COMUNE DI BORGIA

PROV. DI CZ

IPOTESI COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA E NORMATIVA ANNO 2019

L'anno 2019, il mese di OTTOBRE, il giorno QUATTRO, alle ore 11:00, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte economica e normativa anno 2019.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. GUARNACCIA MARIO

Componente: VARANO PASQUALE

Componente: _____

Componente _____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

ZACCONE SALVATORE

SINATORA ANNAMARIA

PROCOPIO LEONARDO

_____

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. ANTONIO QUINTI,

CISL-FP TOMMASO SCORNAIENCHI

U.I.L. F.P.L. BRUNO RUBBETTINO

CSA _____,

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL 21/05/2018;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21/05/2018, si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I., parte economica anno** 2019 e normativa**anno/i** 2019/2021, nel rispetto delle

norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 67 e 68 del nuovo CCNL del 21/05/2018;

VISTOl'allegato _____denominato "*Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno 201___* " che riporta l'ammontare delle risorse finanziare, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina n. ____del _____;**

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018**l'ipotesi di C.C.D.I.** parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1CCNL 21/05/2018, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13/07/2016, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/_____ e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/_____e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti daspecifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
5. **Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.**

Art. 2
Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
   a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; **n.___ unità categoriaC/D_;**
   b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
   c) Ufficio di Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte; **n. ___ unità: categoria B/C/D/;**
   d) Servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento; **n.__ unità;**
   e) Ufficio Tecnico e Acquedotto, per interventi indifferibili**n. __ unità categoria B/C_;**.

4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3
Relazioni Sindacali
Art. 3 CCNL 21/05/2018

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
   - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
   - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
   - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
   a)partecipazione
   b)contrattazione, integrativa, anche a livello territoriale.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
   -informazione
   -confronto
   -organismi paritetici di partecipazione
5. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscrittipossono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche,anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
6. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4
Informazione
Art. 4 CCNL 21/05/2018

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.

Art.5

Confronto
Art. 5 CCNL 21/05/2018

1 Il confronto è la modalità attraverso la quale si istaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2 . Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle

informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3 **Sono oggetto di confronto:**

a) l'articolazionedelle tipologie dell'orario di lavoro;
b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
c) l'individuazione dei profili professionali;
d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs.vo n. 165/2001;
g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018.
h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.

Art. 6
Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpreazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 7
Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.
Art. 7 e art. 8 *CCNL 21/05/2018*

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
   a) La RSU
   b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.
5. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018;
6. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL;
7. L'Amministrazione convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme
8. **Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 21/05/2018.-**

Art. 8
Salute e sicurezza sui posti di lavoro
D. Lgs.vo n. 81/2008

9. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
10. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
11. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 9
Formazione e aggiornamento del personale

Art. 49-bise Art. 49-ter CCNL 21/05/2018

Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.
Le attività di formazione sono rivolte a:
-valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi ;
-assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi pubblici;
-garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.
A tal fine:
1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
7. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
8. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
9. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
10. **Nell'ambito dell'Organismo paritetico** di cui all'art. 6 del nuovo CCNL 21/05/2018**(soloper gli Enti con più di 300 dipendenti)**:

a) possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
b) possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
c) possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
12. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore **all'1%** (_____)del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 10
Lavoro straordinario

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alleAree/Settori, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.
3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

Art. 11
Banca delle ore

1. Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabiledell'Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Ente.

Art. 12
Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D Lgs. 165/01, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

TITOLO II
IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 13
Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate **nell'allegato "** 1 **" e quantificate in €** 127420,38 **come risultante dalla determina del Responsabile del Settore n.** 3 **del** 9/10/2019 **.**
2. Le risorse finanziarie, soprarichiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. **Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad €** 68115,63 già decurtate delle somme destinate per:
   -a) progressioni economiche;
   -b) indennità di comparto;
   -c) _____;

oltre allerisorse variabili corrispondenti ad € 10000,00 danno un**TOTALE RISORSE pari ad €** 72115,63 **,**
saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito **dall'art. 68** del ***CCNL 21/05/2018***.

4. Per **l'anno**_____ le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. **Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.**

Art. 14
Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale
Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b)
CCNL 21/05/2018

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate **in €** 34.815,63 ,oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione DI CUI ALL'ALLEGATO 2 nel rispetto dei criteri di cui allametodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.
3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente.La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il personale part-time concorre in proporzione oraria.
4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o.mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.

6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
7. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
8. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono :
   -UNA QUOTA PARI AL (70%) _____%sarà destinata a premiare **la performance organizzativa**secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione (Ai fini dell'assegnazione della relativa indennità, ulteriore criterio può essere quello della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno);
   - IL RESTANTE (30%)_____%premierà **la performance individuale** e sarà suddiviso ai Dirigenti/Posizioni Organizzative in relazione:
   1) personale loro assegnato (senza tener conto della Categoria di appartenenza)
   2) presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno),
   Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale,sempre secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione o attraverso la scheda di valutazione allegata, non sono considerate assenze dovute a: Malattia (fino a 20 giorni all'anno), infortunio, congedo ordinario e per maternità, terapie salvavita, permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 2001, permessi per legge 104, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.
   Il calcolo del premio sarà determinato dividendo la somma prevista per il numero complessivo delle valutazioni ottenute dai dipendenti ottenendo così il valore "punto" che, moltiplicato per la valutazione ottenuta, determinerà il premio da assegnare al dipendente.

Art. 15
Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo, pari ad € _____, è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati .
3. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificati dal Responsabile e riguardano:
4. _____ per €_____
5. _____ per €_____
6. _____ per €_____

Art. 16
Differenziazione del premio individuale(somme variabili)
Art. 69 CCNL 21/05/2018;

1. I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. In applicazione dei commi 1 e 2, si stabilisce che la **percentuale**massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita **è del (___) 25%**del personale e **che le risorse finanziarie variabili pari ad €_____**, saranno utilizzate secondo i seguenti criteri:

-VALUTAZIONE OTTIMA: N. ___ dipendenti; valore complessivo di premialità € _____;

-VALUTAZIONE SUFFICIENTE N. ___ dipendenti; valore complessivo di premialità € _____;
-VALUTAZIONE INSUFF. N. ___ dipendenti; valore complessivo di premialità €__ZERO_
Il valore medio pro-capite assoluto, è calcolato sommando tutti i **valori delle premialità** positive conseguite dai dipendenti (escludendo il personale valutato negativamente)e dividendo il prodotto per il numero del personale che ha ottenuto positiva valutazione per ottenere il valore medio pro-capite.
Il valore effettivo del premio aggiuntivo, che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite, è pari ad €_____-

Art. 17

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del CCNL 21/05/2018.

Art. 18

Progressione economica orizzontale

Art. 16 CCNL 21/05/2018

Tale istituto per l'anno 2019 **viene finanziato** con un importo pari ad € 6500,00 /~~**non viene finanziato.**~~

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti 50 %, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 8.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
I criteri sono i seguenti:
-Incidenza della valutazione 60%;
-Incidenza esperienza maturata 20% (periodo di permanenza nella precedente posizione economica);
-Incidenza competenza acquisita 20% (percorsi di formazione con rilascio di attestati).
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. La valutazione compete al Responsabile d'Area a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione ALLEGATO 3.
10. A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, vale _____. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza.

A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio richieste secondo la propria disciplina.

Art. 19

Indennità condizioni di lavoro

Art. 70-bis CCNL21/05/2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:

a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Tale indennità, per l'anno 2019 interesserài dipendenti assegnati ai seguenti settori:

1)Settore:_____; 2)Settore_____;3) Settore_____;

Le parti stabiliscono che **l'importo giornaliero** da assegnare al personale interessato in relazione al grado di incidenza di cui al comma 3 lettere a) e b) sarà pari ad € 1,00 per l'incidenza di una sola causale e sarà aumentata del 50%_____ per ogni causale aggiuntiva.

Per l'annualità di cui al presente CCDI il personale interessato è pari a:

-settore 1: somma assegnata € _____DI CUI n. ___dipendenti con una sola causale e n. ___con più causali;

-settore 2: somma assegnata € _____ DI CUI n. ___dipendenti con una sola causale e n. ___con più causali ;

-settore 3: somma assegnata € _____ DI CUI n. ___dipendenti con una sola causale e n. ___con più causali ;

Totale € 1650,00

-La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile d'Area con assunzione di conseguente carico di responsabilità .-

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

SI CONVIENE:

1)**Fattori di disagio:**

essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa(di natura spaziale, temporale, strumentane ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

a)disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;

b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;

c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patromonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;

d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile nalle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale;

e) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessar al funzionamento del servizio;

f) _____

2)**Fattori di rischio:**
I fattori rilevanti di rischio sono: utilizzo di materiali(agenti chimici-biologici-fisici-radianti-gassosi-conduzione di mezzi meccanici/elettrici/a motore- uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni); attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, in condizioni potenzialmente insalubri di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.
3) **Fattori** del **maneggio valori:**
I fattori del maneggio valori sono: dipendenti adibiti in via continuativa, per l'espletamento delle mansioni di competenza, a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), Agentecontabile/_____/_____-
L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
- Dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili;
- Dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 20
Indennità per specifiche e particolari responsabilità
Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018;

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi. Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti/ Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva, deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, sempre qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta per compensare:
a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

- **L**'indennità di responsabilità, **di cui al comma 1** del presente articolo, è erogata con i seguenti criteri e nelle seguenti misure:

1. personale incaricato di responsabilità di Servizio/Ufficio: N. 2 -€ 2000,00 cad.;
2. personale responsabile di procedimenti complessi: N. 3 -€ 1300 cad.;
3. personale responsabile di procedimenti semplici : N. __ -€ — cad.;
4. personale che coordina operatori di pari o inferiore categoria: N. __-€ _____ cad.-
5. atri criteri già preventivamente individuati dall'Ente (da allegare alla presente contrattazione)

TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 1 - € 3300,00

-**L**'indennità di responsabilità per specifiche funzioni **di cui al comma 2** è erogata al personale appartenente alla categoria "D", "C" e "B" nella misura di € 350,00 per n. 5 unità.

TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 2 - € 1750,00

1. **TOTALE COMPLESSIVO €** 9650,00

Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

Art. 21
Reperibilità
Art. 24 CCNL 21/05/2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore in giornata feriale ed € 20,66 in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura noninferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Le Aree/Servizi interessati al presente istituto sono:
1)_____ 2)_____ 3)_____
Le parti stabiliscono di ELEVARE///NON ELEVAREil limite di cui al comma 4 nei seguenti modi e condizioni:
n. ____max prestazioni mensili; Importo max pari ad € _____ -
Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate in € _____.

Art. 22
Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno
(art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 600 **,00.**

Art. 23
Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge
(art. 17, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999)

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche(dopo l'approvazione del relativo

Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario in € 10000,00, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-

Art. 24
Messi Notificatori

1- Inapplicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f), ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al _____% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2- L'erogazione degli incentivi ai Messi Notificatori, è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile del Servizio con conseguente carico di responsabilità.

Art. 25
Orario di lavoro flessibile
Art. 27 CCNL 21/05/2018

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, con esclusione del personale impegnato nei servizi_____, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita di 1 ora(_____). Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
-si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
-siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti:
-siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

Art. 26
Welfare Integrativo
Art. 72 CCNL 21/5/2018

L'Amministrazione, nell'ambito degli stanziamenti già in essere per finalità assistenziali nell'ambito degli strumenti di carattere mutualistico, ai sensi delle vigenti disposizioni, possono concedere benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

1) ***Iniziative di sostegno al reddito delle famiglie in presenza di un reddito familiare inferiore ad €……..;***
2) ***Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli in presenza di un reddito familiare inferiore ad €……..;***
3) ***Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;***
4) ***Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore dei dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;***
5) ***Polizza sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal SSN.***
6) ***Borse di studio***

Per l'anno …….. €……..
Per l'anno……...€……..

SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 1
Indennità di funzione
Art. 56-sexies CCNL 21/05/2018;

1. Gli enti **possono** erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "**SERVIZI**" di P.L. , sono:

1) Grado rivestito senza connessa responsabilità €_____
2) Grado rivestito e connessa specifica responsabilità €_____
3) Solo connessa responsabilità €_____

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "**CORPI**" di P.L. , sono:

1)Grado rivestito (Sottufficialecat. C o D) " " parametro 10 (__); _____
(Ufficiale) "" parametro 20 (__); _____
(con riferimento alla legge n. 65/86 e L.R. n. 24/90)

2) Responsabilità connessa al ruolo rivestito:
-responsabilità su: progetti/funzioni / servizi fino a 10 punti _____

3) Peculiarità dimensionali ed istituzionali dell'Ente:
(la comparazione è riferita alle caratteristiche della singola Amministrazione comparata con altre realtà istituzionali in applicazione dei criteri dettati dal CCNL come di seguito riassunto:

a) Ente con **competenze indirette** nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **limitatadisadattabilità**sociale e **non rilevanti** disagi socio-economici, di limitate dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 0,9
b) Ente con **competenze dirette** nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **significativa disadattabilità** sociale e con **rilevanti** disagi socio-economici, di medie dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 1,0
c) Ente con **rilevanti competenze** dirette nella sicurezza urbana, della tutela dell'ambiente e sociale, con **elevata disadattabilità** sociale e con **estesi** disagi socio-economici, di rilevanti dimensioni strutturali e articolazioni organizzative interne ed esterne. Cod. 1,1

Il ***RANGE***di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su 2 aree economiche, che rappresentano l'ambito di interventodei parametri sopra indicati, come di seguito descritti:

a) Sottufficiale (cat. C o D): da € 500,00 (_____) ad € 1.000,00 (_____);
b) Ufficiale (cat. D) da € 1.000,00 (_____) ad € 1.500,00 (_____):

Il sistema di determinazione del valore dell'indennità, pertanto, si collocherà nell'ambito della fascia economica secondo quanto sopra riportato.

-**esempio:** parametro di grado 10 (sottufficiale)- resp di ruolo punti 6- caratteristiche dell'Ente 0,9- fascia economica da € 500,00 a € 1.000,00- Potrà beneficiare di un valore di indennità di funzione annua lorda come di seguito calcolata: 10X6= 60 60X0,9=54-

Il valore per il Sottufficiale è pari a _110__ovvero: parametro 10 moltiplicato livello responsabilità (max 10) moltiplicato caratteristiche dell'Ente (max 1,1) per cui il valore viene determinato con la proporzione:

1.000,00(valore max per Sottufficiale):110(punteggio max del ruolo)=X (valore da determinare):54(valore punteggio conseguito) da cui: X=1.000X54:110 il valore, pertanto, sarà € 490,10

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € _____,00.

Art. 2

Turnazioni

Art. 23 CCNL 21/05/2018

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;

c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;

d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;

b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
9) E', inoltre, escluso dall'effettuazione dei turni notturni il seguente personale:

-personale di età superiore ad anni_____ -_____ - _____

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 9000,00.

Art. 3

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
Art. 56 -quater CCNL 21/05/2018

1. I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio;
b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 72 del CCNL 21/02/2018;
c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

In coerenza con la quota determinata dall'Ente, le parti concordano che l'importo pari ad € _____ sarà finalizzato per i fini di cui al precedente comma lett. __ per €_____- lett.__per € _____ lett.__ per €____.-

Art. 4
Indennità di servizio esterno
Art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018

1. 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 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. 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.
3. L'indennità di cui al presenta articolo:
a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
4. Tale indennità spetta, previa attestazione del Responsabile dell'area con conseguente carico di responsabilità, per i soli periodi di svolgimento effettivo del servizio con esclusione dei periodi di assenza per qualunque motivo e sarà liquidata a consuntivo dell'anno di riferimento.

Per determinare la misura dell'indennità, si deve tenere conto dei seguenti criteri:

1) Effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative che costituiscono il presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente;
2) Caratteristiche e tempi dello svolgimento delle prestazioni in ambiente esterno, al fine di diversificare l'esposizione esterna ai presupposti indicati dalla norma contrattuale.

CRITERI CONTRATTATI

-<u>Incidenza delle causali</u>:

-rischio elevato fino a 3(___) punti – rischio medio punti 1,5(___) – rischio minimo punti 1(___):
-disagio elevato fino a 2 (___)punti –disagio medio punti 1(___) – disagio minimo punti 0,5 (___):
-<u>Caratteristiche dell'esposizione</u>:
-Esposizione costante coeff. 1 (___)
-Esposizione alternata coeff. 0,5 (___)
-Esposizione episodica coeff. 0,2 (___)

Il valore dell'indennità, pertanto, sarà definito sulla base del calcolo ponderale dei due parametri di cui sopra applicato alla singola posizione esaminata e direttamente riferito alla forbice economica indicata dal CCNL.

<u>Esempio:</u>
posizione con rischio medio riconosciuto punti 1,5
posizione senza alcun disagio medio riconosciuto punti 0
Esposizione costante coeff. 1
Il valore indennitario sarà così determinato:
1,5 X 1 = 1,5
Considerando la forbice 1/10 € previsti dal CCNL, l'indennità sarà pari ad € 1,50 giornaliere.

Le parti stabiliscono che **l'importo giornaliero** da assegnare al personale interessato, sarà pari ad € 1,00 giornaliere-

- I dipendenti interessati con esposizione costante sono n. _____;
- I dipendenti interessati con esposizione alternata sono n. _____;
- I dipendenti interessati con esposizione episodica sono n. _____;

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al presente articolo, sono quantificate in € 900,00. Al conteggiare al marzo 2019

Art. 5

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato
Art. 56-ter CCNL 21/05/2018

Le parti, per quanto attiene agli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 56, ter, del CCNL 21/05/2018 finanziati esclusivamente con risorse versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o iniziative, rimandano l'applicazione del presente istituto alle norme regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott. _____

Componente: Dott. _____

Componente: Dott. _____

Componente: Dott. _____

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

_____,

_____,

_____,

_____,

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P ANTONIO MERIT.,

FPS – CISL SCOMPARA TOMMASO,

U.I.L. F.P.L BRUNO RUBERTO,

C.S.A._____,

ALLEGATO 2

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE PERMANENTE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2018

CATEGORIE	A - B		Totale parziale	C - D		Totale parziale
1) Impegno e qualità delle prestazioni individuali	**5**	**75**		**6**	**75**	
a) capacità di adattamento all'innovazione organizzativa.	1	15		1	13	
b) partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità connesse al programma di produttività.	1	15		1	13	
c) iniziativa personale e capacità propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.	1	15		1	13	
d) idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole anche in relazione ai rapporti con colleghi e superiori.	1	15		1	13	
e) rapporti con l'utenza.	1	15		1	13	
f) Capacità di autoaggiornamento.				1	10	
2) Risultati conseguiti	**1**	**25**		**1**	**25**	
a) minimo	1	2		1	2	
b) mediocre	3	5		3	5	
c) buono	6	8		6	8	
d) elevato	9	15		9	15	
e) massimo	16	25		16	25	
	Totale			**Totale**		

I punteggi riportati rispettivamente nelle colonne delle categorie A/B e C/D sono i minimi ed i massimi punteggi attribuibili alle voci corrispondenti.

Ai fini della valutazione per "utente", deve intendersi ogni soggetto, interno o esterno all'Amministrazione, con cui il dipendente viene a contatto in ragione della funzione o dell'attività svolta.

IL DIPENDENTE

IL RESP. D'AREA

ALLEGATO 3

Dipendente_____

Criteri di valutazione per il passaggio alla posizione economica successiva a quella in godimento	Anno 2018
1) Incidenza delle valutazioni delle performance del triennio precedente l'attivazione dell'istituto	0-60
Il Punteggio viene parametrato sulla base della valutazione di 0,20 per ogni punto attribuito nel triennio precedente: (esempio: punti 300x0,20= 60 punti)	
2) Incidenza dell'esperienza maturate(periodo di permanenza nella precedente posizione economica all'attivazione dell'istituto)	0-20
Oltre 10 anni di permanenza nella posizione economica inferiore	20 punti
Sino a 10 anni di permanenza nella posizione economica inferiore	16 punti
Sino a 6 anni di permanenza nella posizione economica inferiore	12 punti
Sino a 4 anni di permanenza nella posizione economica inferiore	8 punti
Sino a 2 anni di permanenza nella posizione economica inferiore	4 punti
3) Incidenza delle competenze acquisite	0-20
a) capacità di autoaggiornamento e di specifico apporto personale alle attività di competenza	1-4
b) capacità di gestire emergenze e necessità di cambiamento delle modalità operative standard.	1-4
c) capacità di conseguire risultati ed obiettivi attesi.	1-4
d) percorsi di formazione con formale autorizzazione alla frequenza da parte dell'Ente, con il rilascio di attestati (punti 1 per ogni corso, con frequenza di almeno 6 ore, sino ad un massimo di punti 4)	1-4
e)titoli di studi: licenza media Punti 1 – Diploma S.M.Sup Punti 2 -Laurea breve Punti 3- Diploma di Laurea o Laurea Magistrale Punti 4	1-4
Totale	

IL RESP. D'AREA _____

IL DIPENDENTE _____

COMUNE DI BORGIA

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2019

L'anno duemiladiciannove, il giorno sedici del mese di Dicembre alle ore 9,44 nella sede del Comune di Borgia.
si è riunita la delegazione trattante dell'Ente , come di seguito composta :
PARTE PUBBLICA:

1. Segretario Comunale – Dott.ssa Cinzia Sandulli — Presidente
2. Rag. Pasquale Varano — Componente

PARTE SINDACALE:
- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

1. SIG. PROCOPIO LEONARDO
2. SIG.RA SINATORA ANNAMARIA
3. .....
4. .....

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :
1. DOTT. ANTONIO MELITI — CGIL - FP
2. SIG. ANTONIO CRISTOFARO — FPS - CISL
3. PER DELEGA: SIG. ZACCONE SALVATORE — UIL - FPL
4. _____

La delegazione trattante regolarmente costituita, convocata in modalità separata, conviene quanto appresso:
Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti rilasciato con nota acclarata al prot. dell'ente al n. 10603 del 5.12.2019, vista la delibera di Giunta comunale n. 156 del 11 dicembre 2019, esecutiva, inerente l'autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno **2019 ,** relativo al personale dipendente dell'Ente , che acquista immediata efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE
CGIL
CISL
UIL

COMUNE DI BORGIA

STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ANNO 2019

L'anno duemiladiciannove, il giorno sedici del mese di Dicembre alle ore 12,02 nella sede del Comune di Borgia, si è riunita la delegazione trattante dell'Ente , come di seguito composta :

PARTE PUBBLICA:

1. Segretario Comunale – Dott.ssa Cinzia Sandulli — Presidente
2. Rag. Pasquale Varano — Componente

PARTE SINDACALE:

- per la R.S.U. (rappresentanza sindacale unitaria - o una rappresentanza della stessa in base al regolamento interno della RSU):

1. SINATORA ANNAMARIA
2. LA CAVA CONCETTA
3. ZACCONE SALVATORE
4. PROCOPIO LEONARDO

- i rappresentanti territoriali delle OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL :

1. CRITELLO ROSA C.S.A.- CISAL FPC
2. _____

La delegazione trattante regolarmente costituita, convocata in modalità separata, conviene quanto appresso:

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti rilasciato con nota acclarata al prot. dell'ente al n. 10603 del 5.12.2019, vista la delibera di Giunta comunale n. 156 del 11 dicembre 2019, esecutiva, inerente l'autorizzazione alla firma, le Parti sottoscrivono il presente CCDI anno 2019, relativo al personale dipendente dell'Ente , che acquista immediata efficacia.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

DELLA DELEGAZIONE PUBBLICA

LA DELEGAZIONE SINDACALE

COMUNE DI BORGIA

(PROV. DI CATANZARO)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA E NORMATIVA ANNO 2019

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti prendono atto della informativa odierna del Presidente della Delegazione trattante con la quale comunica di aver riscontrato che, nell'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2019 sottoscritta in data 14/10/2019, per mero errore materiale, negli art. 13 e 14 sono stati riportati erroneamente alcuni dati e, precisamente:

- nell'art. 13 , comma 3, sono state erroneamente indicate risorse stabili pari ad € 62.115,63, mentre l'esatta quantificazione è pari ad **€ 64.774,85**, di conseguenza nello stesso articolo è stato indicato un totale risorse pari ad € 72.115,63 , mentre l'esatta quantificazione è pari ad **€ 74.774,85**.
- Nell'art. 14, conseguentemente, le risorse da destinare a produttività non sono pari ad € 34.815,63, bensì d **€ 37.474,85.**

Constatato ciò, le parti convengono in ordine alla necessità di rettificare in maniera conforme l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2019 per come sopra indicato.

Borgia, li 16/12/2019

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Cinzia SANDULLI

Componenti: Pasquale VARANO

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

- _____
- _____
- _____
- _____

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle.

- 1. _____ CSA

COMUNE DI BORGIA
(PROV. DI CATANZARO)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PARTE ECONOMICA E NORMATIVA ANNO 2019

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti prendono atto della informativa odierna del Presidente della Delegazione trattante con la quale comunica di aver riscontrato che, nell'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2019 sottoscritta in data 14/10/2019, per mero errore materiale, negli art. 13 e 14 sono stati riportati erroneamente alcuni dati e, precisamente:

- nell'art. 13 , comma 3, sono state erroneamente indicate risorse stabili pari ad € 62.115,63, mentre l'esatta quantificazione è pari ad **€ 64.774,85**, di conseguenza nello stesso articolo è stato indicato un totale risorse pari ad € 72.115,63 , mentre l'esatta quantificazione è pari ad **€ 74.774,85**.
- nell'art. 14, conseguentemente, le risorse da destinare a produttività non sono pari ad € 34.815,63, bensì di **€ 37.474,85.**

Constatato ciò, le parti convengono in ordine alla necessità di rettificare in maniera conforme l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2019 per come sopra indicato.

Borgia, li 16/12/2019

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Cinzia SANDULLI

Componenti: Pasquale VARANO

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

- SINATORA ANNA MARIA
- _____
- _____
- _____

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle.

- 1. PROCOPIO ROMANO CGIL - FP
- 2. FACCHINI SALVATORE UIL – FPL
- 3 ANTONIO CRISTIANO FP – CISL

Verbale seduta DT
del 19 novembre 2019 ore 11,20

L'anno 2019 il giorno 19 del mese di novembre alle ore 11,20 si è riunita la DT, nella forma del tavolo separato, nelle persone:

Parte pubblica
Dott.ssa Cinzia Santulli
Rag. Varano
Parte sindacale
Rappresentanti CSA - CISAL FPC
Dott.ssa CRITELLO Rosa
Dott. Tedesco Gianluca
Sono altresì presenti per la RSU
Sig.ra SINATORA Annamaria
Sig.ra LACAVA Concetta
Sig. PROCOPIO Leonardo
Sig. ZACCONE Salvatore

Introduce il Segretario comunale i

Il Dott. Tedesco riferisce e dà lettura della nota della Regione Calabria in riferimento alla convocazione del tavolo separato, auspicando per il futuro una impostazione diversa delle trattative.

La Dott.ssa Critello a completamento di quanto affermato dal collega, sottolinea di non aver chiesto come sigla sindacale di aver in passato richiesto alcune convocazioni del tavolo separato, dando lettura del precedente verbale relativo al CDI 2018.

Interviene la Sig.ra La Cava chiedendo cosa è successo nella precedente seduta. La Sig.ra

Sinatore chiede alla collega di aver ricevuto l'ipotesi di decentrato.
Interviene il Segretario comunale
Seguono interventi del Sig. Zaccone che dice che le RSU La Cava avevan la bozza di preintesa,
Dott. Sig. Testesco chiede lettura della preintesa della precedente seduta al fine di poter valutare le convergenze
Il Segretario fa delle precisazioni
La Dott.ssa Critello in merito alle PEO, chiede che vengano finanziate per tutte le categorie dandone priorità,
Il Segretario precisa che l'applicazione dell'istituto debba avvenire sulla base delle norme del CCNL.
Riferisce poi il finanziamento nella piattaforma siglata dell'Ente delle indennità per le condizioni di lavoro le indennità delle specifiche responsabilità e di funzioni
La Dott.ssa Critello dà lettura dell'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 c2, avendo prima evidenziato l'opportunità di predisporre per il futuro un regolamento che disciplini l'istituto per non tralasciare, ipotecamente nessuno dei potenziali aventi diritto. Chiede poi come vengano individuati i lavoratori aventi diritto alle indennità per specifiche funzioni in base al CCNL 21.05.2018.
Il Segretario quindi dà letto relativamente alla Polizia Locale riferisce della finanziabilità dell'istituto della turnazione e dell'indennità per servizio esterno. La Dott.ssa Critello evidenzia la necessità di regolamentare l'istituto della reperibilità. Interviene il Sig Procopio che rappresenta la disponibilità dei dipendenti ad intervenire nei casi di necessità.
Il Segretario precisa i termini dell'applicabilità

dell'istituto della reperibilità, evidenziando l'OTTO la possibilità di sottoporre all'A.C. un'ipotesi di regolamento da approvare per la disciplina e l'attivazione dell'istituto.

La Dott. Citello e il Dott. Tedesco rappresentano l'importanza come sindacato, di dare una soluzione alla problematica per evitare che i lavoratori siano esposti a responsabilità anche disciplinari chiedendo un tavolo separato sull'argomento.

Evidenziano poi la necessità di valutare alternative di costituire un fondo per il lavoro straordinario per sopperire alle esigenze di funzionamento della P.A.

Il Dott. Tedesco, evidenzia che il CSA pur non avendo letto la piattaforma, e non avendo nessun riscontro negativo da parte della propria RSU, converge sui contenuti e temi approvati in sede di delegazione. Il CSA chiede la pubblicazione del presente verbale sulla bacheca sindacale. Il Segretario Letto, approvato e sottoscritto si riserva di verificare

CSA-CISAL

CSA-CISAL