

**PRE - INTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCDI - NORMATIVO -
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SAN MAURO LA BRUCA
TRIENNIO 2019 - 2021**

Il giorno 13/12/2019 a partire dalle ore 13,50 presso il Comune di SAN MAURO LA BRUCA, le parti negoziali:

la delegazione trattante di parte datoriale composta da:

Presidente della delegazione Trattante : segretario comunale A. Maiese
dott.ssa Felicia Saturno - responsabile del servizio finanziario

La delegazione R.S.U. rappresentata da:

Carmela Iannelli

Le organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Miro AMATRUDA - CISL FP

E' presente il vice sindaco Fiorentino Bizzoco.

In prosieguo di seduta, Le parti, preso atto delle risorse per l'anno 2019, così come determinate dal responsabile del servizio finanziario

Fondo al 2017 (dati conto annuale)	8963,42
PEO C4 (detrarre)	1887,21
Indennità di Comparto (detrarre)	1861,92
Fondo disponibile	5214,29

convengono

di utilizzare il fondo disponibile pari ad Euro 5.214,29 per la produttività utilizzando i criteri (schede di valutazione) previsti dai precedenti contratti collettivi/accordi comunali.

La presente intesa sarà rimessa alla Giunta Comunale per i provvedimenti consequenziali, fatte salve le determinazioni della giunta stessa e fermo restando che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte con la presente intesa. La seduta termina alle ore 14,20.

A. Maiese
Felicia Saturno
Fiorentino Bizzoco

CISL FP
RSU Carmela Iannelli

1. Si prevede il seguente sistema di perequazione tra compensi per incentivi funzioni tecniche e produttività:

Categoria giuridica accesso	Incentivi ex art. 113 D. Lgs. 50/2016	Abbattimento produttività
B1	Da 7.920,01 euro sino al limite imposto dalla normativa	10%
	Da 6.120,01 a 7.920,00 euro	5%
	Da 0,00 a 6.120,00 euro	0%
B3	Da 8.300,01 euro sino al limite imposto dalla normativa	10%
	Da 6.500,01 a 8.300,00 euro	5%
	Da 0,00 a 6.500,00 euro	0%
C	Da 8.950,01 euro sino al limite imposto dalla normativa	10%
	Da 6.900,01 a 8.950,00 euro	5%
	Da 0,00 a 6.900,00 euro	0%
D	Da 9.700,01 euro sino al limite imposto dalla normativa	10%
	Da 7.520,01 a 9.700,00 euro	5%
	Da 0,00 a 7.520,00 euro	0%

2. I residui delle somme derivanti dall'applicazione dell'abbattimento andranno ad incrementare le risorse destinate alla produttività generale dell'anno successivo.

Articolo 12 Decurtazione indennità di risultato

1. Ai sensi del vigente regolamento per la determinazione e la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche si prevede il seguente sistema di perequazione tra compensi per incentivi funzioni tecniche e retribuzione di risultato:

Incentivi ex art. 113 d. Lgs 50/2016	Abbattimento indennità di risultato
Dal 45% al 50% del trattamento economico annuo lordo	10%
Dal 35% al 44% del trattamento economico annuo lordo	5%
Dallo % al 34% del trattamento economico annuo lordo	0%

2. Le economie determinate in applicazione della presente disposizione sono ridistribuite con riferimento alla retribuzione di risultato.

Articolo 13 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Per il conferimento, revoca, metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative trova applicazione la disciplina adottata dall'ente secondo quanto previsto dal CCNL del 21.05.2018.

Articolo 14 Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. Le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente.
2. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative di cui al precedente comma, una somma pari al 16%, è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.
3. L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione presente nell'Ente da un minimo dello 0% della retribuzione di

Amarese

RSU *Cecelia Louella*

[Signature]

[Signature]

- d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

al personale operario viene erogato l'importo giornaliero di euro 1,40 in base all'effettiva presenza in servizio e previa destinazione annuale in sede di ripartizione delle risorse.

- 2. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il **maneggio di valori di cassa** – secondo quanto segnalato dai singoli responsabili di servizio e adottato dall'organo competente – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, compete una indennità giornaliera proporzionata ai valori maneggiati nella misura di seguito indicata:
 - a) Da 0 fino a € 500,00 annui € 1,00
 - b) Da € 500,01 a € 3.000,00 annui € 1,50
 - c) Da € 3.000,01 annui € 2,00

Articolo 9 Premi correlati alla performance

- 1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli da art. 5 ad art. 8.
- 2. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di P.O., considerando proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time o assunzione o cessazione in corso d'anno.
- 3. Il budget destinato annualmente alla performance individuale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
- 4. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, il 5% di tale budget è attribuito alla maggiorazione del premio individuale.
- 5. Come stabilito dal Sistema di Valutazione dell'Ente, il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza, per una quota massima dell'8% dei dipendenti di ogni Servizio (con esclusione delle Posizioni Organizzative), con arrotondamento all'unità superiore.
- 6. Agli stessi è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale (come stabilito dal CCNL 21.05.2018).

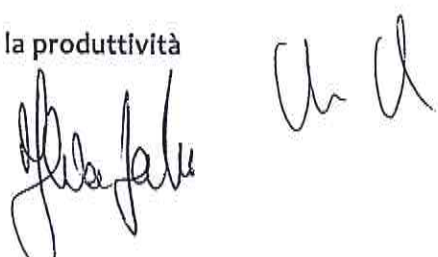
Articolo 10 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018)

- 1. Al personale del Servizio Polizia Locale – Agenti e Ufficiali di Polizia Locale, che prestano, in via continuativa, la propria attività lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera di € 1,00.
- 2. E' da intendersi "in via continuativa" quando l'operatore presta servizio all'esterno per almeno il 65% del proprio orario.
- 3. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambiti esterni.
- 4. A tal fine gli operatori della Polizia Locale redigono dettagliato rapporto giornaliero evidenziando l'attività effettuata in servizio esterno. Mensilmente il Responsabile del Servizio Polizia Locale provvederà a rilasciare all'Ufficio Trattamento economico una dichiarazione con l'indicazione del numero di giornate svolte in via continuativa all'esterno da parte del proprio personale nel mese precedente.

Mese

Articolo 11 Decurtazione compenso incentivante la produttività

RSU Carmelo Lonnelli



PRE – INTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCDI –
NORMATIVO - DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SAN MAURO LA BRUCA
TRIENNIO 2019 - 2021

Il giorno 13/12/2019 a partire dalle ore 13,50 presso il Comune di SAN MAURO LA BRUCA, le parti negoziali:

la delegazione trattante di parte datoriale composta da:

Presidente della delegazione Trattante : segretario comunale A. Maiese
dott.ssa Felicia Saturno – responsabile del servizio finanziario

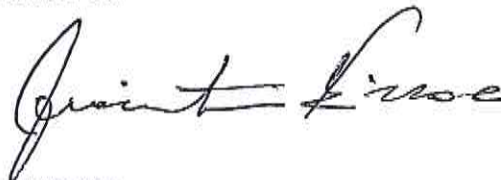
La delegazione R.S.U. rappresentata da:

Carmela Iannelli

Le organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Miro AMATRUDA – CISL FP

E' presente il vice sindaco Fiorentino Bizzoco.

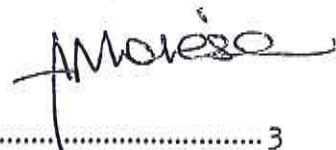


SOTTOSCRIVONO

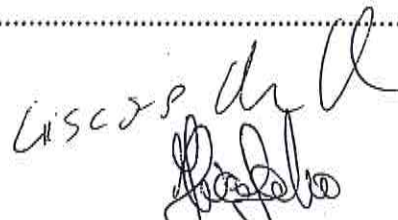
L'allegata pre-intesa relativa al contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) – normativo del personale dipendente del comune di SAN MAURO LA BRUCA triennio 2019 -2021 e comunque sino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale e fatte salve le determinazioni della Giunta comunale alla quale sarà rimessa la presente intesa per i provvedimenti consequenziali.

Indice generale

Articolo 1 (Campo di applicazione e durata).....	3
Articolo 2 (Interpretazione autentica).....	3
Articolo 3 (Disciplina delle risorse decentrate)	3
Articolo 4 Progressione economica all'interno della categoria.....	3
Articolo 5 Indennità per specifiche responsabilità	3
Articolo 6 Indennità per specifiche responsabilità.....	4
Articolo 7 Indennità di reperibilità.....	5
Articolo 8 Indennità condizioni lavoro	6
Articolo 9 Premi correlati alla performance	6
Articolo 10 Indennità di servizio esterno.....	6
Articolo 10 Decurtazione compenso incentivante la produttività.....	7
Articolo 11 Decurtazione indennità di risultato	7
Articolo 12 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa	7
Articolo 13 Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative	7
Articolo 14 Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività private.....	7
Articolo 15 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	8
Articolo 16 Disposizione finale.....	9



RSU Carmela Iannelli

CISL FP Miro Amatruda


Articolo 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, si applica a tutto il personale dipendente dell'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.
2. Si applica e produce i propri effetti dal 1 gennaio 2019, salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. La sua durata è triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di nuove disposizioni di CCNL o di legge incompatibili con il contenuto del presente contratto, ferma restando la volontà delle parti di rivederne le condizioni anche in merito alla quantificazione e all'utilizzo del Fondo risorse decentrate.
4. Le parti si riservano la revisione e/o integrazione qualora lo ritenessero opportuno e/o intervenissero nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati dal presente CCDI.

Articolo 2

Interpretazione autentica

1. Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

Articolo 3

Disciplina delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, depurato delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente contratto collettivo decentrato integrativo.
2. Le parti convengono espressamente che:
 - il trattamento indennitario di parte sia stabile che variabile sia subordinato all'effettivo svolgimento delle funzioni assegnate previa formale adozione di provvedimenti di reposizione, talché esso decade in caso di revoca o scadenza dell'incarico;
 - il premio di produttività risultante dalla scheda di valutazione viene calcolato in proporzione ai mesi di effettivo servizio (per il personale a tempo determinato e/o assunto/cessato in corso d'anno) e alla tipologia di contratto di lavoro (per il personale part-time: ore settimanali part-time/ore full-time) e sarà erogato indicativamente entro il mese di giugno dell'anno successivo;
 - i residui delle somme derivanti da minori valutazioni e riproporzionamenti andranno ad incrementare le risorse destinate alla produttività generale dell'anno successivo.

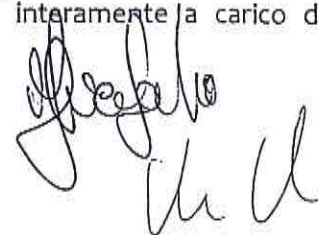
Articolo 4

Progressione economica all'interno della categoria

1. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate.

Ames

RSU Leonida Fenucci



11. attribuzione formale dell'incarico, con atto scritto e adeguatamente motivato, previa individuazione del personale dipendente a cura della posizione organizzativa entro il mese di marzo dell'anno di riferimento;
12. Il valore individuale ottenuto andrà sommato a tutti gli altri valori individuali ottenendo il divisore delle risorse annualmente destinate a compensare le specifiche responsabilità di cui trattasi, sempre nel rispetto dell'ammontare delle risorse annuali complessive destinate a tale titolo, stabilite in sede di contrattazione decentrata. Definito il quoziente, le singole indennità verranno esattamente individuate moltiplicando il quoziente per il valore individuale, procedendo con arrotondamento per difetto.
13. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.
14. La presente graduazione entrerà in vigore il 1 gennaio 2019.

Articolo 6 Indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies comma 2 lettera a) del CCNL del 21.05.2018)

1. Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale derivanti da qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe è riconosciuto un compenso annuo lordo di € 350,00 in relazione alle risorse annuali disponibili.
2. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno l'indennità è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (si considera mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

Articolo 7 Indennità di reperibilità
(art. 24 comparto CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018)

1. Il servizio di reperibilità istituito, ai sensi dell'art. 24 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018 viene svolto dal personale dei servizi stato civile per i decessi, nei giorni di festività doppie (Natale/S. Stefano - Pasqua/Lunedì dell'angelo, ecc.) dalle ore 08.00 alle ore 12,00 del secondo giorno festivo.
2. Il servizio di reperibilità viene remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno (da proporzionare alle ore). Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

Articolo 8 Indennità condizioni lavoro
(art. 70 bis CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018)

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
 - b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
 - c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;

R.S.U. Cecile Lowell



Maresè

2. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono oggetto di contrattazione integrativa e, nel caso, saranno approvati secondo quanto previsto dall'art. 1 comma 4 del presente CCDI.

**Articolo 5 Indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies comma 1 del CCNL del 21.05.2018)**

1. In applicazione dell'art. 70-quinquies comma 1 del CCNL del 21.05.2018, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B - C e D, che non risultano incaricati di posizioni organizzative viene riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità.
2. In relazione all'istituto delle specifiche responsabilità le parti convengono che il relativo regime indennitario non può remunerare prestazioni che rientrano nell'ambito dell'esigibilità prevista dalle declaratorie del sistema delle categorie professionali e dei relativi profili (allegato A al CCNL 31.3.1999).
3. Le parti inoltre convengono che, tale voce, possa essere riconosciuta, al personale preposto allo svolgimento di attività/compiti di particolare importanza e di rilevanza strategica che comportano una specifica responsabilità per il risultato organizzativo prodotto, anche in relazione alla particolare complessità dei procedimenti e attività svolte.
4. L'espressione di "specifiche responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.
5. L'indennità di cui al presente articolo è erogata possibilmente ogni semestre o annualmente in un'unica soluzione, previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuato e determinato dalla posizione organizzativa, 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.
6. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno l'indennità è proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (si considera mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).
7. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:
8. **Individuazione a cura della posizione organizzativa dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito delle seguenti fattispecie di natura esemplificativa:**
 - a) responsabilità penale, contabile e amministrativa;
 - b) rischi correlati alla rilevanza esterna dell'attività svolta;
 - c) funzioni di coordinamento;
 - d) multidisciplinarietà;
9. **graduazione da parte delle posizioni organizzative, in sede di conferenza dei responsabili di servizio, delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:**
 - a) Peso oggettivo della responsabilità penali e contabili (max 30/100)
 - b) Valenza esterna della responsabilità (max 30/100);
 - c) Funzioni di coordinamento (max 20/100);
 - d) Multidisciplinarietà (max 20/100)
10. **il valore massimo individuale dell'indennità verrà attribuito in base alla valutazione totale come sopra determinata, negli importi così stabiliti:**
 - da 91 a 100 € 3.000,00 da riproporzionare in relazione alle risorse annuali disponibili;
 - da 81 a 90 € 2.500,00 da riproporzionare in relazione alle risorse annuali disponibili;
 - da 71 a 80 € 2.000,00 da riproporzionare in relazione alle risorse annuali disponibili;
 - da 61 a 70 € 1.500,00 da riproporzionare in relazione alle risorse annuali disponibili;
 - da 51 a 60 € 1.000,00 da riproporzionare in relazione alle risorse annuali disponibili;
 - da 41 a 50 € 500,00 da riproporzionare in relazione alle risorse annuali disponibili;

RSU Carmelo Tenucci



Amore

posizione di ciascuna Posizione Organizzativa (valutazione negativa) ad un massimo dello 25% della retribuzione di posizione di ciascuna Posizione Organizzativa, anche sulla base delle fasce di valutazione predeterminate nel sistema di cui al Regolamento adottato dall'ente.

4. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'Ente.

Articolo 15

Prestazioni del personale in occasione dello svolgimento di attività a carattere privato

1. In applicazione all'articolo 22, comma 3-bis, del decreto - legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, i servizi aggiunti connessi allo svolgimento di attività ed iniziative a carattere privato richiesti ed effettuati dal personale della Polizia Locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di Polizia Locale per detti servizi aggiuntivi. A tal fine sono stipulate apposite convenzioni ai sensi dell'art. 119 del DECRETO LEGISLATIVO 18 agosto 2000, n. 267.
2. Il corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

Articolo 16

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche orizzontali si devono fondare sulla valutazione della crescente acquisizione da parte del personale di competenze professionali e capacità tecniche.
2. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in misura non superiore al 50% degli aventi diritto per ciascuna categoria professionale.
3. In sede di accordo annuale potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.
4. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno ventiquattro mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti disciplinati dal sistema di valutazione.
5. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria.
6. L'ordine della selezione è stabilito secondo il valore dato dalla media delle valutazioni della performance individuale conseguite nel triennio precedente.
7. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla Dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22.01.2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alle selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'Ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante. A tale fine il dirigente dell'unità organizzativa di assegnazione del dipendente presso l'ente di utilizzazione elabora una relazione sintetica, ma esaustiva, sulla prestazione del dipendente, che tenga conto dei diversi parametri presenti nella scheda di valutazione dell'ente, anche in relazione ai giudizi espressi sul restante personale di pari categoria. Il Dirigente dell'unità organizzativa ove il dipendente era collocato al momento

Amorese

RSU Carmelo Tenucci

Amorese

Amorese

del comando o distacco esamina la suddetta relazione e, sulla base di questa, redige la relativa scheda, tenuto conto dei giudizi espressi sul restante personale, allo scopo di favorire l'uniformità di applicazione del sistema di valutazione

8. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio ha diritto alla progressione il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento, in subordine, con la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente ed in ulteriore subordine il più anziano di età.
9. Individuato il budget per ciascuna categoria ai sensi del comma 2, acquisiscono la progressione economica i dipendenti utilmente collocati in graduatoria secondo il punteggio ottenuto ai sensi dei commi precedenti, sino all'esaurimento del budget assegnato alla categoria.
10. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno successivo al periodo oggetto di valutazione;
11. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria.

Articolo 17 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigente.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salvo diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

RSI Carmelo Lenucci

Maresè

CISL OP UCh
G. G. G.