

**Accordo economico collettivo integrativo  
del personale dipendente non dirigente  
del Comune di Provaglio d’Iseo  
per l’anno 2020**

Il giorno **19** del mese di **novembre** dell’anno **2020**, si sono riunite in video conferenza, le parti negoziali composte da:

La **Delegazione di parte datoriale**, composta da:

PEDERSINI ENRICA – Segretario generale - Presidente;

CORRIDORI PAOLO – Responsabile Area Servizi alla Persona

PAGNONI ANDREA – Responsabile Area Economico Finanziaria

e la **Delegazione di parte sindacale** composta dalle RSU e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

IVO MERLINI – RAPPRESENTANTE OO.SS. FP-CISL

Visto:

- le relazioni illustrativa e tecnico finanziaria redatta dal responsabile risorse umane e dal responsabile del servizio finanziario, sottoscritte in data 3/11/2020;
- il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti prot n. 10547 in data 05/11/2020, sull'ipotesi di accordo economico per l'anno 2020 ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;
- la deliberazione n. 126 del 17/11/2020, con la quale la Giunta Comunale autorizza la delegazione di parte datoriale alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente, anno 2019-2020;

per la sottoscrizione digitale del presente C.C.I. del personale dipendente del Comune di PROVAGLIO D’ISEO

## SOMMARIO

<b>ART. 1 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE</b> .....	<b>3</b>
ART. 2 CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI .....	4
ART. 3 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO .....	4
ART. 4 PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI .....	6
ART. 5 INDENNITÀ PER ULTERIORI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.....	7
ART. 5 DISPOSIZIONE FINALE .....	8
<b>ALLEGATO A PROSPETTO COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE</b> .....	<b>9</b>
<b>ALLEGATO B PROSPETTO UTILIZZO DELLE RISORSE</b> .....	<b>14</b>
<b>ALLEGATO C MODALITÀ E CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE POSIZIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI</b> .....	<b>16</b>
ART 1 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE. ....	16
ART. 2 REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE.....	17
ART. 3 PROCEDURA SELETTIVA.....	18
ART 4 CRITERI SPECIFICI DI VALUTAZIONE.....	19
ART 5 MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI .....	21
ART 6 SANZIONI DISCIPLINARI .....	21
SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT A-B .....	22
SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT C.....	23
SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT D.....	24
<b>ALLEGATO D CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ</b> .....	<b>25</b>
ART. 1 FINALITÀ.....	25
ART. 2 FINANZIAMENTO DELLE POSIZIONI DI RESPONSABILITÀ .....	25
ART. 3 CONCORRENZIALITÀ DEI TRATTAMENTI ACCESSORI .....	25
ART. 4 INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI BENEFICIARI .....	25
ART. 5 CRITERI DI ATTRIBUZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ .....	26
ART. 6 IMPORTI ECONOMICI.....	27
ART. 7 EROGAZIONE .....	27
ART. 8 DECORRENZA.....	27

Premesso:

- ✓ che in data 19/12/2019 è stato sottoscritto il Contratto collettivo integrativo del personale dipendente non dirigente per gli anni 2019-2020;
- ✓ che l'art. 2 al comma 3 del suddetto CCI stabilisce che *“Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, entro 30 giorni dalla pubblicazione della determinazione/deliberazione di costituzione del Fondo risorse decentrate.*
- ✓ che ai sensi dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del DL 75/2017 è stato adeguato in aumento dell'importo di **€ 2.018,07** per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;
- ✓ che l'Amministrazione comunale con deliberazione GC n. 110 del 13/10/2020 ha stanziato le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL nell'importo di **€ 2.000,00** per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel Piano dettagliato degli obiettivi, compresi (eventualmente) gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare;
- ✓ che le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura massima del 1,2% del monte salari dell'anno 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza, pari a **€ 2.800,00** in quanto come attestato nella delibera di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa.
- ✓ che si rende necessario modificare **l'Allegato C** del suddetto CCI che stabilisce i criteri e le modalità di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali al fine di renderle più aderenti al dettato dell'art 16 del CCNL 21.5.2018;
- ✓ che si rende necessario, come previsto dall'art. 7, comma 4, lettera f del CCNL 21/5/2018, definire i criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;

## **Art. 1**

### **Quantificazione delle risorse**

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con deliberazione G.C. n. 110 del 13/10/2020 per la sua parte variabile, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente, riportato **nell'Allegato A.**
2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 30 del presente contratto integrativo.

## Art. 2

### Criteri generali di ripartizione e destinazione delle risorse disponibili

1. Le Parti convengono che tali risorse vengano ripartite tra i dipendenti secondo i criteri e le modalità indicate nel CCI 2019-2020 e negli importi definiti nel prospetto **allegato B**,
2. Il presente contratto integrativo:
  - a) destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a), b), c), d), e), f) dell'art. 68 CCNL 21.5.2018 la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c), f) g).
  - b) alla performance individuale è destinato almeno il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c), f) g)<sup>1</sup>.

## Art. 3

### Indennità condizioni di lavoro

1. In applicazione dell'art 70 bis del CCNL 21.5.2018 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 2 è definita sulla base dei seguenti criteri:
  - valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. 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).

---

<sup>1</sup> Art. 68, comma 3, del CCNL 21.5.2018.

5. L'indennità condizioni di lavoro 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.

6. Visti i precedenti commi le parti convengono di considerare le seguenti **attività cui riconoscere l'indennità condizioni di lavoro per l'importo giornaliero a fianco indicato:**

N.	Attività professionale svolta	Importo giornaliero
1	Attività prestata dall'economista per maneggio valori	€ 2,00
2	Attività prestata dall'agente o della riscossione per maneggio valori superiori a 500 euro mensili e fino a 1.000,00 mensili	€ 1,00
3	Attività prestata dall'agente della riscossione per maneggio valori superiori a 1000,00 euro mensili e fino a 2.000,00 mensili	€ 1,50
4	Attività prestata dall'agente della riscossione per maneggio valori superiori a 2.000 euro mensili	€ 2,00
5	Attività prestata dall'incaricato della riscossione per maneggio valori superiori a 500,00 euro mensili e fino a 1.000,00 mensili	€ 1,00
6	Attività prestata dall'incaricato della riscossione per maneggio valori superiori a 1.000 euro mensili e fino a 2.000,00 mensili	€ 1,50
7	Attività prestata dall'incaricato della riscossione per maneggio valori superiori a 2.000 euro mensili	€ 2,00

7. Tale importo è **corrisposto annualmente** in relazione ai giorni di **effettiva presenza in servizio e di effettiva esposizione al rischio/disagio o attività di maneggio valori, che sarà accertata dal Dirigente in sede di liquidazione.**

8. L'indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2019, è attribuita, per **i giorni** di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo di seguito riportati:

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
1	Attività prestata dall'economista per maneggio valori	1	€ 2,00	250	€ 500,00

2	Attività prestata dal personale addetto alle manutenzioni	2	€ 2,00	144	€ 288,00
<b>Totale</b>					<b>€ 5.288,00</b>

9. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 30, viceversa qualora nel corso del 2020 venissero nominati formalmente incaricati della riscossione, le relative indennità calcolate sulla base degli importi giornalieri stabiliti dal comma 6, saranno decurtate dall'importo relativo ai premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 30.

#### **Art. 4**

#### **Progressioni economiche orizzontali**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infra categoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella B allegata al CCNL 21.5.2018;

3. La progressione economica orizzontale si realizza nel rispetto degli **specifici criteri analiticamente dettagliati dall'art. 5 del CCNL del 31.3.1999** per ogni categoria del personale e in particolare quelli definiti **nell'Allegato C** del presente contratto che saranno applicati dal 1/1/ 2020;

4. La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche **sono attribuite in modo selettivo**, ad una **quota limitata di dipendenti**, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

5. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui **non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile**, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle posizioni organizzative (solo per gli enti con dirigenza), delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, 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.

6. Nel Fondo per l'annualità 2020 non sono previste somme destinate alle progressioni economiche orizzontali.

7. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 30, viceversa eventuali maggiori importi saranno reperiati con decurtazione dei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 30 finanziati con risorse stabili;

## **Art. 5**

### **Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

1. L'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21.5.2018, prevede che al personale appartenente alle **categorie B, C e D** cui siano attribuite **specifiche responsabilità**, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, **possa essere corrisposta un'indennità annuale** fino ad un massimo di **€ 3.000,00**.

2. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett. c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: **“le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure** per l'individuazione” dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.

3. Le posizioni di lavoro devono essere caratterizzate da specifiche responsabilità in stretta correlazione con l'organizzazione degli uffici e dei servizi definita nell'organigramma approvato dalla Giunta e la concreta organizzazione del lavoro, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

4. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti.

5. Il fondo per l'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL è fissato nell'importo massimo di **€ 6.000,00**.

6. Il Fondo viene ripartito con determinazione del Segretario comunale sentita la conferenza dei Responsabili sulla base dei criteri di graduazione stabiliti nell'allegato D al presente Contratto che costituiscono parte integrante del sistema di misurazione e valutazione della performance;

7. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di **valore economico più elevato**.

8. In applicazione del D.lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo **non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità**.

9. L'importo dell'indennità **è decurtato**, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di **assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso** in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio.

10. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è **erogata annualmente**.

11. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time.

12. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 30.

13. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

## **Art. 5**

### **Disposizione finale**

1. Il limite ex art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017 per l'anno 2020, come rideterminato ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., verrà ricalcolato a consuntivo in base alle effettive assunzioni ed alle cessazioni intervenute nel corso del medesimo anno, oltre che a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia; questo potrà comportare la necessità di una decurtazione del fondo per le risorse decentrate e/o delle risorse per le posizioni organizzative per l'anno 2020 (eventualmente) a valere sulle risorse di cui all'art. 30 del contratto integrativo 19/12/2019
2. Per quanto non previsto dal presente accordo economico in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni del contratto collettivo integrativo 2019-2020 e ai contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Le disposizioni contenute nel presente accordo economico conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

## ALLEGATO A

### Prospetto costituzione del fondo risorse

DESCRIZIONE ANTE CCNL 2016-2018	2016	2017	DESCRIZIONE CCNL 21.5.2018	2018	2019	2020			
<b>RISORSE STABILI</b>			<b>RISORSE STABILI - IMPORTO UNICO CONSOLIDATO</b>						
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	38.267,20	38.267,20	art.67, comma 1 CCNL 21/05/2018	UNICO IMPORTO CONSOLIDATO	56.934,52	56.934,52	56.934,52		
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	4.529,44	4.529,44							
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	2.785,87	2.785,87							
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	3.344,12	3.344,12							
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	6.848,72	7.530,83							
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO P.E.O. - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	-	-							
INCREMENTO PER ATTIVAZIONE DI SERVIZI O RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOT. ORG. - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		477,06							
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>55.775,35</b>	<b>56.934,52</b>	<b>TOTALE RISORSE STABILI - IMPORTO UNICO CONSOLIDATO</b>	<b>56.934,52</b>	<b>56.934,52</b>	<b>56.934,52</b>			
<b>RISORSE STABILI</b>			<b>RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>						
			art.67, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018	€ 83,20 PER CIASCUNA DELLE UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (DAL 2019)		1.331,20	1.331,20		
			art.67, comma 2, lett. b) CCNL 21/05/2018	DIFFERENZA TRA GLI INCREMENTI A REGIME RICONOSCIUTI ALLE POSIZIONI ECONOMICHE DI CIASCUNA CATEGORIA E GLI STESSI INCREMENTI RICONOSCIUTI ALLE POSIZIONI INIZIALI	1.522,93	1.732,42	1.732,42		
<b>TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>			<b>TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>						
-			-				<b>1.522,93</b>	<b>3.063,62</b>	<b>3.063,62</b>

RISORSE STABILI			RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE				
			art.67, comma 2, lett. c) CCNL 21/05/2018	RECUPERO R.I.A. ED ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO	-	385,84	385,84
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001			art.67, comma 2, lett. d) CCNL 21/05/2018	RISORSE RIASSORBITE AI SENSI DELL'ART. 2, COMMA 3, DEL D. LGS. N. 165/2001			
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001) (NEL 2017 CONSIDERATO NON soggetto ai limiti)	-		art.67, comma 2, lett. e) CCNL 21/05/2018	INTEGRAZIONE PARTE STABILE ONERI TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE TRASFERITO, ANCHE NELL'AMBITO DI PROCESSI ASSOCIATIVI, DI DELEGA O TRASFERIMENTO DI FUNZIONI, A FRONTE DI RIDUZIONE STABILE DEI FONDI DELLE AMMINISTRAZIONI DI PROVENIENZA			-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	-	-	art.67, comma 2, lett. g) CCNL 21/05/2018	RISORSE CORRISPONDENTI A RIDUZIONI STABILI DEL FONDO PER IL LAVORO STRAORDINARIO			
INCREMENTO PER ATTIVAZIONE DI SERVIZI O RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOT. ORG. - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)		-	art.67, comma 2, lett. h) CCNL 21/05/2018	RISORSE STANZIATE DAGLI ENTI PER I MAGGIORI TRATTAMENTI ECONOMICI DEL PERSONALE DOVUTI A INCREMENTO STABILE DELLE DOTAZIONI ORGANICHE	1.674,54	1.674,54	1.674,54
EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.)	0,00	0,00		EVENTUALI DECURTAZIONI (recupero somme erogate in eccedenza a valere su fondi di anni precedenti, oneri trattamento accessorio personale trasferito in altro Ente, ecc.)	0,00	0,00	0,00
DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = RIDUZIONE OPERATA NEL 2014 PER EFFETTO DELL'ART. 9, COMMA 2-BIS, D.L. N. 78/2010 E S.M.I. (ART. 1, COMMA 456, LEGGE STABILITÀ 2014)	-4.894,39	-4.894,39		DECURTAZIONE PERMANENTE DALL'ANNO 2015 = RIDUZIONE OPERATA NEL 2014 PER EFFETTO DELL'ART. 9, COMMA 2-BIS, D.L. N. 78/2010 E S.M.I. (ART. 1, COMMA 456, LEGGE STABILITÀ 2014)	-4.894,39	-4.894,39	-4.894,39
<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>4.894,39</b>	<b>4.894,39</b>		<b>TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>3.219,85</b>	<b>2.834,01</b>	<b>2.834,01</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>50.880,96</b>	<b>52.040,13</b>		<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>55.237,60</b>	<b>57.164,13</b>	<b>57.164,13</b>

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE			RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE					
SOMME DERIVANTI ATTUAZIONE ART. 43 L.449/97 (CONTRATTI SPONSORIZZAZIONE, COMPORNTANTI RISPARMI DI GESTIONE)			art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	SOMME DERIVANTI ATTUAZIONE ART. 43 L.449/97 (CONTRATTI SPONSORIZZAZIONE, COMPORNTANTI RISPARMI DI GESTIONE)				
RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - COMPENSI RECUPERO EVASIONE ICI ART. 59, COMMA 1, LETT. P) DEL D.LGS. N. 446/1997	2.500,00	-	art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - COMPENSI RECUPERO EVASIONE ICI ART. 59, COMMA 1, LETT. P) DEL D.LGS. N. 446/1997				
RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - ALTRI - TRA CUI I COMPENSI PER CONDONO EDILIZIO ART. 32, COMMA 40, D.L. N. 269/2003 E GLI INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE ART. 113 DEL D. LGS. N. 50/2016 (DAL 19/04/2016 AL 31/12/2017)	-	2.000,00	art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ART. 113 D. LGS. N. 50/2016 (DAL 1° GENNAIO 2018)				
FRAZIONE DI R.I.A. PERSONALE CESSATO PER LE MENSILITÀ RESIDUE DOPO LA CESSAZIONE			art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 21/05/2018	FRAZIONE DI R.I.A. PERSONALE CESSATO PER LE MENSILITÀ RESIDUE DOPO LA CESSAZIONE	-	192,92	-	
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	2.800,00	2.800,00	art. 67, comma 3, lett. h) e comma 4, CCNL 21/05/2018	INCREMENTO CONTRATTABILE FINO ALL'1,2 % DEL MONTE SALARI ANNO 1997	2.800,00	2.800,00	2.800,00	
INCREMENTO PER ATTIVAZIONE DI SERVIZI O RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOT. ORG. - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	-	-	art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5 CCNL 21/05/2018	RISORSE PER IL CONSEGUIMENTO DI OBIETTIVI DELL'ENTE, ANCHE DI MANTENIMENTO, DEFINITI NEL PIANO DELLE PERFORMANCE O IN ANALOGHI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE DELLA GESTIONE	-	400,00	2.000,00	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) (3)	60,00		art. 67, comma 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	INCENTIVI ALLA POLIZIA LOCALE FINANZIATI CON PROVENTI SANZIONI C.D.S. (ART. 56-QUATER, COMMA 1, LETT. C), CCNL 21/05/2018)	-			
INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE A SEGUITO DI TRASFERIMENTO DI PERSONALE, ANCHE NELL'AMBITO DI PROCESSI ASSOCIATIVI, DI DELEGA O TRASFERIMENTO DI FUNZIONI, A FRONTE DI RIDUZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE DEI FONDI DELLE AMMINISTRAZIONI DI PROVENIENZA (LIMITATAMENTE ALL'ANNO IN CUI AVVIENE IL TRASFERIMENTO)			art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 21/05/2018	INTEGRAZIONE PARTE VARIABILE A SEGUITO DI TRASFERIMENTO DI PERSONALE, ANCHE NELL'AMBITO DI PROCESSI ASSOCIATIVI, DI DELEGA O TRASFERIMENTO DI FUNZIONI, A FRONTE DI RIDUZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE DEI FONDI DELLE AMMINISTRAZIONI DI PROVENIENZA (LIMITATAMENTE ALL'ANNO IN CUI AVVIENE IL TRASFERIMENTO)				
<b>EVENTUALI DECURTAZIONI</b>	<b>0,00</b>			<b>EVENTUALI DECURTAZIONI</b>	<b>3.645,62</b>	<b>3.346,51</b>	<b>3.346,51</b>	
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>5.360,00</b>	<b>4.800,00</b>		<b>TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>845,62</b>	<b>46,41</b>	<b>1.453,49</b>	

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE			RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE				
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (2)			art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 21/05/2018	SOMME DERIVANTI ATTUAZIONE ART. 43 L.449/97 (CONTRATTI SPONSORIZZAZIONE, PER I CASI IN CUI TALE ATTIVITÀ NON RISULTI ORDINARIAMENTE RESA DALLE AMMINISTRAZIONI E CON RIFERIMENTO ALLE NUOVE CONVENZIONI)			
ECONOMIE DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 16, COMMI 4 E 5, D.L. 98/2011			art. 67, comma 3, lett. b), CCNL 21/05/2018	ECONOMIE DA PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE - ART. 16, COMMI 4 E 5, D.L. 98/2011			
RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA - TRA CUI I COMPENSI CENSIMENTO ISTAT			art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 A ERT. 1 COMMA 1091 LEGGE 145/2019	RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI RECUPERI TRIBUTARI	-	3.205,84	7.000,00
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	2.504,00	-	art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - COMPENSI PROGETTAZIONI EX. ART. 92, C. 5 E 6, D.LGS.N. 163/2006 (FINO AL 18/08/2014); COMPENSI FONDO PROGETTAZIONE E INNOVAZIONE ART. 13-BIS D.L. N. 90/2014 (DAL 19/08/2014 AL 18/04/2016)			
RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - COMPENSI AVVOCATURA INTERNA PER SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE ART. 27 CCNL 14/09/2000			art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - COMPENSI ISTAT		6.000,00	
RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ART. 113 D. LGS. N. 50/2016 (DAL 1° GENNAIO 2018)			art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018	RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ART. 113 D. LGS. N. 50/2016 (DAL 1° GENNAIO 2018)	4.759,31	11.000,00	5.000,00
EVENTUALI RISPARMI A CONSUNTIVO DERIVANTI DALLA DISCIPLINA DELLO STRAORDINARIO (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	3.918,36	3.587,60	art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 21/05/2018	EVENTUALI RISPARMI A CONSUNTIVO DERIVANTI DALLA DISCIPLINA DELLO STRAORDINARIO	3.508,14	138,72	402,86
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, comma 5 CCNL 1/04/2018)	2.524,79	1.898,99	ART. 68 C.1 CCNL 21/05/2018	ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE	-	-	63,73
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>8.947,15</b>	<b>5.486,59</b>		<b>TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE</b>	<b>8.267,45</b>	<b>20.344,56</b>	<b>12.466,59</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILE</b>	<b>14.307,15</b>	<b>10.286,59</b>		<b>TOTALE RISORSE VARIABILE</b>	<b>7.421,83</b>	<b>20.390,97</b>	<b>13.920,08</b>

**TOTALE FONDO**

**65.188,11**

**62.326,72**

**TOTALE FONDO**

**62.659,43**

**77.555,10**

**71.084,21**

## CALCOLO LIMITE SALARIO ACCESSORIO

FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	56.240,96	56.840,13
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	41.920,65	48.418,00
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	6.937,38	6.460,32
TOTALE SALARIO ACCESSORIO EX ART. 67 COMMA 7 CCNL 2016-2018	105.098,99	111.718,45
INCREMENTO AI SENSI DELL'ART 33 DEL DL 34 /2019	2.018,07	
NUOVO LIMITE SALARIO ACCESSORIO PER ANNO 2020	107.117,06	

FONDO DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL LIMITE	52.869,05	54.146,92	55.554,00
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE	48.417,75	48.417,86	49.550,00
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	3.812,19	2.500,00	2.000,00
TOTALE SALARIO ACCESSORIO EX ART. 67 COMMA 7 CCNL 2016-2018 SOGGETTO AL LIMITE	105.098,99	105.064,78	107.104,00

**DIFFERENZA CON LIMITE 2016**

- - 34,21 - 13,06

**ALLEGATO B**  
**Prospetto utilizzo delle risorse**

DESCRIZIONE	2016	2017	RIFERIMENTI CCNL 21.5.2018		2018	2019	2020
<b>DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA FINANZIATA DA RISORSE STABILI</b>			<b>DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA FINANZIATA DA RISORSE STABILI</b>				
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (ACQUISITE IN ANNI PRECEDENTI)	20.687,41	25.205,89	art. 68, comma 1,	PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (ACQUISITE IN ANNI PRECEDENTI)	37.763,79	31.023,62	31.023,62
INDENNITA' DI COMPARTO	8.114,52	8.155,98	art. 68, comma 1,	INDENNITÀ DI COMPARTO (ART. 33, COMMA 4, LETT. B) E C), CCNL 22/01/2004)	8.565,20	8.376,37	8.438,56
INCREMENTO INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31, COMMA 7, CCNL 14/09/2000)			art. 68, comma 1	INCREMENTO INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31, COMMA 7, CCNL 14/09/2000)	-	-	-
INCREMENTO INDENNITÀ PERSONALE CAT A e B1			art. 68, comma 1,	INCREMENTO INDENNITÀ PERSONALE CAT A e B1			
INDENNITÀ PERSONALE EX 8^ Q.F. NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART.37, COMMA 4, DEL CCNL 6/07/1995			art. 68, comma 1,	INDENNITÀ PERSONALE EX 8^ Q.F. NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART.37, COMMA 4, DEL CCNL 6/07/1995	-	-	-
<b>TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA</b>	<b>28.801,93</b>	<b>33.361,87</b>	<b>TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA</b>		<b>46.328,99</b>	<b>39.399,99</b>	<b>39.462,18</b>

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI			UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI				
NUOVE PROGRESSIONI anno in corso	3.000,00	3.396,67	art. 68, comma 2, lett. j),	NUOVE PROGRESSIONI (CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO)	-		
INDENNITA' DI TURNO	1.500,00	1.500,00	art. 68, comma 2, lett. d),	INDENNITÀ DI TURNO	2.020,00	2.057,00	2.050,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'			art. 68, comma 2, lett. d),	INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ	-		
INDENNITA' DI DISAGIO	700,00	500,00	art. 68, comma 2, lett. c),	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018 (DISAGIO)	479,13	-	208,00
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	350,00	372,00	art. 68, comma 2, lett. c),	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS CCNL 21/05/2018 (MANEGGIO VALORI)	372,00	500,00	500,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	12.750,00	11.500,00	art. 68, comma 2, lett. e),	COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ, SECONDO LE DISCIPLINE DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUES CCNL 21/05/2018	5.800,00	4.750,00	6.000,00
PARTICOLARI RESPONSABILITA'	600,00	600,00	art. 68, comma 2, lett. e),	COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ, SECONDO LE DISCIPLINE DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUES CCNL 21/05/2018 (UFFICIALE STATO CIVILE, ANAGRAFE)	-	800,00	600,00
				RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI ISTAT		6.000,00	
ICI	2.500,00		art. 68, comma 2, lett. g),	RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - COMPENSI RECUPERO EVASIONE ICI ART. 59, COMMA 1, LETT. P) DEL D.LGS. N. 446/1997			
			art. 68, comma 2, lett. g),	RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI POTENZIAMENTO DELLE ENTRATE		3.205,84	7.000,00
INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE art. 113 d. lgs 50/2016	2.504,00	2.000,00	art. 68, comma 2, lett. g),	RISORSE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE PER INCENTIVI - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE ART. 113 D. LGS. N. 50/2016 (DAL 1° GENNAIO 2018)	4.759,31	11.000,00	5.000,00
PROGETTI SPECIFICI	8.000,00	5.800,00	art. 68, comma 2, lett. a),	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	-	5.500,00	7.000,00
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA	4.422,18	3.296,17	art. 68, comma 2, lett. b),	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	1.900,00	2.262,27	1.184,03
			art. 68, comma 2, lett. f),	INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 56 QUINQUES CCNL 21/05/2018	-	1.080,00	1.080,00
			art.56 sexsies	INDENNITÀ DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES CCNL 21/05/2018 E	1.000,00	1.000,00	1.000,00
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>36.326,18</b>	<b>28.964,84</b>		<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE DISPONIBILI</b>	<b>16.330,44</b>	<b>38.155,11</b>	<b>31.622,03</b>
<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>65.128,11</b>	<b>62.326,71</b>		<b>TOTALE UTILIZZO FONDO</b>	<b>62.659,43</b>	<b>77.555,10</b>	<b>71.084,21</b>

## ALLEGATO C

### Modalità e criteri per l'attribuzione delle posizioni economiche orizzontali

#### **Art 1 Progressione economica orizzontale.**

1. Il presente allegato disciplina l'istituto della progressione economica all'interno della categoria (P.E.O.) previsto dall'art. 16 CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016 - 2018 sottoscritto in data 21.05.2018.

2. Coerentemente con le disposizioni contrattuali le progressioni economiche all'interno della categoria sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale rilevate con la metodologia di valutazione vigente, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

3. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettati al personale a cui è stata riconosciuta la progressione economica sono interamente a carico della componente stabile del Fondo per le risorse decentrate, tenuto conto che nelle risorse stabili sono già compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo.

4. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7 e dalla posizione D3 alla posizione D7.

4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili, così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009.

#### **7.2. Risorse e periodicità delle selezioni**

1. In sede di contrattazione integrativa viene determinato e quantificato l'importo complessivo delle risorse oppure il numero dei dipendenti distinto da destinare alle progressioni economiche all'interno della categoria per l'anno di competenza, nei tre seguenti raggruppamenti:

- categoria A e B
- categoria C
- categoria D

2. Le risorse per le progressioni economiche sono da rinvenire nella componente stabile del Fondo risorse decentrate annuale ancora disponibile, cioè non già destinata agli istituti sottratti alla contrattazione.
3. Le selezioni per l'attribuzione delle progressioni vengono effettuate annualmente, solo nel caso in cui siano state destinate risorse a tale fine, ai sensi dei commi precedenti, e nel limite delle stesse
4. Le posizioni economiche sono comunque da riconoscere ad una quota di personale interessato alla procedura selettiva non superiore al 50% dei potenziali beneficiari complessivi.
5. Le nuove posizioni riconosciute, ed i relativi e conseguenti benefici, avranno decorrenza dal primo gennaio dell'anno di riferimento. In sede di contrattazione decentrata può essere concordata una diversa decorrenza, comunque non anteriore al primo gennaio dell'anno di sottoscrizione del relativo accordo.
6. Gli oneri relativi alle progressioni economiche attribuite rimangono a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate.

### **Art. 2 Requisiti generali per concorrere alla selezione**

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore, nei limiti delle risorse previste dal precedente paragrafo i dipendenti del Comune di Provaglio d'Iseo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, inquadrati nella rispettiva posizione economica da almeno due anni (24 mesi) al 31/12 dell'anno immediatamente precedente alla indizione della selezione. Sono computati i periodi maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in altri enti del comparto solo se l'assunzione al Comune di Provaglio d'Iseo è avvenuta per mobilità o comunque senza interruzione con il precedente rapporto di lavoro.

2. Ulteriori requisiti di accesso alla procedura selettiva sono:

- a) la presenza in servizio, nel biennio precedente a quello di decorrenza delle nuove posizioni, per almeno i 3/4 dell'ordinario orario di lavoro individuale, escluse le assenze per:
  - ferie, riposo compensativo;
  - infortuni per cause di servizio;
  - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
  - congedo di maternità;
  - donazioni sangue o attività di protezione civile;
  - permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3;
- b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stato adottato il contratto integrativo di attivazione della procedura delle P.E.O. a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio con privazione dello stipendio pari o superiore a 10 gg. Partecipano alla procedura valutativa con riserva i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per i quali nel medesimo biennio il procedimento disciplinare attivato non sia ancora concluso definitivamente;

- c) non avere avuto nel triennio precedente a quello di decorrenza delle nuove posizioni una valutazione negativa secondo il vigente sistema di valutazione della performance;
- d) non essere in stato di sospensione cautelare ai sensi degli art. 60 e 61 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 alla data di pubblicazione dell'avviso di avvio del procedimento di selezione per l'attribuzione della P.E.O.

### **Art. 3 Procedura selettiva**

1. Entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto integrativo ovvero dell'accordo economico di destinazione delle risorse del Fondo ai sensi del precedente paragrafo 7.2. il Segretario Comunale provvede, con propria determinazione, all'indizione delle selezioni posizioni economiche approvando il relativo avviso ed il modello di istanza, che sarà pubblicato sul sito istituzionale - Sezione Amministrazione Trasparente, nonché affisso in cartaceo alla bacheca per le comunicazioni sindacali ed inviato alla RSU.
2. I dipendenti interessati, entro la scadenza fissata nell'avviso, potranno presentare all'ufficio personale apposita istanza come da modello allegato all'avviso stesso.
3. Scaduto il termine di cui al comma 2, il Segretario Comunale adotta un eventuale provvedimento di esclusione per mancanza dei requisiti. Tale provvedimento verrà portato a conoscenza dei dipendenti interessati mediante consegna a mano e sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia".
4. I dipendenti esclusi per mancanza dei requisiti generali, nel termine di dieci giorni dalla data di acquisizione, possono presentare opposizione dimostrando il possesso dei requisiti richiesti. Tale opposizione deve essere formulata per scritto ed inviata, previa acquisizione del protocollo interno, al Segretario Comunale via mail o consegnata a mano.
5. Il Segretario comunale deve dare riscontro alla suddetta opposizione con proprio atto scritto e motivato entro dieci giorni dalla data di protocollo interno. Tale provvedimento ha carattere definitivo.
6. Scaduti i termini di cui ai commi precedenti, il Segretario Comunale con il supporto del servizio risorse umane redige le schede individuali di attribuzione del punteggio relativamente al personale in possesso dei requisiti generali di cui al precedente paragrafo 7.3. secondo i criteri e le modalità dei successivi paragrafi 7.5. e 7.6.
7. Ogni dipendente dovrà essere portato a conoscenza della propria scheda, mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia".
8. Il dipendente, nel termine di dieci giorni dalla data di acquisizione, può fare opposizione alla scheda individuale di attribuzione del punteggio argomentando le ragioni dell'opposizione e fornendo eventualmente le informazioni ed i dati utili allo scopo. Tale opposizione deve essere formulata per scritto ed inviata, previa acquisizione del protocollo interno, al Segretario Comunale via mail o consegnata a mano.
9. Il Segretario comunale deve dare riscontro alla suddetta opposizione con proprio atto scritto e motivato entro dieci giorni dalla data di protocollo interno.
10. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esauriente la risposta ed i chiarimenti ricevuti dal Segretario Comunale può avviare la procedura di conciliazione prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.
11. A conclusione delle attività di cui sopra il Segretario Comunale redige e approva con propria determinazione le graduatorie finali, procedendo all'attribuzione delle nuove posizioni economiche agli aventi diritto. L'ufficio risorse umane cura la pubblicazione delle graduatorie

sul sito istituzionale e in cartaceo alla bacheca per le comunicazioni sindacali nonché l'invio alla RSU.

12. Tali graduatorie verranno inoltre consegnate mediante raccomandata a mano o, in caso di impossibilità, inviate mediante raccomandata A.R. a tutti i dipendenti valutati.
13. Per ogni singola procedura selettiva non può essere conferito più di un incremento retributivo.
14. Con riferimento allo stesso anno non può essere indetta più di una procedura selettiva.

#### **Art 4 Criteri specifici di valutazione**

1. I criteri selettivi utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno della categoria di appartenenza sono i seguenti:

- A. Performance individuale
- B. Esperienza professionale
- C. Competenze acquisite

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato, uguale per tutte le categorie A, B, C e D, come di seguito indicato:

<b>Tabella 15 Criteri per le progressioni economiche orizzontali</b>				
Categoria	Valutazione della performance individuale del triennio precedente	Esperienza professionale maturata negli ambiti professionali di riferimento	Competenze acquisite a seguito di processi formativi	Totale massimo
A - B	85	10	5	100
C - D	85	5	10	100

#### **A) Valutazione della performance individuale del triennio precedente**

Si intende la valutazione media della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto. Il punteggio sarà assegnato proporzionalmente alla media delle valutazioni conseguite (si terranno in considerazione due decimali). Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti. A tutti gli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

In caso di assenza non valutata si prendono in considerazione le ultime schede degli anni precedenti fino ad un massimo degli ultimi 4 anni.

#### **B) Esperienza professionale maturata negli ambiti professionali di riferimento**

Si intende l'anzianità di servizio maturata con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato presso un'amministrazione del comparto al 31.12 dell'anno che precede l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria (24 mesi) per accedere alla selezione.

Nel calcolo dell'esperienza non sono computati i periodi di interruzione che, comunque, non possono superare complessivamente 12 mesi.

#### **C) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi**

Si intende la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Le competenze acquisite sono quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano, nonché le abilitazioni conseguite per l'esercizio di professioni.

Sono oggetto di valutazione i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O. come indicata al precedente art. 2 comma 3 del presente regolamento, se attinenti alle attività e funzioni del Comune.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per categoria di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso

**CATEGORIA A e B (TITOLO DI ACCESSO: DIPLOMA DI SCUOLA DELL'OBBLIGO)**

<b>Titolo</b>	<b>Punti max 5</b>
Diploma di Scuola Secondaria Superiore	1
Laurea triennale (assorbe il diploma di scuola secondaria superiore)	1,5
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea Vecchio Ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca, corsi di formazione)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punto
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 5 per corsi di durata superiore a 6 ore entro il limite di 1 punto

**CATEGORIA C (TITOLO DI ACCESSO: DIPLOMA DI SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE)**

<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 5 per corsi di durata superiore a 6 ore entro il limite di 3 punti

## CATEGORIA D (TITOLO DI ACCESSO: LAUREA TRIENNALE)

Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello / corso di specializzazione / dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 5 per corsi di durata superiore a 6 ore entro il limite di 3 punti

### Art 5 Modalità di attribuzione dei punteggi

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati nel precedente paragrafo nei limiti dei punteggi indicati nelle schede allegate:
2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. Sono considerati idonei i dipendenti che conseguono un punteggio almeno di **70 punti**. La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nei limiti stabiliti dal paragrafo 7.2.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
5. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
  - a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
  - b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
  - c) minore anzianità anagrafica.
6. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva ai sensi del precedente paragrafo 7.3, comma 2, lettera b, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

### Art 6 Sanzioni disciplinari

Il punteggio complessivo risultante dalla somma dei punteggi ottenuti per i singoli criteri di selezione A, B e C come disciplinati nel precedente paragrafo 7.5. sarà ridotto così come di seguito specificato, in relazione alle eventuali sanzioni disciplinari subite nel biennio antecedente alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O. come segue:

- a. 1 punto per ogni multa;
- b. 3 punti per ogni sospensione dal servizio da 1 a 5 giorni;
- c. 5 punti per ogni sospensione dal servizio da 6 a 9 giorni;

## SCHEMA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT A-B

CATEGORIA A - B			
<b>DIPENDENTE</b>		<b>CATEGORIA ECONOMICA</b>	
<b>AREA</b>		<b>SERVIZIO</b>	

	FATTORI DI VALUTAZIONE	CRITERI E INDICATORI	PUNTEGGIO MAX	VALUTAZIONE
<b>A</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>		<b>85</b>	
	<b>Valutazioni performance</b>	Media valutazioni del triennio di riferimento		
<b>B</b>	<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b>		<b>10</b>	
	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento al 31.12. dell'anno che precede l'attivazione dell'istituto	Fino a 5 anni	2	
		Da 6 a 10 anni	5	
		Oltre 10 anni	10	
<b>C</b>	<b>COMPETENZE ACQUISITE</b>		<b>5</b>	
	Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza	Diploma di Scuola secondaria Superiore	1	
		Laurea triennale (assorbe il diploma di scuola secondaria Superiore)	1,5	
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea Vecchio Ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2	
		Abilitazione professionale	1	
		Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca, corsi di formazione)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punto	
		Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,5 per corsi di formazione di durata superiore a 6 ore entro il limite di 1 punti	
<b>TOTALE</b>			<b>100</b>	
<b>DECURTAZIONI PER SANZIONI DISCIPLINARI</b>				
	A	1 punti per ogni multa		
	B	3 punti per ogni sospensione dal servizio da 1 a 5 giorni		
	C	5 punti per ogni sospensione dal servizio da 6 a 9 giorni		
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			<b>100</b>	

## SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT C

CATEGORIA C			
<b>DIPENDENTE</b>		<b>CATEGORIA ECONOMICA</b>	
<b>AREA</b>		<b>SERVIZIO</b>	

	FATTORI DI VALUTAZIONE	CRITERI E INDICATORI	PUNTEGGIO MAX	VALUTAZIONE
<b>1</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>		<b>85</b>	
	Valutazioni performance	Media valutazioni del triennio di riferimento		
<b>2</b>	<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b>		<b>5</b>	
	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento al 31.12. dell'anno che precede l'attivazione dell'istituto	Fino a 5 anni	3	
		Da 6 a 10 anni	4	
Oltre 10 anni		5		
<b>3</b>	<b>COMPETENZE ACQUISITE</b>		<b>10</b>	
	Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza	Laurea triennale (assorbe il diploma di scuola secondaria Superiore)	2	
		Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea Vecchio Ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3	
		Abilitazione professionale	1	
		Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca, corsi di formazione)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti	
		Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,5 per corsi di formazione di durata superiore a 6 ore entro il limite di 3 punti	
<b>TOTALE</b>			<b>100</b>	
<b>DECURTAZIONI PER SANZIONI DISCIPLINARI</b>				
A	1 punti per ogni multa			
B	3 punti per ogni sospensione dal servizio da 1 a 5 giorni			
C	5 punti per ogni sospensione dal servizio da 6 a 9 giorni			
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>				

## SCHEDA DI VALUTAZIONE P.E.O CAT D

CATEGORIA D			
<b>DIPENDENTE</b>		<b>CATEGORIA ECONOMICA</b>	
<b>AREA</b>		<b>SERVIZIO</b>	

	FATTORI DI VALUTAZIONE	CRITERI E INDICATORI	PUNTEGGIO MAX	VALUTAZIONE
<b>1</b>	<b>PERFORMANCE INDIVIDUALE</b>		<b>85</b>	
	Valutazioni performance	Media valutazioni del triennio di riferimento		
<b>2</b>	<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b>		<b>5</b>	
	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento al 31.12. dell'anno che precede l'attivazione dell'istituto	Fino a 5 anni	3	
		Da 6 a 10 anni	4	
		Oltre 10 anni	5	
<b>3</b>	<b>COMPETENZE ACQUISITE</b>	<b>TITOLI</b>	<b>10</b>	
	Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza	Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea Vecchio Ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3	
		Abilitazione professionale	1	
		Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca, corsi di formazione)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti	
		Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,5 per corsi di formazione di durata superiore a 6 ore entro il limite di 3 punti	
<b>TOTALE</b>			<b>100</b>	
<b>DECURTAZIONI PER SANZIONI DISCIPLINARI</b>				
	A	1 punti per ogni multa		
	B	3 punti per ogni sospensione dal servizio da 1 a 5 giorni		
	C	5 punti per ogni sospensione dal servizio da 6 a 9 giorni		
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>				

## **ALLEGATO D**

### **Criteria per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità**

#### **Art. 1 Finalità**

Il presente allegato, in attuazione dell'art. 70 *quinquies*, comma 1, del C.C.N.L. del 21/05/2018, disciplina il compenso per specifiche responsabilità ed in particolare:

- a. per specifiche responsabilità affidate, con atto formale dall'ente, al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e di alta professionalità;
- b. per specifiche responsabilità affidate, con atto formale dall'ente, al personale della categoria C e B.

#### **Art. 2 Finanziamento delle posizioni di responsabilità**

L'individuazione degli oneri relativi al finanziamento delle indennità che comportino specifiche responsabilità avviene in base ai limiti e ai criteri concordati in contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. f) CCNL 21.5.2018.

Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate in sede di accordo tra la delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018.

Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

#### **Art. 3 Concorrenzialità dei trattamenti accessori**

Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 70 *quinquies*, comma 1, del C.C.N.L. del 21/05/2018 è cumulabile con quello previsto dallo stesso articolo al comma 2 solo ove le causali giustificative dell'erogazione dei due compensi siano diverse.

#### **Art. 4 Individuazione dei soggetti beneficiari**

Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate, entro il mese di gennaio di ogni anno, con determinazione del Responsabile di Area, sentito il Segretario Generale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati.

- a) possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria;
- c) la dizione "*specifiche responsabilità*" non coincide con la dizione "*responsabilità del procedimento*" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria

professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi;

- d) l'erogazione di questa indennità è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 53 del D.lgs. n. 165/2001;

### **Art. 5 Criteri di attribuzione delle specifiche responsabilità**

La valutazione delle specifiche responsabilità considera i contenuti e le caratteristiche delle posizioni lavorative. La graduazione delle specifiche responsabilità è effettuata dal Segretario Generale sentita la Conferenza dei Responsabili, sulla base dei criteri specificati nella seguente tabella:

<b>CRITERI E SUB CRITERI DI PESATURA SPECIFICHE RESPONSABILITA'</b>	<b>PUNTI CRITERI</b>	<b>PUNTI SUB CRITERI</b>
<b>Appartenenza alla categoria</b>	<b>15</b>	
Categoria D		15
Categoria C		10
Categoria B		5
<b>Indennità di posizione del responsabile PO</b>	<b>40</b>	
Proporzione con indennità di posizione del proprio responsabile <i>(al PO più elevata vengono assegnati 40 punti, gli altri punteggi si procede con interpolazione lineare)</i>		
<b>Complessità degli incarichi in relazione al grado di responsabilità</b>	<b>25</b>	
Svolgimento di attività di maggiore responsabilità rispetto alla categoria di inquadramento		5
Relazioni esterne con Enti ed Istituzioni di particolare rilievo istituzionale		5
Verifica della realizzazione delle entrate del proprio servizio		5
Verifica delle spese assegnate al proprio servizio, compresa l'attività di verifica della liquidazione della spesa		5
Istruzione completa di deliberazioni e determinazioni del proprio servizio		5
<b>Livello di autonomia</b>	<b>20</b>	
Elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente		20
Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata		15
Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile di Area Organizzativo di riferimento		10
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>	

## **Art. 6 Importi economici**

L'importo delle indennità viene definito con determinazione del Responsabile Risorse Umane nel limite dell'importo complessivo destinato a finanziare tali indennità stabilito nel CCI, sulla base dei punteggi attribuiti a ciascuna posizione lavorativa.

L'importo di ciascuna indennità è proporzionale al punteggio attribuito, tenendo conto che al punteggio 100 corrisponde l'indennità massima di € 3.000,00. Per esempio l'importo dell'indennità che ottiene 65 punti è calcolato come segue:  $3000/100*65 = 1950$  euro.

Nel caso in cui il budget complessivo risultasse insufficiente a remunerare tutte le indennità queste verrà ridotte proporzionalmente nel limite del budget stabilito in contrattazione integrativa.

## **Art. 7 Erogazione**

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

In applicazione del D.lgs. 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità.

L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008. Tali risparmi derivanti rappresentano economie di bilancio.

Le indennità verranno liquidate semestralmente nei mesi di luglio e gennaio per il semestre precedente con determinazione del responsabile delle risorse umane.

Le indennità hanno cadenza annuale e decadono il 31 dicembre di ogni anno.

## **Art. 8 Decorrenza**

Il presente titolo disciplina il processo di definizione dell'entità delle specifiche responsabilità a far data dal 01/01/2020.

PROVAGLIO D'ISEO, li *data ultima sottoscrizione digitale*

**LA DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE:**

PEDERSINI ENRICA – Segretario generale - Presidente

CORRIDORI PAOLO – Responsabile Area Servizi alla Persona

PAGNONI ANDREA – Responsabile Area Economico Finanziaria

**LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

IVO MERLINI – RAPPRESENTANTE OO.SS. FP-CISL

*Documento sottoscritto digitalmente ai sensi del d. lgs 82/2005*