



Comune di Noceto (PR)

PRIMO ADDENDUM CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 RELATIVAMENTE ALLA INTEGRAZIONE DELL'ARTICOLO 13 COMMA 7 "INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO. ART. 56 QUINQUES CCNL 2016/2018"

A seguito dell'incontro avvenuto fra la delegazione datoriale e la delegazione trattante di parte sindacale in data 12 maggio 2020, le parti concordano di integrare il CCDI 2019/2021 (sottoscritto fra le parti in data 30/12/2019 a seguito dell'adozione della delibera di Giunta Comunale 259 del 28/12/2019, esecutiva) relativamente al comma 7 dell'art 13 "Indennità servizio esterno - art 56 quinquies CCNL 2016/2018", il quale si intende riformulato così come segue, dando atto che la integrazione apportata è evidenziata in grassetto nel testo:

Art. 13 – indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2016/2018

1. A decorrere dal 1° gennaio 2019, al personale di Polizia in categoria C e D che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art 56-quinques del CCNL 21/05/2018
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio esterno
3. Considerato che al personale destinatario dell'indennità di servizio non compete l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art 70-bis del CCNL, nella determinazione dell'indennità di servizio si tiene conto anche dell'eventuale svolgimento di mansioni comportanti maneggio valori.
4. La misura dell'indennità di servizio viene pertanto determinata in relazione allo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed eventualmente comportanti il maneggio di valori.
5. Ai fini della determinazione del valore giornaliero dell'indennità, si fa riferimento ai seguenti fattori:
 - a. disagio: viene valutato il disagio connesso allo svolgimento di attività esterna in via continuativa e prevalente.
 - b. rischio: viene valutato se l'attività svolta è esposta in modo diretto e continuativo ai seguenti rischi.
 - c. esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi, compreso il rischio di inalazione polveri, gas, inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico;
 - d. esposizione al rischio infortuni per guida auto/motoveicoli e/o di incolumità fisica in situazioni di presidio del territorio;
 - e. maneggio valori: viene valutato solo nel caso in cui durante i servizi esterni sia prestato anche in via continuativa un servizio di maneggio di valori (riscossione tramite bollettario di sanzioni amministrative).
6. L'indennità giornaliera viene riconosciuta quando l'attività è resa giornalmente in attività di lavoro ordinario e non straordinario; l'attività svolta non deve essere già retribuita attraverso altre forme di incentivazione.
7. L'indennità è erogata mensilmente sulla base della sottostante tabella, che definisce, a fronte di fasce di ore prestate in servizio esterno nel mese di riferimento, la misura dell'indennità, giornalmente spettante, in ragione dei giorni effettivamente lavorati nel mese in servizio esterno

fasce	Ore di servizio esterno prestate nel mese da - a	Misura giornaliera dell'indennità €
A	25 - 40	1,00
B	41 - 55	2,00
C	56 - 70	2,50
D	Oltre 70	3,00

8. Qualora un dipendente presti attività in servizio esterno ma mensilmente non raggiunga le 25 ore minime della fascia A gli è riconosciuta un'indennità giornaliera pari ad € 1 per ciascuna giornata in cui abbia prestato servizio esterno per più di tre ore.
9. La comunicazione degli aventi diritto è effettuata mensilmente a consuntivo dal responsabile del Servizio Polizia Municipale entro il 5 del mese successivo, mediante apposita attestazione nella quale vengono comunicate, per i dipendenti interessati, il numero di ore prestate in attività di servizio esterno nel mese. Nel caso di cui ai

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

come la comunicazione sarà riferita alle giornate in cui
 è stato effettuato servizio esterno in misura pari ad ore 3

Preintesa siglata in data 15 maggio 2020

Per la delegazione datoriale

Il Presidente dott. Vittorio Di Gilio

Responsabile Risorse Umane Simona Sansuini

Responsabile Bilancio e Tributi Gianluca Ancorati

Per le OOSS

CISLFP Matteo Caselli

CGIL FP Gianluca Mezzadri

UIL FP Dario Di Marcoberardino

Per le RSU

CGIL Daniele Parmigiani

CISL Marina Delsante

CISL Claudio Ravazzola

DICCAP Angelo Bernazzoli

Atto G.C. 201 del 10/12/2020 di autorizzazione alla definitiva sottoscrizione
 Noceto, 11 dicembre 2020



COMUNE DI NOCETO

A seguito della sottoscrizione della preintesa in data 30/11/2020, in esecuzione della delibera G.C. 201 del 10/12/2020, esecutiva. "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2019/2021 e fondo risorse decentrate anno 2020. Autorizzazione al presidente della delegazione datoriale alla sottoscrizione" si sottoscrive via definitiva l'allegato
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

Per la delegazione datoriale

Il Presidente dott. Vittorio Di Gilio

Responsabile Risorse Umane Simona Sansuini

Responsabile Bilancio e Tributi Gianluca Ancorati

Vittorio Di Gilio

Simona Sansuini

Gianluca Ancorati

Per le OOSS

CISLFP Matteo Casetti

CGIL FP Gianluca Mezzadri

UIL FP Dario Di Marcoberardino

Matteo Casetti

Gianluca Mezzadri

Dario Di Marcoberardino

Per le RSU

CGIL Daniele Parmigiani

CISL Marina Delsante

CISL Claudio Ravazzola

DICCAP Angelo Bernazzoli

Daniele Parmigiani

Marina Delsante

Claudio Ravazzola

Noceto, 11 dicembre 2020



FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020
COSTITUZIONE

PARTE STABILE	184.487,00 CONSOLIDATA
	-14.495,41 parte stabile
	-3.974,41 parte variabile
	-18.469,82 taglio consolidato 2011/2014
	166.017,18
	1.210,27 RIA PERS CESSATO 2016 e prec
	167.227,45
	2.521,15 monte salari 2001 decurtato
	169.748,60 UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017
	2.219,62 RIA CESSAZ 2017 ART 67 C2 LETT C
	2.776,54 RIA CESSAZ 2018 ART 67 C2 LETT C
	2.090,14 RIA CESSAZ 2019 ART 67 C2 LETT C
	5.408,00 ART 67 C.2 LETT A
	2.274,34 DIFFERENZ PROGRESSIONI ccnl 2016/2018
TOTALE PARTE STABILE	184.517,24

PARTE VARIABILE	14.322,09 M SALARI 1,2% 1997 art.67 c. 4 CCNL 2016,2018
	15.000,00 RISORSE ART 67 C. 5 LETT b)
	680,20 RIA CESS 2020 ART 67 C3 LETT d)
	20.000,00 INCENTIVI PROGETTAZIONE Dlgs 50/2016
TOTALE PARTE VARIABILE	50.002,29

TOTALE FONDO 2020	234.519,53
TOTALE RISORSE ESCLUSE LIMITE	27.682,34
FONDO AL NETTO VOCI NON SOGG VINC ART 23 C.2 DLGS 75/2017	206.837,19
DECURT ALLINEAM LIMITE 2016	0,00
FONDO 2016 BASE CALCOLO	206.837,19
RISORSE PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE INCLUSA RETRIBUZIONE RISULTATO	109.800,00 budget invariato negli anni
dipendenti 31.12.2018	58,00 compreso TD
dipendenti 31.12.2020	55,00 compreso TD
Atto G.C. 201/2020 Noceto, 11 dicembre 2020	

Dei

Affm *JB*

[Signature]

RL

[Signature]

2)



FONDO RISORSE DECENTRATE 2020
UTILIZZO

PROSPETTO DI UTILIZZO FONDO 2020

PARTE STABILE	184.517,24
UTILIZZO DI PARTE STABILE	
TURNI E MAGGIORAZIONI	13.200,00
REPERIBILITA	15.000,00
INDENNITA COMPARTO	27.500,00
INDENNITA ASILO NIDO	6.100,00
INDENN TERZA E QUARTA QUAL	226,00
PROGRESSIONI ORIZZ CONSOLID	53.500,00
PROGRESSIONI ORIZZ ANNO 2020	20.000,00
TOTALE UTILIZZO PARTE STABILE	135.526,00
RESIDUO PARTE STABILE	48.991,24

PARTE VARIABILE	50.002,29
UTILIZZO DI PARTE VARIABILE	
INDENN 70 BIS COND LAVORO	7.900,00
4 DIP < 50000	1.000,00 EX MANEGGIO
6 OPER B3 1 AUT B3 1 OPER A	3500 EX RISCHIO
6 OPER B3/1 MESSO B3	
1 COLL AMM B /1 ISTR C /1 OP A	3400 EX DISAGIO
INDENNITA ART 70 QUINQUES	
COMMA 1	
1 ISTR DIR/ 1 ISTR DIR CESS LU 2020 /1 MESSO	4.754,00
COMMA 2	
2 ISTR C/1 ISTR TECN C/2 COLL B3	1.500,00
INDENNITA SERV ESTERNO ART 56 QUI	3.706,00
INDENNITA FUNZIONE ART 56 SEX	2.407,45
1 ISPEITTORE 2 AGENTI	
RIPARTO QUOTA 2020 UFFICIO PIANO DISTRETT	602,15
	20.869,60
PROGETTUALITA SPECIFICA	
SU PIANO OBIETTIVI PERFORMANCE	36.500,00
INCENTIVI PROGETTAZIONE	
ART 113 DLGS 50/2016	20.000,00
TOTALE UTILIZZO PARTE VARIABILE	77.369,60
RESIDUO PARTE VARIABILE	-27.367,31

RESIDUO PARTE STABILE+VARIABILE	21.623,93
DI CUI	
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 10%	2.162,39
PERFORMANCE SCHEDE VALUTAZIONE	19.461,54

LE PARTI SIGLANO LA PRESENTE A UNITAMENTE
AGLI ADDENDUM N. 3/4/5 AL VIGENTE CCDI 2019/2021
CHE DELLA PRESENTE FORMANO PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE

Atto G.C. 201/2020
Noceto, 11 dicembre 2020

Alberici *Alberici* *Alberici*

[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature] 3)



Comune di Noceto

SECONDO ADDENDUM CCDI 2019/2021

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE

DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa:

- a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene annualmente destinata una quota percentuale almeno del 15% (determinata per l'anno 2020 nel 18% così come previsto all'interno del bilancio di previsione, corrispondente al 22% del monte retribuzione di posizione) per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa;
- b) il sistema di valutazione dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa è definito attraverso l'atto G.C. 67 del 22/3/2018 e sue successive modificazioni ed integrazioni;
- c) la retribuzione di risultato spettante ai singoli dipendenti incaricati di posizione organizzativa viene determinata mediante il seguente procedimento di calcolo:
 - il rapporto fra il valore della retribuzione di risultato individuata e quella di posizione complessivamente destinata a tutti gli incaricati di posizione organizzativa determina il **valore punto**
 - moltiplicando il valore punto per il valore della retribuzione di posizione in godimento ad ogni incaricato di posizione organizzativa nell'annualità oggetto di valutazione si ottiene il valore massimo della retribuzione di risultato singolarmente attribuibile
 - la retribuzione di risultato - così come ricavata al punto che precede - spettante a ciascun dipendente verrà determinata riconducendola, sulla base del punteggio ottenuto mediante il procedimento di valutazione, alle fasce individuate dal sistema di valutazione vigente, nelle quali vengono individuate le percentuali di risultato spettanti in correlazione al punteggio raggiunto
 - la somma che eventualmente residua dopo aver effettuato il procedimento di cui ai punti che precedono, è assegnata ai due Responsabili di Servizio che hanno ottenuto il punteggio migliore fra tutti gli altri, a condizione che abbiano ottenuto un punteggio nella valutazione superiore a 181 punti sui 200 potenzialmente attribuibili. La retribuzione spettante a ciascuno dei due è direttamente rapportata al punteggio ottenuto. Qualora nell'ambito delle prime due posizioni si verificano casi di parità di punteggio fra più Responsabili, la maggiorazione verrà

proporzionalmente ripartita. Nel caso in cui nessuno raggiunga il punteggio minimo previsto i resti verranno riacquisiti a bilancio

Esempio:

€ 45.000 retribuzione di posizione (A)

€ 10.000 retribuzione di risultato (B)

B/A = 0,2222 valore punto

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	RETR RISULT MASSIMA ATTRIBUIBILE	RISULTATO RAPPORTATO ALLA FASCIA IN RIFERIMENTO AL PUNTEGGIO OTTENUTO SECONDO LA METODOLOGIA IN USO
PO 1 retr posizione € 15.000	result max €3.333	fascia con % 80 €2.666
PO 2 retr posizione € 16.000	result max €3.556	fascia con % 60 €2.134
PO 3 retr posizione € 14.000	risul max € 3.111	fascia con % 90 €2.800

- d) per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim

Le parti concordano di dare decorrenza al presente sistema a partire dalla valutazione relativa all'annualità 2020

Preintesa siglata in data 8 giugno 2020

Per la delegazione datoriale

Il Presidente dott. Vittorio Di Gilio Vittorio Di Gilio

Responsabile Risorse Umane Simona Sansuini Simona Sansuini

Responsabile Bilancio e Tributi Gianluca Ancorati Gianluca Ancorati

Per le OOSS

CISLFP Matteo Casetti Matteo Casetti

CGIL FP Gianluca Mezzadri Gianluca Mezzadri

UIL FP Dario Di Marcoberardino Dario Di Marcoberardino

Per le RSU

CGIL Daniele Parmigiani Daniele Parmigiani

CISL Marina Delsante Marina Delsante

CISL Claudio Ravazzola Claudio Ravazzola

DICCAP Angelo Bernazzoli Angelo Bernazzoli

Atto G.C. 201 del 10/12/2020 di autorizzazione alla definitiva sottoscrizione

Noceto, 11 dicembre 2020



Comune di Noceto (PR)

TERZO ADDENDUM CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 RELATIVAMENTE ALLA MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELL'ARTICOLO 17 "DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE"

A seguito dell'incontro avvenuto fra la delegazione datoriale e la delegazione trattante di parte sindacale in data 12 ottobre 2020, le parti concordano di modificare il CCDI 2019/2021 (sottoscritto fra le parti in data 30/12/2019 a seguito dell'adozione della delibera di Giunta Comunale 259 del 28/12/2019, esecutiva) relativamente al comma 3 dell'art. 17 "differenziazione del premio individuale" che si intende riformulato così come segue, dando atto che la integrazione apportata è evidenziata in grassetto (ora giallo) nel testo.

Art. 17 - Differenziale del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate sulla base del sistema di valutazione vigente nell'ente è attribuita (nel limite di cui al comma che segue) una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. In sede di contrattazione annuale viene definita la percentuale di dipendenti cui attribuire la maggiorazione del premio individuale. Per l'anno 2019 tale percentuale è fissata nel 5% (arrotondata all'unità superiore) del totale dei dipendenti potenzialmente beneficiari dei premi di performance.
3. Ai fini dell'individuazione dei dipendenti che possono concorrere all'attribuzione della maggiorazione, nel caso in cui il loro numero superi la percentuale predeterminata, sarà data priorità:
 - a. ai dipendenti con il punteggio più alto ottenuto nell'anno precedente a quello cui si riferisce la valutazione
 - In caso di ulteriore parità:
 - b. ai dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nel triennio (media dei punteggi)
 - In caso di ulteriore parità:
 - c. ai dipendenti assegnati al Servizio che ha conseguito la percentuale più elevata di raggiungimento degli obiettivi di performance nell'anno di riferimento
 - In caso di ulteriore parità
 - d. ai dipendenti assegnati al Servizio che presenta il maggior grado di differenziazione dei giudizi, calcolato - in riferimento al Servizio - come rapporto fra la somma dei punteggi di valutazione attribuiti ad ogni dipendente ed il numero dei dipendenti valutati.
 - In caso di ulteriore parità
 - e. ai dipendenti che hanno la minore età anagrafica

Le parti concordano che eccezionalmente e solo per la corresponsione del premio sulla valutazione dell'anno 2019, la percentuale dei dipendenti beneficiari possa eccedere quella individuata nel precedente comma 2, ed il numero dei dipendenti destinatari del premio sia elevato da tre a quattro.

Tale deroga è dovuta alla presa d'atto che l'avvenuta concreta applicazione della procedura di cui al comma 3 - nella sua formulazione presente all'interno del vigente CCDI siglato fra le parti in data 30/12/2019 - , ha portato ad una risultanza finale di quattro dipendenti in situazione di assoluta parità ed alla conseguente impossibilità di ricondurre il numero alla percentuale prevista, in mancanza di ulteriori criteri di differenziazione precedentemente codificati.

Pertanto, la presente modifica del comma 3 - introducendo criteri aggiuntivi - da intendersi operativi al fine della corresponsione del premio relativamente all'annualità di valutazione 2020 - è volta al superamento di tale criticità.

Preintesa siglata in data 13 novembre 2020

Per la delegazione datoriale

Il Presidente dott. Vittorio Di Gilio

Responsabile Risorse Umane Simona Sansuini

Responsabile Bilancio e Tributi Gianluca Ancorati

Per le OOSS

CISLFP Matteo Casetti

CGIL FP Gianluca Mezzadri

UILFPL Dario Di Marcoberardino

Per le RSU

CGIL Daniele Parmigiani

CISL Marina Delsante

CISL Claudio Ravazzola

DICCAP Angelo Bernazzoli

Atto G.C. 201 del 10/12/2020 di autorizzazione alla definitiva sottoscrizione
Noceto, 11 dicembre 2020



Comune di Noceto (PR)

QUARTO ADDENDUM CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 RELATIVAMENTE ALLA MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELL'ARTICOLO 19 "CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE"

A seguito dell'incontro avvenuto fra la delegazione datoriale e la delegazione trattante di parte sindacale in data 12 ottobre 2020, le parti concordano di modificare il CCDI 2019/2021 (sottoscritto fra le parti in data 30/12/2019 a seguito dell'adozione della delibera di Giunta Comunale 259 del 28/12/2019, esecutiva) relativamente all'art. 19 "Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche" che si intende riformulare così come segue, dando atto che la integrazione apportata è evidenziata in grassetto (ora giallo) nel testo:

Art. 19 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche"

1. L'art. 16 del CCNL 21/05/2018 stabilisce che, nel limite delle risorse disponibili, le progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti. La progressione viene attribuita ai dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, verificata attraverso la scheda di valutazione della performance individuale prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
2. Le parti convengono, i seguenti criteri:

A. budget:

- a. L'attribuzione delle progressioni avverrà per budget di Servizio determinato sulla base degli addensamenti per categoria secondo i seguenti coefficienti:

CAT	COEFF.
A	1.0
B	1.2
C	1.4
D	1.6

AS addensamento per servizio= n. dip in ogni cat.*coeff cat.

TAS sommatoria addensamenti dei servizi

BS budget di servizio = budget disponibile*AS/TAS

- b. Ai fini della determinazione del budget di Servizio, nel caso di dipendente assegnato a due o più Servizi - così come risultante da atti o provvedimenti adottati - questo verrà conteggiato in misura intera all'interno del Servizio dove la sua assegnazione è prevalente. Nel caso di assegnazione ripartita in misura uguale fra due o più Servizi, il dipendente verrà conteggiato in misura intera all'interno del Servizio che presenta minor addensamento di personale.
- c. I responsabili di servizio, soggetti ad un sistema di valutazione diverso rispetto agli altri dipendenti, vedranno ricondotto a 100 il valore della loro valutazione di risultato, per rendere comparabili i due differenti sistemi di valutazione.

B. condizioni di ammissione:

- a. essere titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato da almeno tre anni in pubbliche amministrazioni alla data di decorrenza della progressione ad esclusione del personale in aspettativa per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi ai sensi art 110 TUEL 267/2000.
- b. avere una anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno tre anni nel Comune di Noceto.
- c. non aver raggiunto la posizione economica orizzontale massima contrattuale.

- d. aver riportato una valutazione positiva in ogni annualità del triennio precedente
- e. non avere riportato sanzioni disciplinari nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione ad eccezione del rimprovero verbale.

C. calcolo del punteggio: il punteggio è dato dalla somma delle seguenti voci:

- a. media del punteggio ottenuto nella valutazione delle performance nel triennio di riferimento;
- b. numero di anni di permanenza all'interno dell'ultima posizione economica (ogni anno è valutato 0,5 punti). Le frazioni d'anno (mesi) saranno proporzionalmente contabilizzate.

D. priorità a parità di punteggio

- a. chi non ha beneficiato di progressioni orizzontali da più tempo;
- in caso di ulteriore parità:
- b. maggiore anzianità nella categoria giuridica di inquadramento, maturata anche in altri enti pubblici;
- in caso di ulteriore parità:
- c. maggiore anzianità di servizio complessiva, maturata anche in altri enti pubblici.

E. attribuzione dei resti

La somma degli eventuali resti risultanti al termine della formazione della graduatoria, verrà assegnata come segue:

- a. al Servizio che ha presentato il maggior importo di resto, risultante dopo la prima attribuzione, per l'assegnazione, se possibile, della prima ulteriore progressione utile;
- b. nel caso in cui vi siano ulteriori resti si procede alla loro attribuzione – in successione – al successivo (rispetto alla lettera a.) Servizio che ha presentato il secondo maggior importo di resto dopo la prima attribuzione, fino all'esaurimento delle risorse o alla impossibilità di attribuire ulteriori progressioni;
- c. Gli eventuali ulteriori resti risultanti confluiscono nelle risorse decentrate di parte variabile dell'anno successivo

Qualora nel biennio 2020-2021 si riscontrasse che uno o più Servizi, per incapienza del budget attribuito, non abbiano avuto nemmeno una progressione, nel primo anno utile per l'applicazione dell'istituto, successivo al suddetto biennio, i resti risultanti dopo la prima attribuzione saranno loro attribuiti, per l'assegnazione, se possibile, della prima progressione utile, procedendo in ordine crescente di budget attribuito sulla base degli addensamenti (dal minore al maggiore); Qualora vi fossero ulteriori resti, si procederà ai sensi delle lettere a., b., e c. che precedono.

3. Le parti concordano di destinare all'istituto della progressione orizzontale le seguenti risorse:

Per l'anno 2020 € 20.000,00
Per l'anno 2021 € 13.000,00.

4. Le parti condividono di destinare quote di risorse stabili sui fondi degli esercizi successivi al 2021 all'istituto della progressione orizzontale, fermo restando la sostenibilità dell'operazione.

Preintesa siglata in data 13 novembre 2020

Per la delegazione datoriale

Il Presidente dott. Vittorio Di Gillio

Responsabile Risorse Umane Simona Sansuini

Responsabile Bilancio e Tributi Gianluca Ancorati

Per le OOSS

CISLFP Matteo Casetti

CGIL FP Gianluca Mezzadri

UIL FP Dario Di Marcoberardino

Per le RSU

CGIL Daniele Parmigiani

CISL Marina Delsante

CISL Claudio Ravazzola

DICCAP Angelo Bernazzoli

Atto G.C. 201 del 10/12/2020 di autorizzazione alla definitiva sottoscrizione
Noceto, 11 dicembre 2020



Comune di Noceto (PR)

QUINTO ADDENDUM CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2019/2021 RELATIVAMENTE ALLA MODIFICA ED INTEGRAZIONE DELL'ARTICOLO 16

Oltre al contenuto del richiamato articolo 16, che si intende confermato, le parti concordano di inserire il seguente ulteriore punto:

Per l'annualità 2020, caratterizzata dall'emergenza pandemica COVID19, si prende atto che la parte datoriale comunica, in questa sede, che l'Amministrazione ha stanziato, ai sensi dell'art 67 co.5 lett.b CCNL vigente € 15.000 prioritariamente per i progetti correlati all'emergenza pandemica (1. Controllo emergenza covid PL - € 5.000,00; 2. Distribuzione buoni spesa - € 2.400,00; 3. Gestione emergenza covid ambito sociale - € 4.000,00 ; 4. Gestione emergenza Covid ambito protezione civile - € 4.000,00; per un totale di € 15.400,00, progetti individuati all'interno dell'atto Giunta Comunale 70/2020 avente ad oggetto 'Fondo delle risorse decentrate anno 2020 Indirizzi in ordine alla costituzione'

Tutti gli altri progetti, pertanto sono finanziati dal fondo e, pertanto, qualora, a consuntivo, risultassero non raggiunti o parzialmente raggiunti le relative economie rispetto alle previsioni di destinazione delle risorse del Fondo 2020 saranno destinate ad incrementare le risorse per remunerare gli obiettivi di performance individuale e organizzativa.

Preintesa siglata in data 30 novembre 2020

Per la delegazione datoriale

Il Presidente dott. Vittorio Di Gilio

Responsabile Risorse Umane Simona Sansuini

Responsabile Bilancio e Tributi Gianluca Ancorati

Per le OOSS

CISLFP Matteo Casetti

CGIL FP Gianluca Mezzadri

UIL FP Dario Di Marcoberardino

Per le RSU

CGIL Daniele Parmigiani

CISL Marina Delsante

CISL Claudio Ravazzola

DICCAP Angelo Bernazzoli

Atto G.C. 201 del 10/12/2020 di autorizzazione alla definitiva sottoscrizione
Noceto, 11 dicembre 2020