



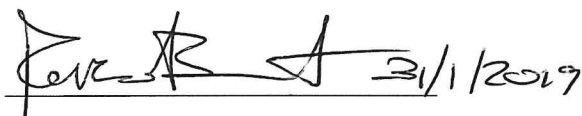
**CONTRATTO
COLLETTIVO
INTEGRATIVO
PERSONALE NON
DIRIGENTE
TRIENNIO 2018-2020
Economico 2018/2020
Normativo 2019/2020**

**RIPARTO DEL FONDO
RISORSE
DECENTRATE
TRIENNIO 2018 - 2020**

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo triennio 2018/2020, rilasciata dalla Giunta Camerale con deliberazione n. 14 del 14 gennaio 2019, al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica e del parere positivo del Collegio dei Revisori dei conti del 28 gennaio 2019 reso ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, si procede alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo personale non dirigente anno 2018/2020.

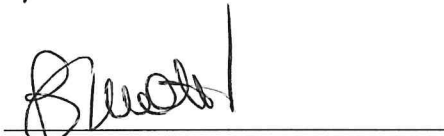
Per l'AMMINISTRAZIONE

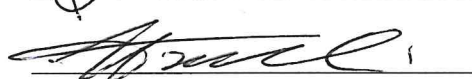
- Sig. Marco Bonat
Presidente della Delegazione trattante



Per la R.S.U.

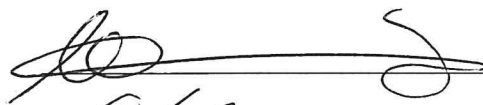
- Sig.ra Barbara Motti
- Sig. Vincenzo Tacelli




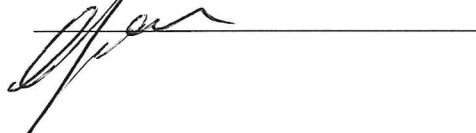


Per le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- FP CGIL Sig.ra Michela Turcatti
- Sig. Claudio Bottà
- CISL FP Sig. Francesco Caiazza







Sondrio, 1 febbraio 2019



Indice

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1- Materie - Ambito di applicazione – Vigenza pag. 3

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 2 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo pag. 3-4

Art. 3 - Differenziazione del premio individuale pag. 4

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance pag. 4 - 5

Art. 5 - Progressioni economiche pag. 5 - 6

Art. 6 - Indennità di disagio pag. 6

Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018) : criteri generali. pag. 6

Art. 8- Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro pag. 6 - 7

Art. 9 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro pag. 7

Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. pag. 7

RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE pag. 8

ALLEGATO A) pag.9-10-11

DICHIARAZIONI A VERBALE pag. 12



TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Materie - Ambito di applicazione – Vigenza

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI):
 - a. disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro (di seguito CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge;
 - b. si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Camera di commercio di Sondrio con contratto a tempo indeterminato;
 - c. ha durata triennale dal 2018 al 2020, con le specifiche che seguono:
 - per il 2018 si applica il CCDI sottoscritto il 24 novembre 2017, fatta salva l'applicazione dell'art. 67 comma 1 del CCNL 2016/2018 in merito al consolidamento delle risorse decentrate stabili e alla decurtazione dal fondo della retribuzione di posizione e di risultato della posizione organizzativa;
 - per quanto riguarda gli anni 2019/2020 sostituisce ogni accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati;
 - nel caso di successive modifiche alle disposizioni di legge o contrattuali con implicazioni sui contenuti del presente accordo, si procederà alle relative integrazioni o modifiche;
 - il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCI e fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o norme di legge che dettino disposizioni con lo stesso incompatibili.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 2 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa fra le diverse modalità di utilizzo

1. La ripartizione e l'utilizzo delle risorse del Fondo di cui all'allegato A) avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.
2. La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti.
 - a) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine, stabilite dal CCNL 2016/2018;
 - b) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal CCNL;
 - c) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, ad evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni.

3



3. A fronte di tali criteri, la destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa avviene secondo la ripartizione percentuale, rispetto al totale di dette risorse, di seguito definita per i diversi utilizzi:
- a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale non meno del 60%,
 - b) compensi per specifiche responsabilità massimo il 35%,
 - c) compensi per situazioni di disagio massimo il 5%

Art. 3 - Differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 2018/2020 è fissata nella misura del 30 % del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale.
2. La maggiorazione sarà assegnata ad un numero di dipendenti pari al 10% del personale valutato positivamente, come individuato dal punto 4 del successivo art. 4, con arrotondamento all'unità superiore.

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. La misurazione e la valutazione della performance vengono effettuate secondo le procedure previste dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance della Camera di commercio di Sondrio", approvato con deliberazione n. 134/GC/2011 e s.m.i..
2. Sono oggetto di misurazione e valutazione il livello di raggiungimento degli obiettivi individuali e organizzativi e le competenze professionali.
3. Gli obiettivi sono assegnati dal Dirigente ai dipendenti che nell'anno precedente hanno rispettato gli obiettivi "standard aziendali" e hanno raggiunto un livello di valutazione delle competenze professionali non inferiore ad una "soglia minima" (di norma il 50%).
4. I compensi sono assegnati dal Dirigente ai dipendenti che nell'anno di riferimento: hanno raggiunto gli obiettivi "standard aziendali" (assegnati a tutti i dipendenti), hanno conseguito gli obiettivi annuali oltre un livello minimo (di norma il 60%), raggiungono un livello di valutazione delle competenze non inferiore ad una soglia minima (di norma il 50%), assommano assenze dal servizio per non più di 90 giorni.
5. Tutti i dipendenti, ancorché non assegnatari di obiettivi, sono soggetti alla valutazione delle competenze professionali.
6. Ai dipendenti non assegnatari di obiettivi che riportano una valutazione delle competenze non inferiore al 50% del massimo teorico e che raggiungono gli obiettivi "standard aziendali" viene riconosciuto un compenso base di importo non superiore al 30 % del compenso medio aziendale.
7. Al personale in regime di part-time, con prestazione lavorativa inferiore al 70%, il compenso di produttività sarà corrisposto proporzionalmente, fatti salvi i casi relativi a posizioni di lavoro caratterizzate da elevata autonomia e alta professionalità, già assegnatarie di posizione organizzativa, per le quali potrà essere corrisposto un compenso maggiorato fino al 100% della percentuale di part-time, entro il limite massimo del compenso assegnato ai dipendenti full-time.
8. Nella quantificazione delle somme liquidate al personale si terrà conto delle assenze dal servizio. A tal fine si intendono quali presenze: presenze attestate da timbratura, missioni, permessi per servizio, permessi concessi ai sensi degli artt. 33 e 34 del CCNL 2016/2018, congedi di maternità e paternità (D.lgs. n. 151 del 2001), infortuni sul lavoro.
9. Per il personale che lascia il servizio in corso d'anno il compenso verrà riparametrato rispetto al periodo di effettivo servizio (minimo 90 giorni).



Art. 5 - Progressioni economiche

1. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
 - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
 - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo;
 - ancorare tale accertamento ai seguenti ambiti:
 - a) competenze, intendendo per tali le conoscenze, capacità e attitudini così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale e di competenza adottato), che si traducono in comportamenti organizzativi atti a produrre costantemente nel tempo performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale;
 - b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti individuali al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua,
 - c) esperienze professionali maturate, intendendo per tali gli eventi significativi che caratterizzano l'excurtus professionale del dipendente (quali, a titolo esemplificativo, lavori svolti, progetti e/o iniziative di ente e/o di area partecipate, docenze anche esterne sulle tematiche di competenza, partecipazione a tavoli/iniziative di lavoro a valenza esterna, con compiti di supporto tecnico ovvero in rappresentanza dell'ente), rilevabili attraverso apposite schede curriculum opportunamente aggiornate dall'ente con il contributo dei singoli;
 - d) competenze acquisite, intendendo per tali quelle frutto di partecipazioni ad eventi formativi, curati da scuole/istituti/organismi accreditati e/o riconosciuti dal sistema pubblico di istruzione, e da questi certificate, purché coerenti con quelle riconducibili alla categoria ed al profilo di appartenenza.
3. Gli ambiti di valutazione sono diversamente graduati, in termini di incidenza sul punteggio massimo attribuibile, per le categorie di inquadramento e di questo viene data comunicazione all'avvio della procedura.
4. La procedura stessa si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio e la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite del numero degli sviluppi possibili per ciascuna posizione, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati.
5. La procedura finalizzata all'attribuzione degli sviluppi economici ha luogo, di regola, entro il trimestre successivo all'ultima valutazione annuale del triennio preso a riferimento, ferme restando le decorrenze fissate dal CCNL per l'attribuzione del trattamento economico corrispondente.
6. Possono partecipare alle procedure per l'assegnazione delle progressioni economiche i dipendenti con almeno 24 mesi di anzianità nella posizione economica in godimento. Potrà essere previsto anche un requisito di anzianità superiore a 24 mesi.

5



Art. 6 – Indennità condizioni di lavoro

1. La disciplina delle indennità da riconoscere al personale che presta la propria attività in particolari condizioni di lavoro è definita come segue:
 - prestazioni che implicano disagio, individuato come una situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano la prestazione lavorativa: 8 €/giorno di effettivo svolgimento (per situazioni stabili), 10 €/giorno di effettivo svolgimento (per situazioni saltuarie).
 - prestazioni che implicano il maneggio di valori: 2 €/giorno.
2. L'ente procede alla ricognizione delle tipologie di prestazioni, tra quelle svolte in ciascuna categoria contrattuale, che presentano le caratteristiche sopra dette e ne verifica l'effettiva incidenza in rapporto all'entità complessiva, su base annua, dell'attività lavorativa svolta dai dipendenti chiamati ad assicurare le suddette prestazioni, anche sulla base delle rilevazioni del tempo lavorato. Il riconoscimento economico avrà luogo, nel rispetto dell'ammontare di risorse destinate a tale finalità, solo ove il suddetto rapporto presenti valori giornalieri superiori al 30%.

Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità: criteri generali.

1. Le indennità saranno attribuite ai dipendenti di categoria C e D individuati, ai sensi del regolamento di organizzazione dell'ente, quali Responsabili, anche vicari, di Area (art. 7) , Responsabili di Unità Operativa (art. 8) ed ai dipendenti di categoria C, non rientranti nelle precedenti tipologie, assegnatari di specifici incarichi che comportano la responsabilità di procedure di lavoro a rilevanza interna o esterna che richiedano particolari conoscenze, specifiche professionalità e fabbisogni formativi e che sono svolte con un apprezzabile grado di autonomia.
2. Le indennità sono assegnabili ai funzionari che nell'anno precedente hanno conseguito una Performance Individuale superiore alla Performance Individuale Media (calcolata escludendo le Posizioni Organizzative).
3. Le indennità sono attribuite al personale a tempo parziale in misura non frazionata e non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
4. L'importo delle indennità è graduato tenendo conto dei seguenti criteri: assunzione di autonomi poteri di firma, rilievo esterno delle attività, complessità organizzativa, unità di personale da coordinare.

Art. 8 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:
 - a. l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 12 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
 - b. coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;



- c. coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi; il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 9 - Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica è un fattore centrale per il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, che assume pertanto rilievo nella definizione degli obiettivi.
2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione.

Art. 10 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance (Performance Individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.



Camera di Commercio
Sondrio



Riepilogo costituzione Fondo risorse decentrate

2018 € 120.441 (comprese economie fondo 2017)

2019 € 120.534 (escluse economie fondo 2018)

2020 € 120.534 (escluse economie fondo 2019)



ALLEGATO A)

Utilizzo Fondo risorse decentrate CCDI 2017/2018 modifiche e integrazioni

RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018- CCDI 2017/2018	
integrazioni CCNL Art. 67 comma 2 lettera b) CCNL 2016/2018	
dedotte risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2018 per i titolari di p.o.	
	IMPORTO
Art. 17 comma 2 lettera b) CCNL 1998/2001: Fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria	€40.400.=
Art. 67 comma 2 lettera b) CCNL 2016/2018 Differenziale progressioni economiche a regime	€ 1.823.=
Art. 33 comma 4 lettera b) CCNL 2002/2005: Fondo per corrispondere l'indennità di comparto	€11.300.=
Art. 17 comma 2 lettera c) CCNL 1998/2001: Fondo per la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del contratto per il sistema di classificazione del personale sottoscritto il 31.3.1999	€ 8.688.=
Art. 17 comma 2 lettera e) CCNL 1998/2001: Fondo per compensare disagio sede decentrata	€ 3.600.=
Art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1998/2001: Fondo per compensare compiti che comportano specifiche responsabilità e incarichi	€23.500.=
Art. 17 comma 2 lettera a) CCNL 1998/2001: Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi	€ 39.818.=
TOTALE ANNO 2018	129.129=
DEDOTTO Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2018 per i titolari di P.O. Ex Art. 17 comma 2 lettera c) CCNL 1998/2001: Fondo per la retribuzione di posizione e risultato secondo la disciplina dell'art. 10 del contratto per il sistema di classificazione del personale sottoscritto il 31.3.1999	-€ 8.688.=
TOTALE ANNO 2018 comprese economie e risparmi anno 2017	120.441=



**Risorse destinate agli istituti
Art. 68 e 69 CCNL 2016/2018 - Art. 33 comma 4 lettera b) CCNL
2002/2005**

RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019	
Riferimento CCNL	IMPORTO
Art. 68 comma 1 CCNL 2016/2018	
differenziali di posizione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle p.e.o. assegnate in base a contratti decentrati	€ 40.400.=
differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria	€ 2.081.=
Art. 33 comma 4 lettera b) CCNL 2002/2005: Fondo per corrispondere l'indennità di comparto	€ 11.300.=
c)-cc.1)-cc.2) Art. 68 comma 2 lettera C) e art. 70 bis CCNL 2016/2018 Fondo per compensare indennità condizioni di lavoro:	art. 2 comma 3. lettera c) del presente CCI
e) Art. 68 comma 2 lettera e) e art. 70-quinquies CCNL 2016/2018 Indennità per specifiche responsabilità	art. 2 comma 3. lettera b) del presente CCI
a)-b)-b.1) Art. 68 CCNL 2016/2018 comma 2 lettera a) e b) e Art. 69 comma 1 Produttività performance organizzativa e individuale	art. 2. comma 3 lettera a) del presente CCI
TOTALE ANNO 2019	€ 120.534=

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2 CCNL 2016/2018 per l'anno 2019

- a) performance organizzativa (quota del 0 % delle risorse variabili)
- b) performance individuale (quota del 0 % delle risorse variabili)
- c) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):
 - cc.1) indennità di disagio
 - cc.2) maneggio valori
- e) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 69, comma 2 per l'anno 2019

- b.1) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)

TOTALE € 120.534 escluse economie e risparmi anno precedente



**Risorse destinate agli istituti
Art. 68, 69 CCNL 2016/2018 - Art. 33 comma 4 lettera b) CCNL
2002/2005**

RIPARTO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020	
Riferimento CCNL	IMPORTO
Art. 68 comma 1 CCNL 2016/2018	
differenziali di posizione economica pagati al personale che ha beneficiato negli anni delle p.e.o. assegnate in base a contratti decentrati	€ 40.400.=
differenze degli incrementi contrattuali, a regime, tra posizione economica iniziale e posizioni economiche successive di ogni categoria	€ 2.081.=
Art. 33 comma 4 lettera b) CCNL 2002/2005: Fondo per corrispondere l'indennità di comparto	€ 11.300.=
c)-cc.1)-cc.2)Art. 68 comma 2 lettera C) e art. 70 bis CCNL 2016/2018 Fondo per compensare indennità condizioni di lavoro:	art. 2 comma 3. lettera c) del presente CCI
e) Art. 68 comma 2 lettera e) e art. 70-quinquies CCNL 2016/2018 Indennità per specifiche responsabilità	art. 2. Comma 3 lettera b)del presente CCI
a)-b)-b.1)Art. 68 CCNL 2016/2018 comma 2 lettera a) e b) e Art. 69 comma 1 Produttività performance organizzativa e individuale	art. 2. Comma 3 lettera a)del presente CCI
TOTALE ANNO 2020	€ 120.534=

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2 CCNL 2016/2018 per l'anno 2020

- a) performance organizzativa (quota del 0 % delle risorse variabili)
- b) performance individuale (quota del 0 % delle risorse variabili)
- c) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018):
- cc.1) indennità di disagio
- cc.2) maneggio valori
- e)compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 69, comma 2 per l'anno 2020

- b.1) maggiorazione premio individuale (art. 69 CCNL 2018)

TOTALE € 120.534 escluse economie e risparmi anno precedente

11



DICHIARAZIONI A VERBALE

Dichiarazione a verbale n. 1 della Delegazione trattante di parte pubblica

Le somme destinate alla valutazione della performance organizzativa e di quella individuale vengono indicate cumulativamente. Il livello di raggiungimento degli obiettivi a livello di ente o di team costituirà elemento di valutazione della performance dei dipendenti, con un peso differenziato a seconda della collocazione organizzativa (più basso per i dipendenti senza responsabilità organizzativa, crescente per i dipendenti con responsabilità) rapportato alla componente "obiettivi". Al riguardo, si rammenta che la componente "obiettivi" assume un peso prevalente nella determinazione del trattamento economico accessorio (art. 40 comma 3-bis D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.) e precisamente:

- dipendenti senza responsabilità organizzativa : 60%
- dipendenti con responsabilità: 70%

Dichiarazione a verbale n. 2 della delegazione di parte pubblica

Stante l'attuale consistenza del Fondo, interamente costituito da risorse stabili a fronte della limitazione prevista dall'art. 23, comma 2 del D.lgs.75/2017, si ritiene che la quantificazione delle risorse assegnate programmaticamente alle progressioni orizzontali debba essere rinviata ad un momento successivo, una volta che saranno nuovamente rese disponibili risorse di parte variabile.

Dichiarazione a verbale n. 3 della delegazione di parte pubblica

L'ente si impegna a predisporre, in una successiva tornata contrattuale, una ipotesi di regolamentazione relativamente ai seguenti temi: Welfare integrativo, Banca delle ore, Flessibilità dell'orario di lavoro.