



COMUNE DI TRIGOLO

PROVINCIA DI CREMONA

ALLEGATO "A"
DELIB. D.C./G.M.: 74/21.12.2019
SINDACO
SEGRETARIO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER LA DISCIPLINA DI INCENTIVAZIONE DELLE
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'
ANNI 2019**

Verbale delegazioni trattanti

L'anno duemiladiciannove il giorno diciotto del mese di dicembre in una sala del palazzo municipale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per la discussione dei temi di cui all'ordine del giorno:

- Destinazione fondo risorse decentrate al CCNL 2019;
- Criteri per la ripartizione del budget destinato alla realizzazione delle performance e dei progetti
- Criteri per la valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali
- Criteri per la remunerazione della specifiche responsabilità

Per la delegazione di parte pubblica sono presenti:

Marano Angelina - Segretario Comunale

Marcarini Mariella - Sindaco – Responsabile del servizio finanziario

Per la delegazione di parte sindacale sono presenti:

RSU:

Lucchi Emanuela

per OO.SS.

Fulvio Corbari - rappresentante sindacale CISL

Fausto Mazzullo – rappresentante sindacale CISL

Letto approvato e sottoscritto

Per delegazione di parte pubblica

[Signature]
[Signature]

Per RSU e OOSS

E. Lucchi
Fulvio Corbari CISL FP
Fausto Mazzullo ULFAL

Art. 1 Principi generali

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo normativo (CCDI) del personale dipendente, si applica e produce i propri effetti dal 1° gennaio 2019 e, così come imposto dall'articolo 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dall'articolo 8 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018, ha validità 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.
2. Le risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa sono costituite annualmente e la destinazione è stabilita in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa avente cadenza annuale, o pluriennale nei termini previsti dal successivo articolo 2. In caso di mancata definizione della nuova intesa di ripartizione del fondo, si continua ad applicare, ove possibile la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal CCNL, ferma restando l'applicazione della disposizione dell'articolo 68, comma 1, del CCNL 21/5/2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.
3. Il CCDI si applica a tutti i dipendenti del Comune di Trigolo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ed a tempo pieno o parziale, in servizio presso l'Ente, in comando o in distacco presso altro Ente per conto o nell'interesse del Comune.

Art. 2

Criteria generali per la ripartizione e per la destinazione delle risorse finanziarie costituenti il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività - 2019 alla luce dell'art. 67 del CCNL 2016/2018

1. La RSU e le OOSS prendono atto che per l'anno 2019 l'ammontare complessivo delle risorse incentivanti le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività viene rideterminato negli importi risultanti dall'allegato prospetto (**allegato A**) e che tale importo rispetta il limite insuperabile dell'anno 2016
2. La RSU e le OOSS prendono atto che, ai sensi dell'art. 68, comma 3 del CCNL 2016/2018, le risorse stabili, nella misura eccedente al finanziamento degli istituti fissi e continuativi, saranno destinate a:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa ivi compresi gli incentivi di produttività riferito a specifici progetti finanziati con le risorse di cui al comma 4 dell'art 67 CCNL , integrate con parte delle risorse stabili eccedenti quelle destinate al finanziamento degli istituti fissi e continuativi;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000; 92
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
3. L'Amministrazione destina le risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, al netto delle risorse di cui al precedente punto:
 - a) alla remunerazione degli istituti elencati alle lettere da c) a j) del CCNL e precisamente:
 1. **indennità condizioni di lavoro** (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018): **€ 1,20** giornaliera per attività esposte a rischio
 2. **compensi per specifiche responsabilità** (lett.e comma 2 art. 68 del CCNL 2016–2018): **€ 4.900,00**
 3. **remunerazione della performance organizzativa** : **€ 5.600,00**
 4. **remunerazione della performance individuale** : **€ 2164,61**
 5. **progressioni orizzontali**: **€ 1.300,00** per nr. 2 progressioni (40% dei dipendenti) nel 2019;

4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
Le parti danno atto che è rispettato il disposto dell'art. 68, co 3 CCNL 2016/2018, avendo destinato ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse
5. La destinazione delle risorse decentrate è evidenziata **nell'allegato B**
6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

Art. 3

Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Il sistema d'incentivazione è direttamente correlato ad effettivi incrementi o mantenimento della produttività ed al miglioramento/mantenimento quali-quantitativo dei servizi e prodotti, accertabile con l'utilizzo di adeguati metodi quantitativi, intesi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

A tal fine si fa riferimento alle attività sia ricorrenti che progettuali realizzate dall'ente nel suo complesso, dalla struttura operativa e dal gruppo di lavoro, come determinato dal dirigente in relazione alle esigenze di produzione ed alla tipologia dei processi gestiti, ed al grado di efficienza, di efficacia e di economicità nel conseguimento dei risultati di produzione (performance organizzativa).

Il riconoscimento dell'incentivo è subordinato alla valutazione dei risultati (performance organizzativa) e della prestazione lavorativa (performance individuale) attuata in base a quanto definito nella metodologia di valutazione adottata dall'Ente. L'incentivo al merito e alla produttività dovrà essere improntato ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi.

L'incentivo al merito ed alla produttività (premi collegati alla performance) è corrisposto in relazione:

- al grado di conseguimento dei risultati quantitativi e qualitativi della struttura operativa riconducibile ai responsabilità di area (intesa come performance organizzativa di area/settore) e all'ente nel suo complesso (intesa come performance organizzativa di Ente);
- alla valutazione della prestazione lavorativa riferita ai risultati individuali e ai comportamenti organizzativi di ciascun dipendente (performance individuale);
- al grado di conseguimento di eventuali ulteriori specifici obiettivi individuali e/o di gruppo anche riferiti alla struttura di appartenenza (progetti di produttività specifici anche finanziati con specifiche risorse del Fondo) ;

Art. 5

Maggiorazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, arrotondato all'unità superiore.

Art. 4 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Le progressioni economiche orizzontali vengono attribuite, come prescritto dall'art. 52 del D.L.gs 165/2001 ed art. 16 del CCNLEL del 21.05.2018 triennio 2016/2018 secondo principi di selettività, in

funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Le parti convengono l'applicazione della metodologia **allegato C** al presente contratto

Art. 5 – risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

L'**indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1**, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.

L'erogazione dell'indennità di cui sopra è limitata a specifiche e complesse responsabilità, non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza, ma comunque non riconducibili a quelle afferenti le categorie superiori, perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs 165/2001.

Per l'anno 2019 vengono confermati i criteri e gli importi di cui al CCDI 2018 per le posizioni già esistenti e negli importi già attribuiti (per un totale di € 4.900,00).

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal responsabile competente a consuntivo.

Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata la somma pari ad euro 350,00

L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
Ufficiale di stato civile e di anagrafe	€ 350,00

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

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata a consuntivo nell'anno successivo.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 17 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

AUEGATO u B^u

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE (1)

DESCRIZIONE		2019
DA PARTE STABILE	PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNI PRECEDENTI (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	€ 10.172,69
	PROGRESSIONI ORIZZONTALI CON DECORRENZA NELL'ANNO DI RIFERIMENTO (ART. 68 C.2 Lett. j) CCNL 2016-18)	€ 1.300,00
	INDENNITÀ DI COMPARTO QUOTA CARICO FONDO (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	€ 2.582,40
	INDENNITÀ PERSONALE EDUCATIVO ASILI NIDO (ART. 31 C.7. SECONDO PERIODO, CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
	INDENNITÀ EX VIII QF NON TITOLARE PO (ART. 37 C.4 CCNL 06.07.1995) (ART. 68 C.1 CCNL 2016-18)	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA PARTE STABILE	€ 14.055,09
DA PARTE VARIABILE E RESIDUO PARTE STABILE (€ 7.663,28)	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (ART. 68 C.2 Lett. a) CCNL 2016-18)	€ 5.600,00
	PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 C.2 Lett. b) CCNL 2016-18) ALMENO 30% DELLE RISORSE EX ART. 67 C.3, CON APPLICAZIONE DIFFERENZIAZIONE DI CUI ALL'ART. 69 (MAGGIORAZIONE PER LE VALUTAZIONE PIU' ELEVATE NON INFERIORE AL 30% MEDIA)	€ 2.164,00
	INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 68 C.2 Lett.c) e art. 70-bis CCNL 2016-18)	€ 660,00
	INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E COMPENSI 24 C.1 CCNL 14.09.2000 (ART. 68 C.2, Lett. d) CCNL 2016-18)	
	COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 68 C.2, Lett. e) E ART. 70- QUINQUIES CCNL 2016-18)	€ 4.900,00
	INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE (ART. 68, C. 2, Lett. f) E ART. 56-QUATER CCNL 2016-18)	
	INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE (ART. 68 C.2, Lett. f) E ART. 56-SEXIES CCNL 2016-18)	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE PER LE FINALITÀ DELL'ART. 68, C. 2 LETT. A, B, C, D, E, F	€ 13.324,00
	COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT (ART. 68 C.2 Lett.g), ART. 67 C.3 Lett.c) E art. 70-TER CCNL 2016-18)	
	COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI (ART. 54 CCNL 14.09.2000) (ART. 68 C.2 Lett.h) E ART. 67 C.3 Lett.f) CCNL 2016-18)	
	TOTALE RISORSE UTILIZZATE DA FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 27.379,09
	RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€ 10.581,00
	TOTALE FINALE	€ 37.860,61

(1) Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ed IRAP) a carico del datore di lavoro.



COMUNE DI TRIGOLO

Metodologia per l'Attribuzione Progressioni Economiche Orizzontali

ART. 1 presupposti normativi

1. Le progressioni economiche orizzontali vengono attribuite, come prescritto dall'art. 52 del D.L.gs 165/2001, ed art. 16 del CCNLEL del 21.05.2018 triennio 2016/2018 secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Si sviluppano, partendo dal trattamento tabellare iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste dal CCNL.
2. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche un numero annuo di dipendenti non superiore a quanto stabilito in sede di contrattazione integrativa dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.
3. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede, nel CCDI di ciascun anno, al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui sopra.
4. Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi della quota della tredicesima mensilità.
5. L'attribuzione della progressione economica non potrà avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui è disposta la progressione stessa.
6. Il punteggio massimo attribuibile al fine della valutazione complessiva per la progressione orizzontale è pari a 10 punti così ripartito:

Valutazione come da art. 2 punto 5	Max punti 6
Esperienza maturata come da art. 2 punto 9	Max 0,5 punti
Valutazione dei comportamenti organizzativi di tipo innovativo come da art. 2 punto 10	Max 3,5 punti

ART. 2 requisiti

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

2. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, un'anzianità di almeno 36 mesi nella posizione economica precedentemente acquisita.

3. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA.

4. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno una valutazione di 80/100, determinata dalla media del triennio precedente relativamente alla valutazione dei dipendenti come definito nel sistema di valutazione vigente nel triennio precedente.

5. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione. Nel caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza. Il punteggio massimo attribuibile per la valutazione è pari a punti 6 così suddivisi:

Per valutazione media da 80/100 a 89/100	sino a punti 4 (alla valutazione media di 89/100 vengono attribuiti punti 4 - per valutazioni inferiori il punteggio viene ridotto in proporzione)
Per valutazione media da 90/100 a 99/100	sino a punti 5 (alla valutazione media di 99/100 vengono attribuiti punti 5 - per valutazioni inferiori il punteggio viene ridotto in proporzione)
Per valutazione media 100/100	6 punti

6 Ai dipendenti cui è stata irrogata, nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione il punteggio viene ridotto nel modo di seguito indicato:

sanzione disciplinare della sospensione per un periodo superiore a 10 giorni	Il punteggio viene ridotto del 30%
sanzione della multa o della sospensione fino a 10 giorni	Il punteggio viene ridotto del 20%

7. La valutazione è effettuata con riferimento all'attività svolta ed ai risultati conseguiti (desunti dalle schede di valutazione dell'ultimo triennio), e alle qualità personali e professionali (desunti dai comportamenti organizzativi, dall'esperienza maturata e dalle competenze professionali) come richiesto anche dalla scheda di cui all'allegato A) della presente metodologia.

8. La valutazione è effettuata annualmente dal Segretario comunale.

9. Per esperienza maturata si intende il periodo di permanenza nella precedente posizione economica, attribuendo un punteggio di 0,1 per anno sino ad un massimo di anni 5. Pertanto il punteggio massimo sarà per tale fattore pari a punti 0,5 su 10 totali

10. Per valutazione dei comportamenti organizzativi di tipo innovativo, si intende l'apporto personale e la capacità di promuovere e adattarsi ai cambiamenti organizzativi nell'ottica del miglioramento del lavoro e dei servizi.

Il punteggio verrà attribuito secondo la tabella che segue:

Iniziativa personale e promozione delle Innovazioni	Max punti
Esegue le competenze con scarsa iniziativa; esegue le funzioni in modo ordinario adattandosi alle situazioni con risultati scarsi	1
Dimostra di saper prendere iniziative, di sapersi adattare a nuove mansioni, di saper proporre innovazioni e miglioramenti, conseguendo risultati discreti	1.5
E' costantemente orientato ad assumere iniziative, a proporre innovazioni e miglioramenti ai fini del lavoro, si propone con iniziativa per lo svolgimento di mansioni nuove, conseguendo risultati significativi	2.5
Oltre a possedere la capacità di cui al punto precedente, si distingue per i risultati che consegue e che tende a migliorare e a perfezionare in modo sostanziale	3.5

ART. 3 procedura

1. Successivamente alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del Segretario comunale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet del Comune per almeno 10 giorni. Esso viene affisso, anche, per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.

3. I dipendenti interessati presentano, entro il termine indicato dal bando, apposita istanza, corredata dal curriculum.

4. Il segretario comunale esamina le domande e i curricula presentati ed assegna il relativo punteggio sulla base della scheda allegata.

5. Il Segretario comunale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori, sulla base dei criteri indicati nella presente metodologia. Tale graduatoria, dopo l'approvazione, è adeguatamente pubblicizzata.

6. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal primo gennaio dell'anno di riconoscimento.

7. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente collocatosi in una fascia di merito alta per tre anni consecutivi o, in subordine, per cinque anni non consecutivi.

SCHEMA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

ALLEGATO A)

ANNO

CATEGORIA

DATI ANAGRAFICI

Cognome e nome	
Data di nascita	
Titolo di studio	

DATI PROFESSIONALI

data di assunzione	
Ufficio di assegnazione	
Posizione economica	conseguita dal

Cat. A, B, C, D

Ambito di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Attività svolta e risultati conseguiti	6	
Esperienza maturata	0,5	
Comportamenti organizzativi di tipo innovativo	3,5	

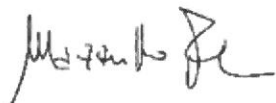
IL SEGRETARIO COMUNALE

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le OO.SS. CISL FP Asse del Po e UIL FPL Cremona firmano il presente contratto per l'utilizzo delle Risorse Decentrate anno 2019 del Comune di Trigolo con le seguenti indicazioni per l'anno 2020:

- Presentazione degli obiettivi di performance organizzata al personale, per l'anno 2020, entro un termine congruo con la realizzazione degli stessi, con identificando chiaramente le risorse assegnate ai sensi dell'art. 68 c. 2 let.a) CCNL 21-05-2018;
- Prosecuzione nell'anno 2020 dei percorsi di progressione orizzontale sulla base dei principi e dei criteri di cui all'art. 16 CCNL 21-05-2018

CISL FP Asse del Po
(F. Mazzullo)



UIL FPL Cremona
(F. Corbari)



COMUNE DI TRIGOLO Provincia di Cremona		
20 DIC. 2019		
Prot. N.	4310
Tit.	3	Classe 5
		Fasc.



COMUNE DI TRIGOLO

PROVINCIA DI CREMONA

Piazza Europa 2 26018 TRIGOLO
Tel. 0374 370122 Fax 0374 375165
C.F. e p. IVA 00304290190
E-mail : protocollo@comune.trigolo.cr.it
PEC: comune.trigolo@pec.regione.lombardia.it

L'Amministrazione Comunale precisa che nella bozza presentata, nel 2020 il fondo per le PO era stabilito nell'importo. L'Amministrazione comunale ha proposto la costituzione e destinazione del fondo per gli anni 2019 e 2020, come da prospetto allegato.

Le previsioni relative all'anno 2020 sono stralciate dall'accordo in data odierna per mancato accordo sulle progressioni economiche richieste dal sindacato anche in tale annualità.

La delegazione di parte pubblica precisa che nell'anno 2020 l'Amministrazione intende ricostituire le risorse per le PO che nel 2019 sono state distratte a favore del fondo risorse decentrate destinate al restante personale.

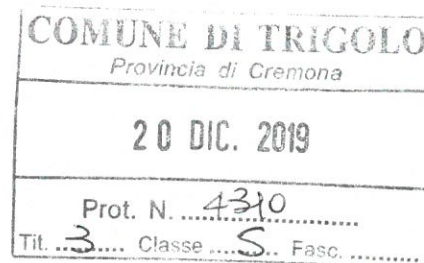
20.12.2019

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Angelina Marano

Il Sindaco
Mariella Marcarini

Protocollo Comune Trigolo

Da: "SEGRETERIA COMUNE DI TRIGOLO" <segreteria@comune.trigolo.cr.it>
Data: venerdì 20 dicembre 2019 10:47
A: "stefania" <protocollo@comune.trigolo.cr.it>
Allega: 2019 TRIGOLO DICHIARAZIONE A VERBALE.pdf
Oggetto: I: Dichiarazione a verbale accordo 2019



Da: Fausto Mazzullo [mailto:f.mazzullo@cisl.it]
Inviato: venerdì 20 dicembre 2019 10:31
A: segreteria@comune.trigolo.cr.it; maranoangelina@gmail.com
Cc: segreteria@uilfplcremona.it
Oggetto: Dichiarazione a verbale accordo 2019

Com eda anticipazione verbale si invia la dichiarazione delle oo.ss. da allegare all'accordo decentrato 2019

Fausto Mazzullo
email: f.mazzullo@cisl.it - pec: cislfpassedelpo@pec.it
cell: 348-1560063



