posizioni organizzative) individuato dal Responsabile di Settore con atto formale.

1) Personale appartenente alla categoria D o C, non incaricato di posizione organizzativa, responsabile di Unità Operativa e incaricato delle temporanee sostituzioni del responsabile di Settore:

- cat. D € 2.000,00;
- cat. C € 1.600,00;

L'incarico di temporanea sostituzione del responsabile di settore è attribuibile a personale di categoria C solo quando nel Settore di riferimento manca personale di categoria D.

La sostituzione deve essere effettiva e l'importo è corrispondentemente ridotto con criterio di proporzionalità rispetto alle reali sostituzioni (minimo 20 giorni all'anno di sostituzione; la decurtazione è in ragione di 1/32 ogni giorno di mancata sostituzione sino al 32° giorno; dal 32° giorno e oltre nessuna decurtazione). L'effettività viene rapportata al periodo di anno solare in cui opera l'incarico di sostituzione. L'assegnazione del differenziale rispetto all'indennità della categoria D o C di pertinenza viene effettuata al termine del periodo di riferimento.

2) Responsabile di Unità Operativa:

- Personale categoria D:

- A) Unità Operativa Complessa - coordina più di 2 unità di personale (1 unità di personale / 36 ore settimanali) e/o pluriservizi: € 1.800,00=;
- B) Unità Operativa Semplice – coordina fino a 2 unità di personale (1 unità di personale / 36 ore settimanali) - monoservizio: € 1.500,00=;

- Personale categoria C:

- A) Unità Coordinamento pluriservizi: € 1.400,00=;
- B) Unità coordinamento monoservizio: € 1.200,00=;

- Personale categoria B:

A) Coordinamento attività strategiche per l'Amministrazione € 1.000,00=;

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi 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.

F) Compensi per particolari categorie di lavoratori indicate nell'art. 17, lett. i) del CCNL del 1.4. 1999;

Le responsabilità di cui all'art. 36, c. 2, CCNL 22.1.2004, attribuite con atto formale di competenza del Responsabile di Settore, sono ricompensate con €. 300,00 annue al personale con le qualifiche di seguito riportate:

- ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale;
- responsabile dei tributi;
- addetti ufficio relazioni con il pubblico.

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi 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.

Le indennità annue per particolari responsabilità sono erogabili in frazione mensile;

G) Compensi di cui all'art. 15, lett. k) del CCNL del 1.4. 1999;

Le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) CCNL 01.04.1999" sono quelle relative a:

- incentivi per la progettazione (art. 92 D.Lgs. 163/2006);
- recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p D.Lgs. 446/1997);
- contributi Istat

Le risorse di cui sopra saranno erogate conformemente a quanto disciplinato dai rispettivi regolamenti e/o dalle norme di legge vigenti.

Al personale che usufruisce dei compensi ex art. 92 del D Lgs. 163/2006 e successive modifiche e integrazioni, relativamente alle opere e alla redazione di atti di pianificazione urbanistica saranno apportati i seguenti correttivi ai compensi derivanti dalla partecipazione alla produttività collettiva e/o individuale:

- diminuzione del 3% per il personale che percepisce compensi sino a euro 500,00
- diminuzione del 5% per il personale che percepisce compensi sino a euro 1.000,00
- diminuzione del 8% per il personale che percepisce compensi oltre euro 1.000,00

Art. 6

Risorse destinate all'erogazione del trattamento economico collegato alla performance

Le risorse che residuano sono destinate alla performance individuale.

Il premio di produttività è legato agli obiettivi predeterminati a inizio anno ed assegnati ai Settori attraverso il P.E.G / Piano della performance/ Piano degli obiettivi e che hanno per oggetto attività finalizzate all'innalzamento qualitativo del livello dei servizi interni ed esterni.

Le modalità di valutazione e attribuzione sono quelle disciplinate nel Regolamento per la misurazione e valutazione della performance che di seguito si riassumono.

La valutazione del personale avviene attraverso la specifica scheda allegata al regolamento, differenziata a seconda della categoria di inquadramento, è espressa in centesimi ed è data dalla sommatoria dei punteggi attribuiti per il conseguimento di obiettivi operativi e per i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

Sulla base del punteggio conseguito, il personale viene inserito in una specifica graduatoria. Il punteggio minimo per essere collocato in graduatoria ed avere accesso al sistema premiante è pari a 60. Sulla base della graduatoria, con riferimento alle valutazioni conseguite e indipendentemente dalla categoria di inquadramento e dal settore di appartenenza, il personale dipendente viene classificato in n. 3 fasce di merito, in modo tale che il 30% si collochi nella prima fascia, il 45% si collochi nella seconda fascia, il 25% si collochi nella terza fascia.

Alla prima fascia è attribuito il 45% delle risorse, alla seconda fascia è attribuito il 40% delle risorse, alla terza fascia è attribuito il 15% delle risorse.

Anche relativamente al corrente anno 2013, poiché continua la sostanziale e temporanea neutralizzazione degli effetti retributivi scaturenti dall'inserimento del personale dipendente all'interno delle fasce di merito, la ripartizione delle risorse correlate al merito avverrà sulla base di un'unica graduatoria, redatta sulla base delle valutazioni individualmente riportate da ciascun dipendente, in proporzione al punteggio effettivamente conseguito, applicando nella distribuzione le eventuali disposizioni normative intervenute.

Art. 7

Progressioni orizzontali

Alle progressioni economiche del personale dipendente all'interno della categoria previste dal vigente CCNL non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2012.

Art. 8

Disposizione transitoria

Le parti dei precedenti accordi decentrati relative alle materie oggetto del presente accordo, non compatibili con i contenuti dello stesso, sono da ritenersi disapplicate con effetti dall'anno 2013, ai sensi dell'art. 65 del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 6 del D.Lgs. 141/2011. Gli accordi decentrati relativi a materie diverse da quelle disciplinate nel presente accordo, ma ricomprese tra quelle ammesse a contrattazione decentrata ai sensi del vigente CCNL coordinato con il D.Lgs 150/2009, mantengono la loro validità fino all'eventuale adozione di nuovi accordi decentrati.

FONDO PRODUTTIVITA' 2013
RIDUZIONE IN PROPORZIONE AL PERSONALE CESSATO
(Cconti Lomb 324/2011 - 287/2012 – 374/2013)

| anno 2011 | |
|------------------------|---------|
| n. dipendenti al 01/01 | 72 |
| n. dipendenti al 31/12 | 71 |
| media n. dipendenti | 71,5 |
| riduzione personale | - 1 |
| riduzione % su media | - 1,40% |

| anno 2012 | |
|------------------------|---------|
| n. dipendenti al 01/01 | 71 |
| n. dipendenti al 31/12 | 69 |
| media n. dipendenti | 70 |
| riduzione personale | - 2 |
| riduzione % su media | - 2,86% |

| anno 2013 | |
|---------------------------|--------------|
| n. dipendenti al 01/01 | 69 |
| n. dipendenti al 31/12 | 70 |
| media n. dipendenti | 69,5 |
| aumento personale - rateo | + 0,33333333 |
| aumento % rateo su media | + 0,48% |

**DETERMINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA
INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E
DELLA PRODUTTIVITA' - ANNO 2013**

| RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2013 | | |
|---|---|------------------------|
| CONTRATTO | DESCRIZIONE | IMPORTO IN EURO |
| C.C.N.L. 22/01/2004 art. 31, c. 2 | risorse derivanti dall'applicazione delle seguenti disposizioni: ex art. 14, c. 4 CCNL 01/04/1999: riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario dal 31/12/1999 ex art. 15, c. 1 CCNL 01/04/1999: lett.a) -importi fondi ex art. 31 c. 2 CCNL 06/07/1995; lett.c) -risparmi contratto integrativo anno 1998; lett.g) -risorse anno 1998 finanziamento LED; lett. j)-risorse 0,52% monte salari 1997, esclusa dirigenza ex art. 4, c. 1 CCNL 05/10/2001: incremento 1,1% monte salari 1999, esclusa dirigenza ex art. 4, c. 2 CCNL 05/10/2001: recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo per personale cessato con decorrenza 01/01/2000 | € 111.842,25 |
| C.C.N.L. 22/01/2004 | Art. 32, comma 1: incremento 0,62% del monte salari anno 2001, esclusa dirigenza pari a euro 1.567.351,14 | € 9.717,58 |
| | Art. 32 comma 2: incremento 0,50% del monte salari anno 2001, esclusa dirigenza pari a euro 1.567.351,14 | € 7.836,76 |
| C.C.N.L. 09/05/2006, art. 4, c. 1 | Art. 31 comma 2 CCNL 22/01/2004: Incremento 0,50% del monte salari anno 2003 pari a euro 1.533,124,00 | € 7.665,62 |
| C.C.N.L. 11/04/2008, art. 8, c. 2 | Art. 8, comma 2: incremento 0,60% del monte salari 2005 pari a euro 1.615,393,86 | € 9.695,64 |
| TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI | | € 146.757,85 |
| DL 78/2010- L 122/2010 art. 9 c.2bis | Riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio cessati 2011: -1,40% - € 2.052,56 cessati 2012: - 2,86% - € 4.193,08 cessati 2013: + 0,48% € 704,44 | -€ 5.541,20 |
| TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI NETTO* | | € 141.216,65 |

* già decurtato dei monti salari del personale ATA

**DETERMINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA
INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E
DELLA PRODUTTIVITA' - ANNO 2013**

| RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2013 | | |
|---|--|---|
| CONTRATTO | DESCRIZIONE | IMPORTO IN EURO |
| C.C.N.L. 01/04/1999 | Art. 15 c.1 - lett. k) - come da art. 4 c. 3 CCNL 05/10/2001: risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale: - Art. 59 c.1 - lett. p) D.Lgs. 446/97: somme corrisposte per incentivazione del personale che svolge attività finalizzate al recupero evasione ICI. | € 16.000,00 |
| | Art. 15 c. 1 - lett. k) - come da art. 4 c. 3 CCNL 05/10/2001: risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale - Contributo personale servizi demografici | € - |
| | Art. 15 c. 1 - lett. k) - come da art. 4 c. 3 CCNL 05/10/2001: risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale (già finanziate all'interno dei quadri economici delle opere pubbliche e NON SOMMATE) | € 15.000,00 |
| | Art. 15 c. 1 - lett. k) - risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale: contributo ISTAT (SPESE PER CONTO TERZI, DA NON SOMMARE) | € 1.500,00 |
| | Art. 15 c. 2: ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all'1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997 di euro 991.640,00 (calcolato 1,20%).(*) | € 11.899,63 |
| | Art. 15 c. 5: risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni | € - |
| C.C.N.L. 1/04/1999 | Art. 17 c. 5: le somme non utilizzate o non attribuite con riferimento alle finalità del corrispondente esercizio finanziario sono portate in aumento delle risorse dell'anno successivo. Economie derivanti dall'anno 2012 | € 3.732,93 |
| C.C.N.L. 11/04/2008 | Art. 8 c. 3 lett. a): incremento dello 0,30% del monte salari 2005 pari a euro 1.615,393,86 (a condizione che venga rispettato il patto di stabilità) x l'anno 2008 | € - |
| C.C.N.L. 31/07/2009 | Art. 4 c. 2: incremento fino all'1,5% del monte salari 2007 pari a euro 1.676.363,00 (rispetto parametri art. 4 c. 1 e c. 2) x l'anno 2009 | € - |
| TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI | | € 31.632,56 |
| DL 78/2010- L 122/2010 art. 9 c.2bis | Riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio totale risorse variabili soggette a decurtazione: cessati 2011: -1,40% cessati 2012: - 2,86% cessati 2013: + 0,48% | -€ 1.053,42 € 27.899,63 - € 390,20 - € 797,14 € 133,92 |
| TOT. RISORSE DECENTRATE VARIABILI NETTO* | | € 30.579,14 |
| FONDO ALTE PROFESSIONALITA' | | |
| C.C.N.L. 22/01/2004 | Art. 10, commi 4-5 - art. 32, c. 7: somma accantonata e vincolata al finanziamento delle indennità da riconoscere alle alte professionalità anni 2003/2004/2005/2006/2007/2008/2009/2010/2011/2012 | € 29.454,00 |
| C.C.N.L. 22/01/2004 | Art. 10, commi 4-5 - art. 32, c. 7: somma vincolata al finanziamento delle indennità da riconoscere alle alte professionalità per l'anno 2013 | € 3.135,00 |

(*) :1,2% MS 1997, subordinati al raggiungimento degli obiettivi del patto di stabilità e al contenimento della spesa del personale

Letto, confermato e sottoscritto.

Calolziocorte, 10.10.2013

Parte pubblica

OO.SS. territoriali

RSU Comune di Calolziocorte

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano ad incontrarsi per modificare il Regolamento per la Misurazione e la Valutazione della Performance al fine di migliorarne l'applicabilità.

Le parti concordano di eliminare e abrogare le norme ripetitive di disposizioni di legge e più precisamente l'art. 26 del regolamento sopracitato.

Per il CCDI dell'anno 2014 la Parte Pubblica si impegna a verificare la proposta di ridefinizione delle fattispecie contrattuali che verrà presentata dalle OO.SS. entro il 31.12.2013.

Letto, confermato e sottoscritto.

Calolziocorte, 10.10.2013

Parte pubblica

OO.SS. territoriali

RSU Comune di Calolziocorte