



Comune di Lazise

Provincia di Verona

Verbale seduta Delegazione Trattante

In data 20 novembre 2018, presso la sede municipale, si sono riunite le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale e, al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto la definizione CCDI economico 2018 e l'avvio delle trattative del nuovo CCDI triennale dopo l'approvazione del CCNL 2016-2018.

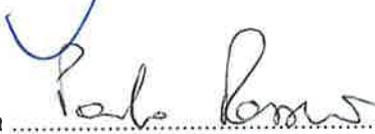
Presidente delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Massimiliano Spagnuolo

Firma 

Componenti delegazione trattante di parte pubblica

Dott. Paolo Rossetto

Firma 

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U.

Ghirello Anna Maria

Firma 

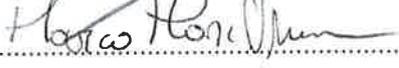
Broetto Raffaella

Firma 

Caparelli Ercole

Firma 

Marchesan Marco

Firma 

CISL

Tirapelle Angelo

Firma 

CGIL

Rossoni Elisabetta

Firma 

C.S.A.

Cavedini Nicola

Firma 



Comune di Lazise

Provincia di Verona

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Si dà atto che con nota in data 30.10.2018 prot. n. 26889 sono state invitate all'incontro tutte le sigle sindacali firmatarie del nuovo CCNL.

Sono destinatari del presente contratto decentrato integrativo tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il contratto integrativo non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

Dal momento della sottoscrizione, il contratto decentrato integrativo diventa immediatamente efficace relativamente a tutti gli istituti ivi disciplinati e vincola le parti creando reciproche posizioni di diritto e di obbligo.

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Il Presidente della delegazione di parte pubblica illustra il primo punto all'ordine del giorno "Definizione CCDI economico 2018" e relaziona sulle direttive dell'Amministrazione comunale adottate con la delibera d'indirizzo della Giunta Comunale n. 241 del 08.11.2018.

Dopo una breve disamina tra le voci fisse e variabili del fondo rispetto al salario accessorio 2016, ai fini di verificare i limiti per l'anno 2018;

Vengono illustrate le voci fisse di costituzione del fondo, aggiornate ai sensi dell'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/18 per un importo complessivo di € 211.232,55 e le voci variabili ai sensi dell'art. 67, comma 2 lett. b) del suddetto CCNL, per un importo complessivo di € 3.003,89, della parte variabile non rientrante nei limiti del fondo produttività.

L'Amministrazione comunale propone per l'anno 2018 una integrazione di € 6.939,96 ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h), come da allegato prospetto, dando atto che in fase consuntiva verranno perfezionate in base alle circostanze verificatesi in corso d'anno.

Per la ripartizione, l'Amministrazione, dando atto degli importi necessari per le varie indennità definite in fase contrattuale, propone la quantificazione di un importo di € 221.175,60 per l'attribuzione di alcune indennità per specifiche responsabilità.

Viene di seguito discusso il secondo punto all'o.d.g. "Avvio trattative nuovo CCDI triennale dopo l'approvazione del CCNL 2016-2018".

Le parti relazionano brevemente le novità ed il contesto del nuovo CCNL del 21/05/18 e concordano quanto segue:

- le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2013-2015, integrato annualmente con un apposito contratto annuale economico, convengono sulla durata annuale del presente CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo

CCNL

CISL FP

FP

CCNL FP

FP

2



Comune di Lazise

Provincia di Verona

CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale.

- In applicazione di quanto previsto dall'art. 2 del CCNL 21/05/18, le parti convengono altresì di avviare entro il prossimo mese di dicembre, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.
- Al fine di mantenere l'allineamento tra contratto triennale di cui all'art. 2 e contratto integrativo avente per oggetto i criteri di attribuzione dei benefici socio-assistenziali, le parti convengono di applicare il relativo CCI sottoscritto il 10/10/13 anche al presente anno 2018, prorogando di un ulteriore anno la sua efficacia.
- Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

A questo punto, la Delegazione trattante prende atto della proposta e ne approva il contenuto, come indicato.

Pertanto la delegazione trattante, sottoscrive il presente verbale con relativi allegati (riparto fondo), dando atto che dopo il proseguo dell'iter contrattuale (acquisizione parere revisore, autorizzazione dell'amministrazione comunale, ecc.), si procederà alla sottoscrizione definitiva del contratto.

CISL FP
CGIL FP
@CSA



Comune di Lazise

Provincia di Verona

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2018 parte economica

Art. 1

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che si articola nei seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto e dalla normativa vigente;
 - b) concertazione, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto e dalla normativa vigente;
 - c) informazione, sulle materie che non sono oggetto di contrattazione e concertazione;
 - d) consultazione, ove specificatamente indicato dalla norma;
 - e) confronto, ove specificatamente indicato dalla norma.
3. Ai sensi dell'art. 4, commi 5 e 6 del CCNL 1.04.1999 le clausole del CCDI non possono essere in contrasto con i vincoli, normativi, finanziari e temporali, dettati dal contratto collettivo nazionale. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.
4. Gli istituti della concertazione e dell'informazione vengono attivati e gestiti ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL.

Art. 2

Validità e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Lazise e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. La sua durata, in considerazione del C.C.N.L. sottoscritto in data 21.05.2018, è annuale.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale e al vigente CCNL Funzioni Locali.
5. Per quanto concerne l'istituto della produttività il termine per il pagamento sarà il mese di marzo dell'anno successivo.

Art. 3

Costituzione del fondo per la corresponsione dei compensi per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

[Handwritten signatures and stamps]
CISL FP GGIL FP
4



Comune di Lazise

Provincia di Verona

2. La costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività è approvata annualmente con determinazione del responsabile dell'Ufficio Personale per le "risorse stabili" e con deliberazione della Giunta comunale per le "risorse variabili".
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, CCNL 21.05.2018 possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e possono essere rese disponibili nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti, l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinate al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio.
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, CCNL 01.04.1999 possono essere stanziare esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

Art. 4

Fondo per lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 19.019,73.
2. L'effettuazione del lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile di Area cui appartiene il dipendente, che dovrà essere motivata, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Su richiesta del dipendente, presentata al Responsabile di Area entro 24 ore dal termine della prestazione straordinaria, il lavoro straordinario debitamente autorizzato in alternativa alla corresponsione di denaro può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, massimo entro il bimestre successivo.
4. Le parti si incontrano a livello di ente per valutare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentire una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi.
5. Le eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo del Fondo in argomento sono destinate ad incrementare il fondo della produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art.5

Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione del lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite massimo di 180 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. A tal fine, il dipendente è tenuto a comunicare al proprio Funzionario responsabile, contestualmente alla richiesta di autorizzazione, le prestazioni di lavoro straordinario di cui richiede il pagamento ovvero di cui intende usufruire come riposo compensativo.

CCPA

B

LAZ

CGIL FP
CP

CISL FP
[Signature]

[Signature] 5



Comune di Lazise

Provincia di Verona

4. L'utilizzo come riposi compensativi con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Per questo motivo, la richiesta di utilizzo deve essere autorizzata del proprio Funzionario responsabile.
5. Periodicamente le parti si incontrano al fine di monitorare l'andamento della banca delle ore ed assumere iniziative tese ad attuarne l'utilizzo.

Art.6

Progressioni orizzontali

1. In attesa di definizione del C.C.D.I. ai sensi del nuovo C.C.N.L. 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018, ed in attesa della revisione dei criteri di attribuzione, per l'anno 2018 non vengono destinati fondi per le progressioni orizzontali all'interno della categoria.

Art.7

Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto istituita con l'art. 33 del CCNL 22.1.04, viene calcolata tenuto conto del livello di appartenenza e della percentuale di lavoro effettuata dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art.8

Indennità di turno

1. Viene corrisposta al personale del corpo di polizia locale sulla base di rapporti mensili del relativo Comandante.
2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 22 del CCNL 14.9.00 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art.9

Indennità di reperibilità

1. È attribuita al seguente personale individuato dai responsabili di P.O. ad esso assegnato: operai, vigili, servizio protezione civile (attualmente presso l'Area della Vigilanza e tutela ambientale).
2. L'indennità di reperibilità viene corrisposta sulla base di rapporti mensili preventivi consegnati dai responsabili di P.O. per i giorni in cui il personale individuato viene collocato in reperibilità.

Art. 10

Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente, art. 37 CCNL 14.09.2000 e art. 41 CCNL 22.01.2004 – Euro 30,00).
2. Viene attribuita al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come di seguito specificate:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;

2018

HL B

CGIL FP
CU

CISL FP

6



Comune di Lazise

Provincia di Verona

- b) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, olii minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico; prestazioni inerenti la sepoltura e l'esumazione di salme;
 - c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi;
 - d) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive.
3. La concreta valutazione, con periodicità annuale, del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza della conferenza dei responsabili di P.O., presieduta dal segretario comunale.
 4. L'indennità di rischio non può essere assolutamente cumulata con l'indennità di disagio per le medesime finalità.

Art. 11

Indennità di disagio

1. Ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio - una indennità mensile determinata in relazione al grado di disagio e comunque non superiore a Euro 66,15 mensili. Per il personale part time l'importo è da ridurre in proporzione.
6. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc. ...), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari.
7. Si individuano i seguenti fattori rilevanti il disagio:
 - prestazione richiesta per esigenze di funzionalità dei servizi comunali in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - prestazione richiesta per esigenze di funzionalità dei servizi comunali in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - attività dei messi notificatori, nel limite massimo di Euro 30,00 mensili.
8. La concreta valutazione, con periodicità annuale, del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto, sono di esclusiva competenza della conferenza dei responsabili di P.O., presieduta dal segretario comunale.
9. L'indennità di disagio non può essere assolutamente cumulata con l'indennità di rischio per le medesime finalità.

Art. 12

Compenso per maneggio valori

1. Al personale, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono

HPB
B
CMA

CGIL FP
LU

CISL FP
7



Comune di Lazise

Provincia di Verona

variare da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL del 1.4.99.

3. Il compenso sarà erogato ai dipendenti che trattano denaro contante o altri titoli equivalenti, con assunzione diretta di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.
4. L'indennità giornaliera per le giornate di effettiva prestazione del servizio viene stabilita in:
 - valore annuo di valori di cassa maneggiati pari o superiore a € 5.000,00 = indennità € 1,55
 - valore annuo di valori di cassa maneggiati inferiore a € 5.000,00 = indennità € 0,52
5. Vengono individuali i seguenti servizi ai quali compete la presente indennità:
 - economo comunale.

Art. 13

Compensi per particolari responsabilità

art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999

1. 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.
2. In sede di contrattazione decentrata annuale, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità.
3. Spetta ai responsabili d'area l'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità per particolari responsabilità a seguito di affidamento della responsabilità dei procedimenti mediante formale decreto o di affidamento di istruttorie di particolare complessità.
4. L'importo delle indennità da assegnare ai singoli dipendenti viene determinato in sede di conferenza dei responsabili di P.O. presieduta dal segretario comunale.

Art. 14

Compensi attinenti la performance individuale ed organizzativa

1. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
2. Le risorse destinate alla produttività sono determinate dall'ammontare complessivo del fondo al netto di quelle già destinate agli altri compensi previsti nel presente contratto decentrato e dagli eventuali risparmi sul fondo per il lavoro straordinario e risparmio sugli altri istituti nonché dalle risorse provenienti dai fondi degli anni precedenti, non utilizzate, ai sensi dell'art. 17, comma 5, del CCNL 1.4.99.
3. La produttività è legata agli obiettivi predeterminati ed assegnati a ciascuna area attraverso il Piano della Performance/Piano degli Obiettivi.
4. La produttività viene erogata secondo i criteri già approvati con deliberazione di Giunta comunale n. 154 del 04.09.2014 di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009.
5. L'erogazione del premio incentivante avverrà l'anno successivo alla conclusione delle attività di valutazione dei comportamenti e dei risultati, sulla scorta di schede di valutazione predisposte dai responsabili di area.
6. Il personale in servizio part-time partecipa alla produttività in proporzione alla percentuale lavorativa.
7. Dovrà essere garantita dal personale dipendente una costante presenza in servizio con una franchigia sulla malattia di 20 giorni di lavoro su base annua in relazione all'orario settimanale di servizio, con esclusione delle assenze determinate dai seguenti istituti:
 - ferie, permessi sostitutivi delle festività soppresse;
 - infortuni sul lavoro o per malattia dovuta a causa di servizio;

HP

B

FCM

CGIL FP

jk

CISL FP



Comune di Lazise

Provincia di Verona

- permessi retribuiti (compreso il 1° mese di astensione facoltativa), sindacali, cariche politiche;
- riposi compensativi e recupero straordinario;
- astensione obbligatoria per maternità (compresa l'interdizione per gravidanza a rischio).

Il punteggio per la performance spettante al dipendente non incaricato di P.O., al verificarsi del mancato rispetto del limite suddetto, sarà decurtato nel modo seguente:

punteggio performance:	A
giorni lavorativi:	312
punteggio giornaliero performance:	B
n. giorni di assenza (escluse festività):	C
punteggio da detrarre:	D (con arrotondamento aritmetico)
A : 312 = B	
B x C = D	

CGIL FP

leb

CSA

CISL FP

Horacio Corda

B. B. B.



Comune di Lazise

Provincia di Verona

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2018 (parte economica)

La costituzione e quantificazione delle risorse (parte stabile) è stata effettuata con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Personale n. 63 del 29.10.2018.

Il totale delle risorse decentrate ammonta a Euro 221.175,66, oltre ad Euro 19.019,73 Fondo straordinario.

PROGRESSIONE ORIZZONTALE: non è prevista la progressione orizzontale per l'anno 2018

Progressione orizzontale (storica) anno 2017	€ 91.302,25
Nuove progressioni (presunte)	€ 0,00

INDENNITA' DI COMPARTO

Indennità di comparto anno 2018 (presunti)	€ 23.000,00
--	-------------

INDENNITA' DI RISCHIO

Non è previsto alcun importo per la presente voce.

INDENNITA' DI DISAGIO

Sul punto si rimanda all'art. 11 del presente contratto.

La somma presunta stanziata per la presente voce è pari a	€ 8.000,00
---	------------

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

Sul punto si rimanda all'art. 9 del presente contratto.

La somma presunta stanziata per la presente voce è pari a	€ 15.000,00
---	-------------

TURNAZIONE

Il servizio in turnazione viene svolto dagli operatori di polizia municipale.

Turnazione (personale tempo indeterminato) anno 2018 (presunti)	€ 15.000,00
---	-------------

Turnazione (personale stagionale) anno 2018 (presunti)	€ 8.500,00
--	------------

LAVORO STRAORDINARIO

Il fondo lavoro straordinario è quantificato in Euro 19.019,73.

Le economie di spesa realizzate nell'utilizzo del Fondo sono destinate ad incrementare il fondo della produttività ed il miglioramento dei servizi.

INDENNITA' DI RESPONSABILITA' art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 01.04.1999

Sul punto si rimanda all'art. 13 del presente contratto.

Questo istituto viene finanziato con l'importo di	€ 17.600,00
---	-------------

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Il compenso viene erogato all'economista comunale.

Importo stimato	€ 350,00
-----------------	----------

PRODUTTIVITA' – ART. 17 COMMA 2 LETT. A

Con deliberazione di Giunta comunale n. 154 del 04.09.2014 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009. La produttività verrà erogata secondo i criteri approvati con tale deliberazione.

L'erogazione del premio incentivante avverrà l'anno successivo alla conclusione delle attività di valutazione dei comportamenti e dei risultati, sulla scorta di schede di valutazione predisposte dai responsabili di area.

CGIL FP
AR

CISL FP



Comune di Lazise

Provincia di Verona

Considerato che il presente contratto viene sottoscritto prima dei dati a consuntivo, le parti concordano che eventuali risparmi dei vari istituti vadano ad incrementare il fondo art. 67, comma 3.

Importo stimato

€ 42.423,41

Letto, confermato, sottoscritto.

CGIL PP
lll

CISL FP

lll
B

(Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large circular mark and several scribbled-out lines)

e

(Handwritten signature)