

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

Verbale delegazioni trattanti

COMPOSIZIONE

L'anno duemiladiciannove il giorno _____ del mese di _____ 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 2018/2020;
- Criteri per la ripartizione del budget destinato alla realizzazione delle performance e dei progetti
- Criteri per la valutazione della performance organizzativa ed individuale;

Per la delegazione di parte pubblica sono presenti:

Gabriele Gallina - Sindaco

Marano Angelina - Segretario Comunale

Rossi Giovanni – Responsabile di servizio

Pedrazzini Patrizia – Responsabile di servizio

Rossi Mara – Responsabile servizio

Per la delegazione di parte sindacale sono presenti:

RSU:

Ferrari Giulio

Pennacchio Giuliana

per OO.SS.

Cesare Leoni – rappresentante sindacale CGIL

Fausto Mazzullo – rappresentante sindacale CISL

Chiodo Rosario – rappresentante sindacale UIL

Letto approvato e sottoscritto

Per delegazione di parte pubblica _____ per RSU e OOSS

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 Soncino, 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 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;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
3. Viene rispettato il vincolo di destinazione alla performance individuale di *“almeno il 30 delle risorse”* di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) d);
4. L'amministrazione accanto all'obiettivo di miglioramento / mantenimento della performance individuale, privilegia l'obiettivo del raggiungimento di specifici progetti di area assegnati in sede

di approvazione PdP. Ad essi destina compensi per l'importo di € 11.100,00 finanziato per € 9.079,00 con le risorse di parte variabile di cui al comma 4 dell'art 67 CCNL e per 2.024,00 con risorse di parte stabile che residuano dopo il pagamento della parti fisse e ripetitive.

5. 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:
 - 1) alla remunerazione degli istituti elencati alle lettere da c) a j) del CCNL : € 16.277,00
 - 2) alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale: 21.836,75 di cui il 70% destinato a remunerare la performance individuale ed il 30% destinato a remunerare la performance organizzativa
6. Vengono confermati gli importi di tutti gli istituti retributivi e premiali oggetto della contrattazione integrativa conclusa in data 16/10/2018
7. A parziale modifica del contratto integrativo citato, nell'anno 2019 viene destinata alle progressioni orizzontali la somma di € 2.430,00 per nr. 6 progressioni.
8. Viene approvata la destinazione del fondo come da allegato b) e i prospetti da 1 a 8) per l'erogazione delle diverse indennità

a) attività disagiate - Spesa annua presunta € 42,00

Il compenso per attività svolte in condizioni di disagio va corrisposto ai dipendenti:

<i>Profili</i>	<i>Dipendenti</i>
Addetto concessioni edilizie	Ferrari Giulio

Il compenso per l'Addetto alle istruttorie dei permessi a costruire è fissato in €. 1,90 -per ogni giornata in cui effettuano le prestazioni in un arco giornaliero superiore a 10 ore.

Ai fini del pagamento da parte dell'Ufficio personale, il Responsabile del Servizio dell'Area Tecnica comunica il numero delle ore per le quali va erogata l'indennità di disagio..

Le indennità di disagio **non sono cumulabili**, per le stesse motivazioni, **con le altre indennità** quali ad esempio l'indennità di rischio, quella di turno o quella di reperibilità

b) Attività esposte a rischi e , pertanto , pericolose o dannose per la salute. Spesa annua presunta: €. 1.260,00**Destinatari:**

<i>Profili</i>	<i>Dipendenti</i>
Addetti manutenzione immobili	Pantuosco Antonio Cavagnoli Roberto Guerini Rocco Angelo
Addetto alla pulizia delle strade	Riboli Paolo (t.p 18/36 h/sett.)

L'indennità è fissata in Euro 1,15 al giorno (30 € /26gg) e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

È corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio (è esclusa la corresponsione ditale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è già contemplata la relativa indennità).

a) Attività implicanti il maneggio di valori. Spesa annua presunta € 300,00

L'indennità maneggio valori va corrisposta ai dipendenti nominati agenti contabili ed è quantificata in Euro 1,00 (uno) al giorno.

L'indennità va corrisposta :

al dipendente Moro Evlin agente di P.L. quale responsabile gestione parcometro (ritiro conteggio e consegna cassa) per un importo di € 24,00 annuali ;

alla dipendente Crotti Silvia, agente contabile servizi demografici per un importo annuale di € 120,00

al dipendente che svolge mansioni di economo comunale Sig. Premoli Rudy ed è quantificata in € 1,00 al giorno per i giorni lavorativi a partire dal mese di luglio 2019.

INDENNITA' DI REPERIBILITA' (artt. 24e 63 CCNL 2016/2018)

Spesa annua presunta € 1.900,00

L'indennità di reperibilità va erogata ai dipendenti inseriti nelle squadre di pronto intervento di cui alla deliberazione della G.C. nr. 43/2017 ed ai dipendenti abilitati alla ricezione delle denunce di morte di cui alla deliberazione G.C. n. 132/04.

Detta indennità:

- è fissata in Euro 10,33 per 12 ore al giorno;
- è raddoppiata quando la reperibilità cade in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- non compete durante l'orario di servizio prestato a qualsiasi titolo;
- è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore;
- è corrisposta in proporzione alla durata oraria: in tal caso è maggiorata del 10%.
- in caso di chiamate le ore effettivamente prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate con equivalente recupero straordinario. Per dette ore non è dovuto il compenso di Euro 10,33 e la maggiorazione del 10%;
- in caso di chiamata nella giornata di riposo settimanale si applica l'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. 14.09.2000 come sostituito dall'art. 14 del C.C.N.L. 05.10.2001.
- non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente;
- il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro nell'arco di 30 minuti;
- le 12 ore di reperibilità decorrono dalle ore 08.00 alle ore 20.00.

Il Responsabile di servizio dell'area tecnica e dei servizi ed il Responsabile di servizio dell'area amministrativa dovranno entro il 10 di ogni mese comunicare per iscritto all'ufficio personale – affinché possa provvedersi al pagamento – i nominativi dei dipendenti che hanno effettuato il servizio di reperibilità specificando per ciascuno di essi i giorni e per ognuno di detti giorni il numero delle ore di reperibilità.

Va altresì specificato il nominativo del dipendente che ha effettuato prestazioni su chiamata e il numero delle ore effettivamente prestate.

INDENNITA' DI TURNO (artt. 23 e 68 CCNL 2016/2018)

Spesa annua presunta € 5.000,00

L'indennità di turno va corrisposta ai dipendenti dell'ufficio di Polizia Locale come espressamente indicato nella deliberazione della G.C. nr. 81/2002.

L'ammontare delle indennità va calcolata con le modalità indicate nell'art. 23, comma 5, del CCNL in data 21/05/2018.

Il responsabile di servizio dell'area dovrà comunicare per iscritto entro il 10 di ogni mese all'ufficio personale - affinché possa procedersi al pagamento di dette indennità – l'elenco dei dipendenti che hanno effettuato i turni specificando per ciascuno i relativi giorni.

MAGGIORAZIONE ORARIO NOTTURNO – FESTIVO - FESTIVO/NOTTURNO (artt. 68 , comma 2, lett d) CCNL 2016/2018 e art. 24 CCNL 14.09.2000)

Spesa annua presunta €. 200,00

Le maggiorazioni vanno calcolate con le modalità indicate all'art. 24, del CCNL 14.9.2000 in base alla effettiva presenza in servizio.

A tal fine ogni responsabile del servizio che ha personale interessato alla liquidazione di tale indennità deve entro il 10 di ogni mese comunicare per iscritto all'ufficio personale i nominativi dei dipendenti interessati e il numero delle ore per le quali vanno applicate le maggiorazioni per prestazioni effettuate in orario notturno

Inoltre ai dipendenti che per particolari esigenze di servizio non usufruiscono del riposo festivo settimanale deve essere corrisposta per ogni ora di lavoro effettivamente prestata un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52 comma 2 lettera b) con diritto al riposo compensativo – art. 24 del CCNL del 14/09/2000 e art. 14 del CCNL del 05/10/2001

INDENNITA' PERSONALE EDUCATIVO ASILO NIDO

Spesa annua presunta € 961,00

L'indennità prevista dall'art. 68, comma 1 e 31 - comma 7 - C.C.N.L. 14.09.2000 e 6 comma 1 del CCNL 5.10.2001, è erogata al personale educativo dell'asilo nido nella misura di Euro **61,97** mensili per 10 mesi di anno scolastico e viene pagata nei mesi da settembre a giugno.

L'indennità prevista dall'art. 37, comma 1, lett. c) del CCNL del 06.07.1995 di Euro 38,73 mensili (Euro 464,76) è incrementata di euro **28,41** mensili (Euro 340,92 annue); ai relativi maggiori oneri si fa fronte con le risorse dell'articolo 15 del CCNL 1/4/1999 .

Le dipendenti destinatarie di detta indennità sono:

- **Romeo Alessia**

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70- quinquies , comma 2, C.C.N.L. 2016/2018)
--

Spesa annua presunta € 2.300,00

- b) Incarichi per i quali è prevista in forma espressa e scritta, da parte del Responsabile di servizio titolare di P.O. o con atto deliberativo della G.C. o con decreto sindacale, l'assunzione di responsabilità individuate all'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999 e successive modificazioni.
- c) Nell'atto di affidamento dell'incarico dovranno essere esplicitati:
 Ruoli, funzione, attività;
 Tipologia della specifica responsabilità;
 Periodo di decorrenza specifica responsabilità e di eventuale termine;
 Indicazione della periodica verifica in fase di valutazione, del permanere dei criteri della assegnazione delle responsabilità e dell'effettivo esercizio della stessa con produzione di risultati soddisfacenti; la valutazione non positiva produce l'immediata revoca dell'assegnazione delle responsabilità in oggetto e della corrispondente indennità.
- d) L'attribuzione dell'indennità, collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti, è annuale, ma erogata su base mensile. In caso di sospensione della prestazione per maternità, malattia, la liquidazione della indennità viene interrotta ma è automaticamente ripristinata con ritorno in servizio.
- e) Nel caso in cui la persona ricopra un ruolo per un periodo inferiore all'anno, viene rideterminata in base ai mesi effettivi di copertura ruolo.
- f) Dalle schede di valutazione devono emergere i risultati e i comportamenti correlati alle specifiche responsabilità sopra indicate ai fini del mantenimento o della revoca dell'incarico e della relativa indennità

Specifica Responsabilità	Dipendente	Atto di conferimento incarico	Importo annuale
URP	<i>Frassini Lucia</i> <i>dal 01/08/2014</i>	<i>Decreto sindaco</i> <i>prot. 3548</i> <i>del 25/03/2015</i>	€. 300,00
Ufficiale Anagrafe e Stato Civile	Gallina Margherita	<i>Deleghe Sindaco</i> <i>nr. 5.837/00 e nr.</i> <i>5.838/00</i>	€. 300,00
Ufficiale Anagrafe e stato civile	Crotti Silvia	<i>Delega Sindaco</i> <i>nr. 9416/2008 e nr.</i> <i>3110/2009</i>	€. 600,00
Ufficiale Anagrafe	Colombi Noemi	<i>Decreto del Sindaco</i> <i>prot. 9635</i> <i>dell'8.8.2014</i>	€. 300,00
Ufficiale Elettorale	Merlo Maria Luisa	<i>verbale CEC nr. 13</i> <i>del 28.6.2014 prot.</i> <i>nr. 7945</i>	€ 300,00
Responsabile Tributi	Gorna Fabiana	<i>Delibera Giunta</i> <i>Comunale nr. 170</i> <i>in data 23.12.04</i>	€. 300,00
Responsabile archivio informatizzato	Colombi Noemi	<i>decreto respons.</i> <i>servizio 1.10.2011</i>	€. 200,00
Totale			€. 2.300,00

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70- quinquies , comma 1, C.C.N.L. 2016/2018)

Spesa annua presunta € 4.375,00

	<i>Specifica responsabilità</i>	<i>Importo</i>
1)	Responsabile Polizia locale (Pennacchio Giuliana)	€. 2.500,00/anno
2)	Responsabile gruppo di lavoro bilancio – lavori pubblici (Magarini Giovanna)	€. 2.500,00/anno

L'indennità è attribuita alla dipendente Pennacchio Giuliana per 9 mesi

L'indennità è attribuita alla dipendente Magarini Giovanna per 12 mesi

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56- QUINQUIES CCNL 2016/2018)

Spesa annua presunta €. 900.00

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in € 1,00/giorno.

L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

L'indennità spetta al personale che svolgono servizio di vigilanza esterno, indipendentemente dalla durata di questo e certificata dal Responsabile dell'Area di Polizia Locale .

Ai fini del pagamento da parte dell'Ufficio ragioneria, il Responsabile dell'Area Polizia Locale comunica il numero dei giorni per i quali va erogata l'indennità di servizio esterno

Art. 3

Criteri 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 e strategiche 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 è 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);

La metodologia per la misurazione e la valutazione della performance è descritta **nell'allegato C** alla presente

Si riporta di seguito la determinazione COMPENSI per performance individuale e organizzativa ANNO 2019, calcolata secondo i criteri esplicitati nel citato sistema di valutazione.

**DETERMINAZIONE COMPENSI PER PERFORMANCE
INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA
ANNO 2019**

Determinazione compenso individuale teorico

Iniziale. 1.1

Finale: 31.12



Fase 1:

Punti parametrici complessivi;

- Determinazione valore punto iniziale:

Budget complessivo
Punti massimi attribuibili

- Quota massima individuale per categoria
- Ripartizione fondo fra le 5 aree:

Compenso individuale teorico:

Giorni convenzionali:

6 gg. sett.: - 312 gg/anno
- 26 gg/mese

5 gg. sett.: - 260 gg/anno
- 22 gg/mese

Determinazione valore punto iniziale

$$\frac{\text{Budget complessivo}}{\text{Punti parametrici complessivi}} = \text{Valore punto parametrico}$$

$$\frac{14.302,93}{2.487,49} = 5,74994$$

punti parametrici per performance individuale

$$\frac{6.551,02}{2.487,49} = 2,63358$$

punti parametrici per performance organizzativa

$$5,74994 + 2,63358 = 8,38352 \text{ valore punto parametrico per dipendente}$$

Individuazione quota massima individuale

Cat.	Valore Punto	Parametro Categoria	Quota max. indiv.
A-B-C-D-	8,38352	100,0	<u>838,35</u>

Il valore massimo individuale attribuibile ad ogni dipendente, ai sensi dell'art. 6 del CCNL 14.09.2000, va proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta prestazione di lavoro.

Ripartizione fondo fra le 5 Aree

$$Bs = \frac{B}{P} \times Ps$$

$$\frac{\text{Budget complessivo}}{\text{Punti parametrici complessivi}} = \text{Valore punto}$$

Ps = Punti aree:

a) Amministrativa:	500,00
b) Contabile:	208,33
c) Servizi Sociali:	600,00
d) Tecnica	816,66
e) Polizia locale	362,50

Area	TOTALE
Amministrativa	(20.853,95/2.487,49)*500,00= 4.191,76
Contabile	(20.853,95/2.487,49)*208,33= 1.746,54
Servizi Sociali	(20.853,95/2.487,49)*600,00= 5.030,12
Tecnica	(20.853,95/2.487,49)*816,66= 6.846,50
Polizia Locale	(20.853,95/2.487,49)*362,50= 3.039,03
TOTALE	€ 20.853,95

Compenso Individuale Teorico

☒ (iniziale: 1.1. - finale: 31.12. *)

Importo produttività individuale erogabile = Punti individuali x Valore punto

(*) $\frac{\text{Punti 1.1 x gg. presenza}}{\text{gg. calcolati 1.1.}}$

Punti Parametrici complessivi

Allegato A)

AREA AMMINISTRATIVA		
<i>Cat.</i>	<i>Valore Parametrico individuale</i>	<i>Dipendente</i>
B.1	83,33	FRASSINI LUCIA (3)
B.3	100,00	COLOMBI NOEMI
B.3	66,68	GALLINA MARGHERITA (1)
C	83,33	CROTTI SILVIA (2)
C	83,33	MERLO MARIA LUISA (2)
C	83,33	DEPRA' ANTONELLA (2)
Tot.	500,00	

- (1) Tempo parziale 24/36 h sett.
(2) Tempo parziale 30/36 h. sett.
(3) In pensione dal 01/11/2019

Punti Parametrici complessivi

Allegato A)

AREA POLIZIA LOCALE		
<i>Cat.</i>	<i>Valore Parametrico individuale</i>	<i>Dipendente</i>
C	100,00	CADEMARTORI GIOVANNI
C	100,00	MORO EVLIN
C	100,00	PENNACCHIO GIULIANA
C	62,50	LUPINI SIMONE (1)
C	0,00	FALANGA ALESSANDRO (2)
Tot.	362,50	

(1) In servizio dal 16/11/2018 (periodo di prova mesi 6)**(2) In servizio dal 01/07/2019 (periodo di prova mesi 6)**

Punti Parametrici complessivi**Allegato A)**

AREA CONTABILE		
<i>Cat.</i>	<i>Valore Parametrico individuale</i>	<i>Dipendente</i>
C	100,00	GORNA FABIANA
C	100,00	MORENI DANIELA
C	8,33	PREMOLI RUDY (1)

Tot. 208,33**3) A tempo indeterminato dal 01/06/2019 (6 mesi periodo di prova)**

Punti Parametrici complessivi

Allegato A)

AREA TECNICA		
<i>Cat.</i>	<i>Valore Parametrico individuale</i>	<i>Dipendente</i>
A	100,00	CAVAGNOLI ROBERTO
B.1	100,00	PANTUOSCO ANTONIO
B.1	100,00	GUERINI ROCCO ANGELO
B.3	50,00	RIBOLI PAOLO (2)
C	100,00	FERRARI GIULIO
C	83,33	FRATELLI DYANA (1)
C	83,33	LO DA SILVIA (3)
C	100,00	MAGARINI GIOVANNA
C	100,00	MANINI CRISTIAN
Tot.	816,66	

(1) Tempo parziale 30/36 h. sett. - congedo parentale 30% dal 12/02/2019 al 30/04/2019 e dal 03/06/2019 al 30/09/2019 da 30 ore settimanali a 23 ore settimanali (7 ore settimanali)

(2) Tempo parziale 18/36 h. sett.

(3) Tempo parziale 30/36 h. Sett.

Punti Parametrici complessivi

Allegato A)

AREA SERVIZI SOCIALI		
<i>Cat.</i>	<i>Valore Parametrico individuale</i>	<i>Dipendente</i>
B.1	100,00	MANTEGARI MARIA LUISA
B.1	100,00	ZONTINI GLORIA
C	100,00	ROMEO ALESSIA
C	100,00	ZANUTTIGH JESSICA
D	100,00	COLLA ILENYA ILARIA
D	100,00	CATTANEO ESTER
Tot.	600,00	

TOTALE GENERALE _____

AREA AMMINISTRATIVA

Importo produttività erogabile				
importo iniziale 1.1 da inserire nel prospetto c)				
<i>Dipendente</i> <i>Cognome e Nome</i>	<i>Cat.</i>	<i>Punti individuali</i>		<i>QUOTA EROGABILE</i>
		<i>01/01/2019</i>	<i>31/12/2019</i>	
FRASSINI LUCIA	B.1	83,33		698,61
COLOMBI NOEMI	B.3	100,00		838,35
GALLINA MARGHERITA	B.3	66,67		558,97
CROTTI SILVIA	C	83,33		698,61
MERLO MARIA LUISA	C	83,33		698,61
DEPRA' ANTONELLA	C	83,33		698,61
TOTALE		500,00		4191,76

AREA CONTABILE

Importo produttività erogabile				
importo iniziale 1.1 da inserire nel prospetto c)				
<i>Dipendente</i> <i>Cognome e Nome</i>	<i>Cat.</i>	<i>Punti individuali</i>		<i>QUOTA</i> <i>EROGABILE</i>
		<i>01/01/2019</i>	<i>31/12/2019</i>	
GORNA FABIANA	C	100,00		838,35
MORENI DANIELA	C	100,00		838,35
PREMOLI RUDY	C	8,33		69,84
TOTALE		208,33	0,00	1746,54

AREA SERVIZI SOCIALI

Importo produttività erogabile				
importo iniziale 1.1 da inserire nel prospetto c)				
<i>Dipendente</i> <i>Cognome e Nome</i>	<i>Cat.</i>	<i>Punti individuali</i>		<i>QUOTA</i> <i>EROGABILE</i>
		<i>01/01/2019</i>	<i>31/12/2019</i>	
MANTEGARI MARIA LUISA	B.1	100,00		838,35
ZONTINI GLORIA	B.1	100,00		838,35
CATTANEO MARIA ESTER	D.1	100,00		838,35
ROMEO ALESSIA	C	100,00		838,35
ZANUTTIGH JESSICA	C	100,00		838,35
COLLA YLENIA	D.1	100,00		838,35
TOTALE		600,00	0,00	5030,10

AREA POLIZIA LOCALE

Importo produttività erogabile				
importo iniziale 1.1 da inserire nel prospetto c)				
<i>Dipendente</i> <i>Cognome e Nome</i>	<i>Cat.</i>	<i>Punti individuali</i>		<i>QUOTA</i> <i>EROGABILE</i>
		<i>01/01/2019</i>	<i>31/12/2019</i>	
CADEMARTORI GIOVANNI	C	100,00		838,35
MORO EVLIN	C	100,00		838,35
LUPINI SIMONE	C	62,50		523,98
PENNACCHIO GIULIANA	C	100,00		838,35
TOTALE		362,50	0,00	3039,03

AREA TECNICA

Importo produttività erogabile				
importo iniziale 1.1 da inserire nel prospetto c)				
<i>Dipendente</i> <i>Cognome e Nome</i>	<i>Car.</i>	<i>Punti individuali</i>		<i>QUOTA EROGABILE</i>
		<i>01/01/2019</i>	<i>31/12/2019</i>	
CAVAGNOLI ROBERTO	A	100,00		838,35
PANTUOSCO ANTONIO	B.1	100,00		838,35
GUERINI ROCCO ANGELO	B.1	100,00		838,35
LODA SILVIA	C	83,33		698,61
RIBOLI PAOLO	B.3	50,00		419,18
FERRARI GIULIO	C	100,00		838,35
FRATELLI DYANA	C	83,33		698,61
MAGARINI GIOVANNA	C	100,00		838,35
MANINI CRISTIAN	C	100,00		838,35
TOTALE		816,66	0,00	6846,50