

Comune di Livorno Ferraris

Provincia di Vercelli

Via Martiri della Libertà, n. 100 - 13046 Livorno Ferraris (VC)

Tel: 0161/477295 o 0161/477503 – Fax: 0161/477770

<http://www.comune.livornoferraris.vc.it>

e-mail: info@comune.livornoferraris.vc.it – P.E.C.: info@pec.livornof.it

SOTTOSCRIZIONE IN VIA DEFINITIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER GLI ANNI 2019-2021

L'anno **duemiladiciannove**, addì **cinque**, del mese di **novembre**, dalle ore 16.00, si sono riuniti:

- da una parte, la delegazione trattante di parte pubblica, in composizione monocratica secondo quanto deliberato con provvedimento della Giunta Comunale n. 101 del 4 ottobre 2018:
 - o Dott. Giulio Catti, Segretario Comunale;
- dall'altra parte, la delegazione trattante di parte sindacale che vede la presenza dei seguenti signori:
 - o De Felice Marco, nella sua qualità di rappresentante dell'organizzazione sindacale territoriale C.I.S.L. – F.P.

Su accordo dei presenti, l'incarico di verbalizzazione della seduta viene espletato dal rappresentante monocratico della delegazione trattante di parte pubblica, Dott. Giulio Catti.

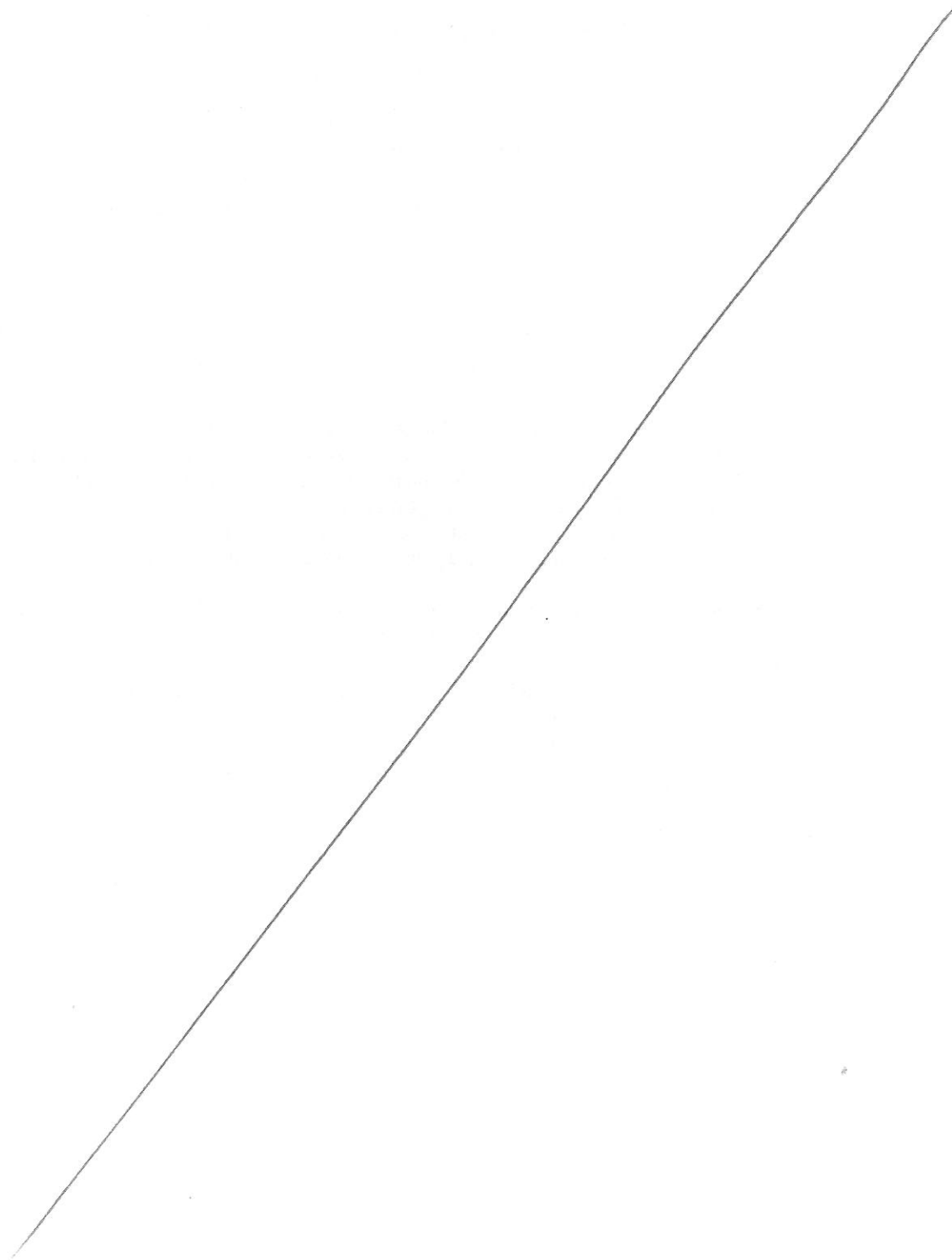
Le parti:

- premesso che in data 3 ottobre 2019 si sono riunite le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale al fine di definire, in sede di preintesa:
 - o la contrattazione integrativa decentrata per il triennio 2019-2021 – parte normativa;
 - o la quantificazione e utilizzo per l'anno 2019 delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018;
- visto l'accordo sottoscritto dalla delegazione di parte pubblica e dalla O.S. CISL - FP, come da documentazione agli atti dell'amministrazione e trasmessa alla parte sindacale;
- dato atto che l'accordo sopra menzionato è stato sottoposto all'attenzione del Revisore dei Conti del Comune di Livorno Ferraris, il quale, nel prendere atto del suo contenuto, ha espresso parere favorevole riguardo alla compatibilità degli oneri ivi indicati con i vincoli di bilancio;
- preso atto che, relativamente agli oneri derivanti dall'accordo per l'anno 2019, sussiste a copertura apposito stanziamento sulla voce di spesa:
 - o 01.11.1 macroaggregato 101 (capitolo 780/2164/99) del bilancio di previsione 2019-2021, esecutivo ai sensi di legge;
- preso atto che approvato l'accordo sopra indicato è stato approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 115 del 10 ottobre 2019, immediatamente esecutiva, con la quale se ne è anche autorizzata la sottoscrizione in via definitiva;

TUTTO CIO' PREMESSO
CON IL PRESENTE ATTO
LE PARTI STESSE

Sottoscrivono in via definitiva il contratto collettivo decentrato integrativo di cui all'intestazione, risultante dalla documentazione qui allegata sotto le lettere "A" – verbale di preintesa e relativi allegati – e "B" – contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Livorno Ferraris per gli anni 2019-2021 - quale parte integrante e sostanziale del presente atto.





Allegato "A" al verbale in data 5 novembre 2019 – Verbale di preintesa sottoscritto il 03.10.2019

Comune di Livorno Ferraris

Provincia di Vercelli

Via Martiri della Libertà, n. 100 - 13046 Livorno Ferraris (VC)

Tel: 0161/477295 o 0161/477503 – Fax: 0161/477770

<http://www.comune.livornoferraris.vc.it>

e-mail: info@comune.livornoferraris.vc.it – P.E.C.: info@pec.livornof.it

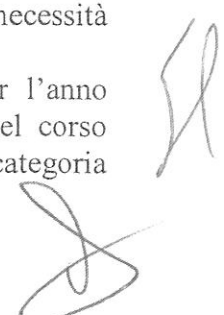
L'anno **duemiladiciannove**, addì **tre**, del mese di **ottobre**, alle ore 15:00, in Livorno Ferraris, presso la sala Giunta del medesimo Comune, previa convocazione scritta regolarmente recapitata, si sono riuniti:

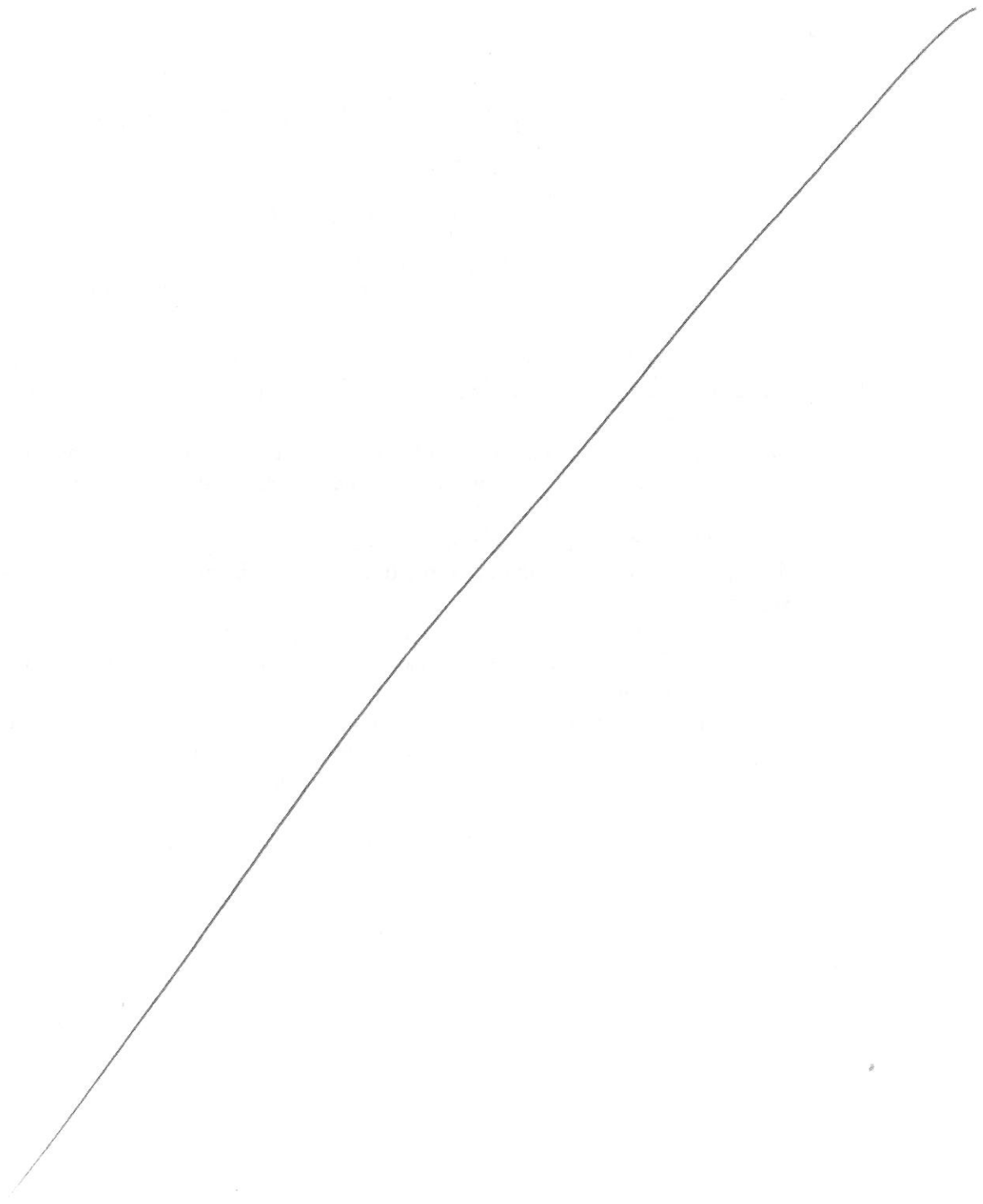
- da una parte, la delegazione trattante di parte pubblica, in composizione monocratica secondo quanto deliberato con provvedimento della Giunta Comunale n. 17 del 21 febbraio 2019:
 - o Dott. Giulio Catti, Segretario Comunale;
- dall'altra parte, la delegazione trattante di parte sindacale che vede la presenza dei seguenti signori:
 - o Carrera Claudio, nella sua qualità di rappresentante sindacale unitario;
 - o De Felice Marco, nella sua qualità di rappresentante dell'organizzazione sindacale territoriale C.I.S.L. – F.P.

Su accordo dei presenti, l'incarico di verbalizzazione della seduta viene espletato dal rappresentante monocratico della delegazione trattante di parte pubblica, Dott. Giulio Catti.

Presa la parola, il rappresentante monocratico della delegazione trattante di parte pubblica espone ai convenuti l'oggetto della presente riunione vertente sulla contrattazione integrativa decentrata per il triennio 2019-2021 – parte normativa - e sulla quantificazione e utilizzo per l'anno 2019 delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018, e dà atto delle direttive ricevute in tal senso dall'Amministrazione, come da deliberazioni di Giunta Comunale n. 17 del 21 febbraio 2019 e n. 95 del 1° agosto 2019, entrambe esecutive ai sensi di legge e già inviate in copia alle parti sindacali, direttive che così riassume:

- a) la quantificazione complessiva delle risorse decentrate, sommate alle ulteriori voci di trattamento accessorio del personale esterne al fondo di cui all'art. 67 del CCNL di comparto – e, segnatamente, agli importi stanziati per la corresponsione delle indennità di posizione e di risultato al personale titolare di posizione organizzativa – non deve comunque superare l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nell'anno 2016;
- b) la quantificazione delle risorse di cui alla precedente lett. a) deve in ogni caso permettere il rispetto del limite della spesa per il personale derivante dall'applicazione dell'art. 1, commi 557 ss., della L. 27/12/2006, n. 296;
- c) nei limiti economici di cui sopra, e nel rispetto degli ulteriori vincoli di legge e contrattuali, si possa confermare l'incremento del fondo – parte variabile – per le causali di cui all'art. 67, comma 3, prima parte e lettere h) e i), comma 4, comma 5, lettera b), e comma 6, del CCNL stipulato in data 21/05/2018;
- d) le indennità previste dal vigente C.C.N.L. devono essere definite avendo a mente le mansioni effettivamente svolte dal personale dipendente e le concrete necessità organizzative dell'amministrazione comunale;
- e) non si dovrà nuovamente procedere a progressioni economiche orizzontali per l'anno corrente, atteso che si è già recentemente provveduto da ultimo in tal senso nel corso dell'anno 2016, con tre progressioni effettuate in tale anno riservate a personale di categoria

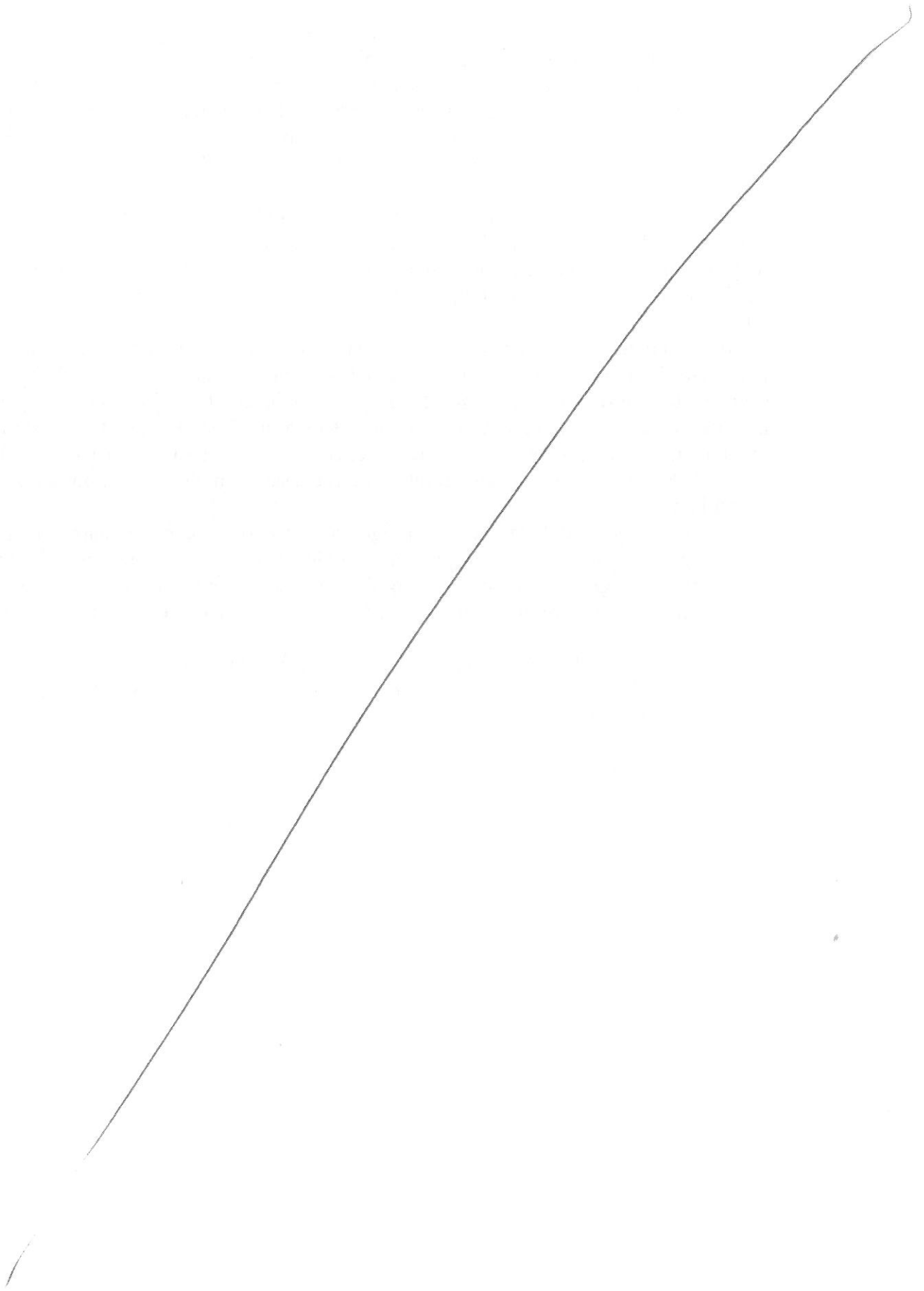




- “D”, e nel corso dell’anno 2015, con sette progressioni riservate a personale di categoria “C” e cinque progressioni riservate a personale di categoria “B”;
- f) potranno essere incrementate, consentendo le relative risorse e nel rispetto dei criteri da definire in parte normativa come di seguito indicato, le indennità di specifiche responsabilità già in precedenza istituite in corrispondenza con le responsabilità di procedimento stabilmente assunte da alcuni dipendenti di categoria “C” e “B” con riguardo a intere macro-aree di attività;
 - g) si possa inoltre contrattare con le OO.SS. l’attribuzione di parte delle risorse destinate alla retribuzione della produttività individuale e organizzativa, per una quota corrispondente alle maggiori risorse messe a disposizione nella parte variabile del fondo con tale specifica destinazione, al raggiungimento di specifici obiettivi da inserire nel piano della performance 2019;
 - h) l’attribuzione della parte di fondo effettuata sulla base di obiettivi parametri di merito dovrà impegnare l’intera eventuale somma che non sia già destinata a retribuire le progressioni economiche consolidate, l’indennità di comparto e le indennità di cui ai punti precedenti;
 - i) la parte normativa del contratto decentrato, relativa alle materie oggetto di contrattazione decentrata previste dall’art. 7, comma 4, lettere b) – z) del CCNL 2016-2018 firmato il 21/05/2018, e nei limiti di quanto di interesse di questa amministrazione, potrà riguardare in particolare:
 1. i criteri per la definizione delle progressioni economiche, con riguardo alle risultanze della valutazione della performance individuale e con attenzione per la definizione di criteri oggettivi che permettano di parametrare tali risultanze relativamente al personale titolare di posizione organizzativa e al personale non titolare di posizione organizzativa;
 2. i criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance, nel rispetto della normativa vigente e del sistema di misurazione e valutazione della performance già adottato dall’amministrazione e attualmente in vigore;
 3. l’individuazione delle misure dell’indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all’art. 70-bis dello stesso CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 4. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 5. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell’art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
 6. i criteri per l’individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 7. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 8. altri ulteriori contenuti previsti dalla norma contrattuale sopra richiamata, nei limiti di quanto effettivamente in applicazione presso questo Ente e di quanto, in tale ambito, potrà essere richiesto o definito direttamente in sede di contrattazione;
 - j) il lavoro straordinario deve rappresentare un intervento eccezionale e non un metodo normalizzato per sopperire a situazioni strutturalmente carenti che devono, eventualmente, essere puntualmente segnalate.

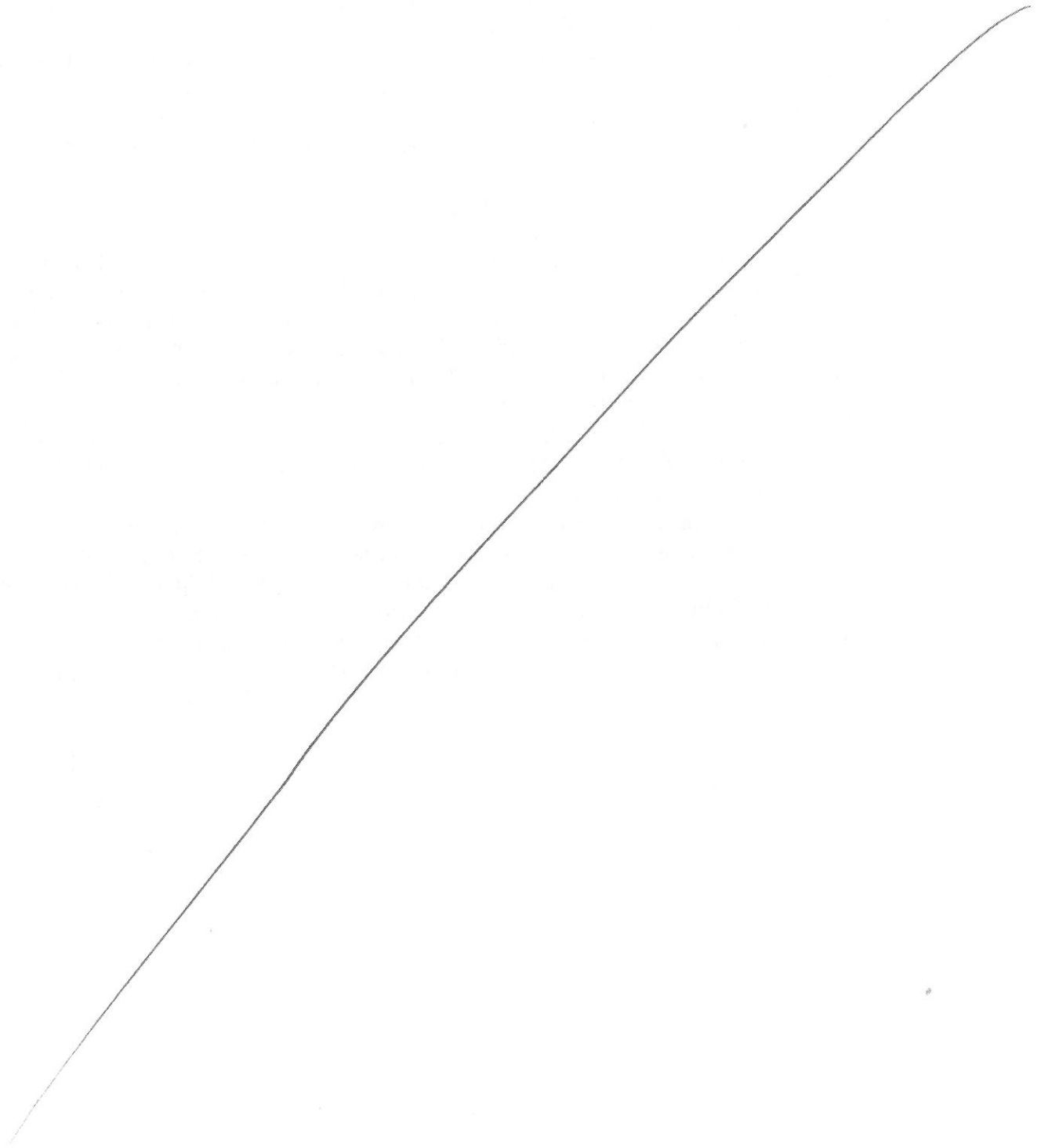
Alle ore 16.50, dopo approfondita discussione, il rappresentante sindacale unitario Sig. Claudio Carrera, dichiarando di non condividere nella maniera più assoluta la direttiva di cui alla lettera e) sopra riportata, si rifiuta di sottoscrivere il presente verbale di accordo e lascia il luogo di riunione.

Dopo di che, sentito il rappresentante dell’organizzazione sindacale territoriale C.I.S.L – F.P., che



conviene con quanto esposto dal rappresentante monocratico della delegazione trattante di parte pubblica, si stabilisce, in preintesa, quanto segue:

1. l'ammontare delle risorse decentrate per l'anno 2019, da utilizzare per le politiche delle risorse umane e per la produttività, è quantificato, in applicazione dell'art. 67 del C.C.N.L. 21.05.2018, come da determinazione n. 47 del 11 settembre 2019, già trasmessa alle parti, il cui prospetto allegato "A" si unisce anche al presente verbale quale sua parte integrante e sostanziale;
2. l'utilizzo delle medesime risorse per l'anno 2019 è concordato come da allegato "B" al presente verbale quale sua parte integrante e sostanziale;
3. a tale riguardo si precisa che i criteri adottati sono stati i seguenti, tenuto conto che l'importo complessivo delle risorse è pari a quelle quantificate per l'anno 2016, al netto delle maggiorazioni sulla parte stabile dovute all'applicazione dei successivi C.C.N.L. sottoscritti a livello nazionale e delle decurtazioni necessarie per garantire il rispetto del vincolo relativo al tetto complessivo di spesa per il trattamento accessorio del personale, con riferimento allo stesso anno 2016:
 - impegnare le somme comunque dovute per le progressioni economiche già consolidate e per l'indennità di comparto corrispondente all'inquadramento del personale destinatario;
 - non prevedere alcuna nuova progressione orizzontale per l'anno corrente, riservandosi le parti di provvedere in tal senso in occasione delle contrattazioni relative al prossimo anno 2020 e agli anni successivi e impegnandosi a valutarne la fattibilità già in avvio della contrattazione relativa al 2020;
 - attribuire l'indennità condizioni di lavoro alle unità di personale impegnate in compiti manuali di manutenzione del patrimonio comunale come esecutore tecnico, in virtù degli specifici profili di rischio propri di tale attività (per esempio utilizzo decespugliatore, diserbatrice, etc.), nonché alle unità di personale responsabili di maneggio di denaro commisurata in € 1,30 giornalieri per il periodo di effettivo rischio, stimando in sette le unità interessate e in 280 ciascuno i giorni di effettivo lavoro in tale periodo per il personale in servizio nell'intero corso dell'anno, riproporzionando tale ammontare per il periodo di effettivo servizio per il personale cessato o in corso di cessazione nell'anno solare, e comunque nella misura massima complessiva annua di € 2.353,63, pari alla somma disponibile nel fondo per tale specifico utilizzo;
 - determinare l'importo complessivo stanziato per l'indennità di turno attribuita con la contrattazione decentrata relativa all'anno 2019, per complessivi € 1.250,00, in considerazione del fatto che la stessa potrà essere attribuita per dieci mensilità e che essa corrisponde a un importo teorico annuo di € 1.500,00 per dodici mensilità;
 - determinare in € 2.300,00 annui la quota di fondo da destinare all'indennità per specifiche responsabilità attribuita in corso d'anno, a un'unità di personale di categoria C individuata all'interno dell'area economico-finanziaria – del servizio finanziario;
 - determinare in € 575,00 complessivi la quota di fondo da destinare all'indennità per specifiche responsabilità da attribuire in corso d'anno, a un'unità di personale di categoria C individuata all'interno degli uffici di area tecnica e tecnico-manutentiva, in considerazione del fatto che la stessa potrà essere attribuita per tre mensilità e che essa corrisponde a un'indennità teorica annua di € 2.300,00 per dodici mensilità;
 - determinare in € 2.000,00 annui la quota di fondo da destinare all'indennità per specifiche responsabilità attribuita in corso d'anno, a un'unità di personale di categoria B in qualità di coordinatore del personale operaio all'interno degli uffici di area tecnica e tecnico-manutentiva;

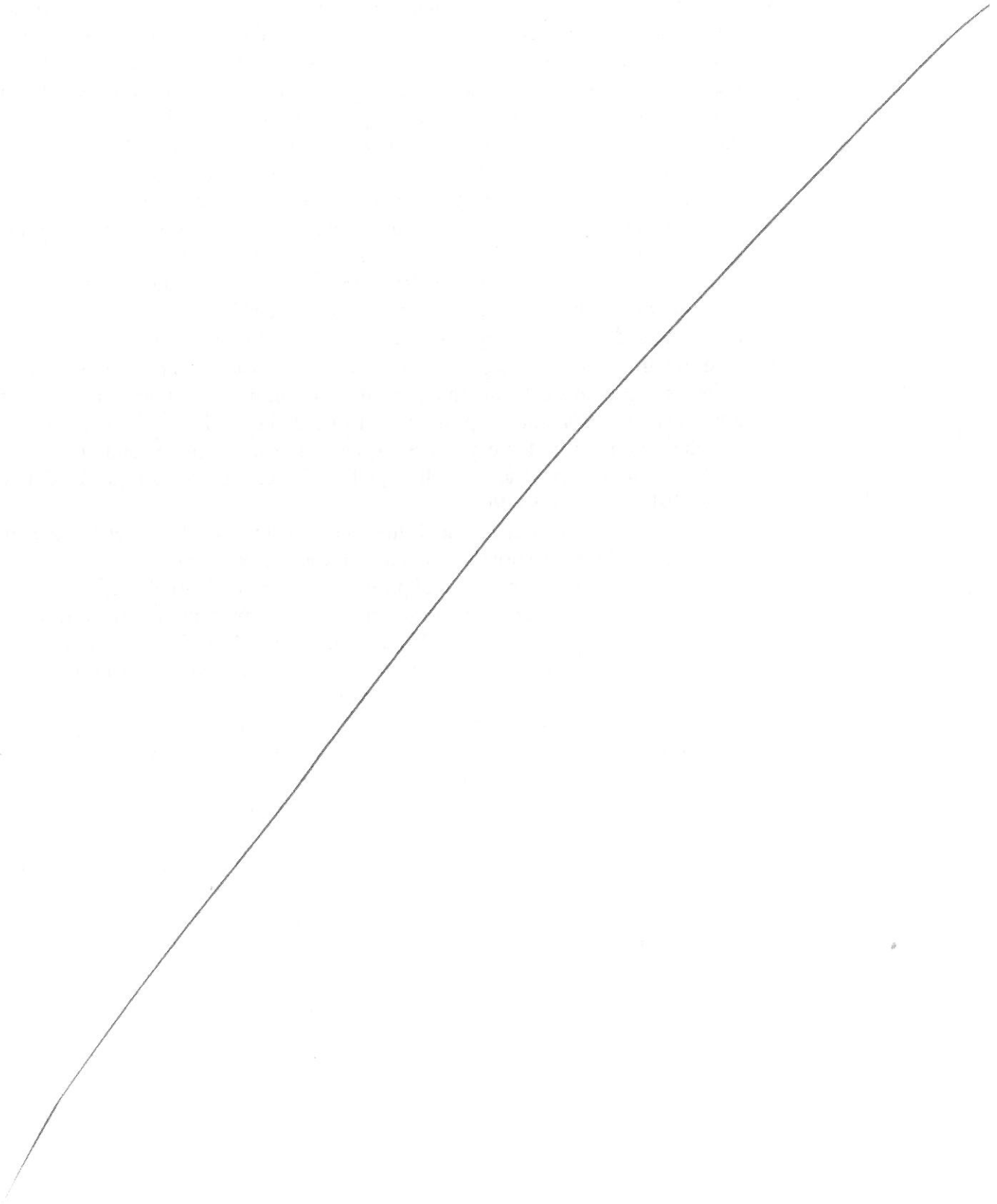


- determinare in € 350,00 lordi annui le indennità legate a specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale e ai compiti di ufficiale giudiziario propri del messo notificatore, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera i), del C.C.N.L. 1° aprile 1999, per ciascuna delle due unità di personale cui tali responsabilità e compiti sono stati attribuiti;
- determinare in € 3.000,00 l'importo complessivo stanziato per l'indennità di recupero evasione ICI relativa agli anni 2018 e 2019, in misura quindi di € 1.500,00 per ciascuno di tali anni in considerazione che non si è a ciò provveduto nella contrattazione dell'anno 2018. Per gli incentivi al recupero evasione IMU e TARI, previsti dalla legge di bilancio 2019, le parti si danno atto che occorrerà che l'Ente regolamenti previamente la materia, e si impegnano a contrattare al riguardo nell'anno successivo conseguentemente a tale adempimento;
- determinare in € 7.876,00 lo stanziamento di risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, rammentando che all'interno di tali obiettivi rientrano anche quelli di cui all'art. 56-quater del CCNL 21/05/2018, e specificando che:
 1. la puntuale individuazione degli obiettivi così oggetto di incentivazione è appunto rimessa al piano della performance o altro analogo strumento di programmazione della gestione;
 2. nell'allegato "B" la somma di cui al presente punto confluisce nella destinazione ex CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. a) e b), della quale costituisce un "di cui", non essendo più prevista dalla vigente contrattazione nazionale apposita voce quale quella in precedenza prevista dall'art. 15, c. 5, del C.C.N.L. 01/04/1999;
- determinare il fondo per premi correlati complessivamente alla performance organizzativa e individuale, specificando che presso l'ente il sistema di misurazione e valutazione della performance prevede in ogni caso che la valutazione finale sia riferita a ciascun singolo dipendente, in parte in correlazione a obiettivi di performance organizzativa e in parte a obiettivi di performance individuale, in un importo in incremento rispetto a quello relativo agli anni immediatamente precedenti, in ragione delle maggiori somme residue disponibili in via straordinaria a causa del minor importo destinato, nell'anno corrente, alle voci non soggette a contrattazione e quantificato in € 16.196,43, specificando ulteriormente che nell'allegato "B" la somma di cui al presente punto confluisce nella destinazione ex CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. b), della quale costituisce un "di cui", secondo quanto anche indicato al punto precedente;
- 4. la quantificazione e l'utilizzo che precedono garantiscono il rispetto del limite di spesa indicato nella precedente lettera sub b) e, altresì, di quello meglio precisato nella sopra richiamata deliberazione n. 17 del 21 febbraio 2019;
- 5. il fondo per lavoro straordinario è stato confermato nello stesso importo dell'anno 2018, vale a dire in € 8.255,93, con determinazione del competente Segretario Comunale n. 2 del 16 gennaio 2019.

Per quanto concerne la parte normativa relativa al triennio 2019-2021, le parti concordano sulle previsioni di cui al seguente articolato:

Articolo 1 - criteri per la definizione delle progressioni economiche





In occasione della previsione di procedure selettive per il riconoscimento di progressioni economiche all'interno di una determinata categoria di inquadramento, si avrà luogo a procedure comparative secondo il criterio della miglior valutazione media nell'ultimo triennio precedente, conseguita secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. Laddove al momento dell'avvio della procedura non sia ancora disponibile la valutazione dell'anno precedente si adotterà la media dei tre anni disponibili più recenti. A parità di punteggio, prevarrà il dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella categoria. A parità anche di tale fattore, prevarrà il dipendente di maggiore età anagrafica. Nelle categorie in cui è presente un unico dipendente comunale può procedersi a progressione economica previa apposita procedura che necessariamente non potrà avere carattere di selettività ma che tenderà ad accertare il possesso, oltre ai requisiti di accesso per il personale avente titolo già previsti dal vigente C.C.N.L., di una valutazione media della performance, nell'ultimo triennio, non inferiore al 75% del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. Nelle categorie in cui sono presenti due o più dipendenti comunali la selettività della procedura acquista concretezza nella previsione che, laddove almeno due dipendenti partecipino alla selezione, solo una quota di essi non superiore al 50% dei concorrenti potrà conseguire la progressione economica. Laddove partecipi un unico dipendente, si applicherà quanto sopra disposto per le categorie cui afferisce un solo dipendente.

Articolo 2 - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Le attribuzioni di premi correlati alla performance dovranno avvenire in conformità alla normativa vigente e al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente. Le parti si danno atto che il sistema attualmente in uso, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 08/04/2014 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 31/03/2015, è idoneo e adeguato agli scopi di cui al presente contratto.

Articolo 3 - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione

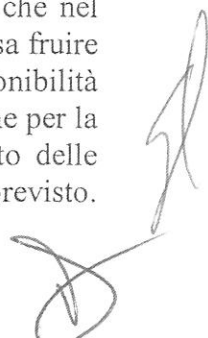
La misura dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro è determinata in € 1,30 giornalieri per il periodo di effettivo rischio, anche inerente al maneggio di denaro contante. I criteri generali per la sua attribuzione prenderanno in considerazione i compiti manuali di manutenzione del patrimonio comunale, in virtù degli specifici profili di rischio propri di tale attività, nonché i compiti inerenti al maneggio di denaro contante.

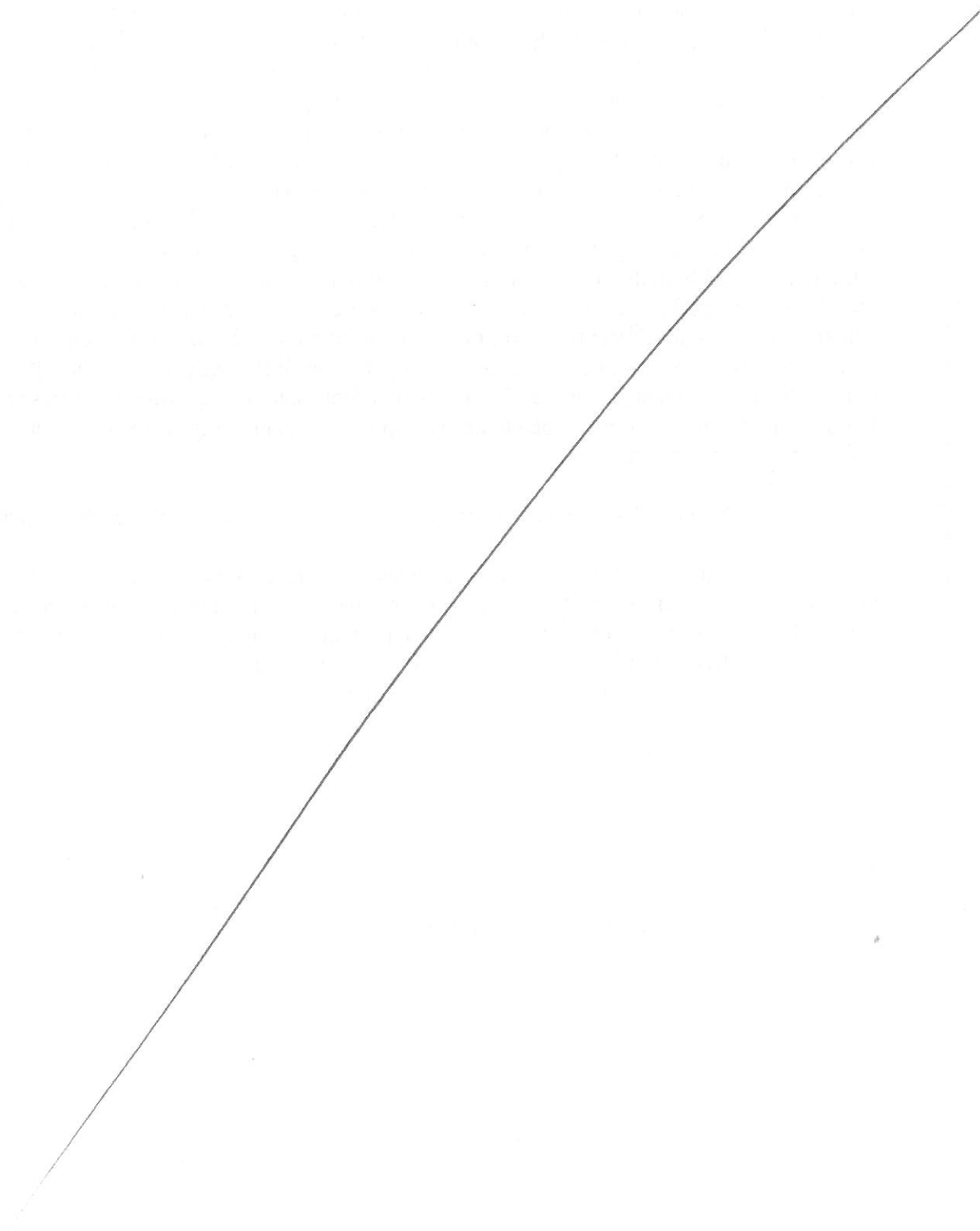
Articolo 4 - linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Le parti rimandano a quanto già contenuto nel documento di valutazione dei rischi dell'Ente, che dovrà essere periodicamente aggiornato.

Articolo 5 - limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

L'istituto della "banca ore" viene applicato nel Comune di Livorno Ferraris prevedendo che nel corso di un anno ciascun dipendente, purché non sia titolare di posizione organizzativa, possa fruire di un massimo di 120 ore da far confluire in "banca ore", e comunque nei limiti delle disponibilità economiche relative al fondo per lo straordinario. Il dipendente eserciterà l'eventuale opzione per la confluenza in banca ore delle prestazioni di lavoro straordinario prima dello svolgimento delle prestazioni stesse, che dovranno in ogni caso essere autorizzate come ordinariamente previsto.





Laddove il lavoratore non eserciti espressamente tale opzione le ore lavorate non confluiranno in banca ore e saranno retribuite come lavoro straordinario. Le ore confluite nella banca ore saranno invece recuperate a richiesta del dipendente e saranno retribuite con la sola maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Articolo 6 - criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Rispetto all'orario di lavoro determinato dall'Ente il personale potrà fruire di una flessibilità oraria in entrata e in uscita di massimo trenta minuti, compatibilmente con le mansioni concretamente svolte, e in ogni caso con esclusione di quelle mansioni che richiedono il rispetto di precisi orari predeterminati come gli orari di apertura al pubblico, servizi connessi allo svolgimento di funerali e manifestazioni, turni di vigilanza, etc. I minuti di flessibilità dovranno essere tendenzialmente recuperati nell'arco della stessa giornata di fruizione. Per particolari esigenze che dovranno essere previamente comunicate al responsabile di servizio, il quale dovrà in tali casi espressamente autorizzare l'assenza, il recupero potrà avvenire non nel giorno stesso ma entro una settimana lavorativa dalla sua fruizione.

Articolo 7 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Le parti rimandano agli appositi criteri approvati dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 49 del 2 maggio 2019.

Articolo 8 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità

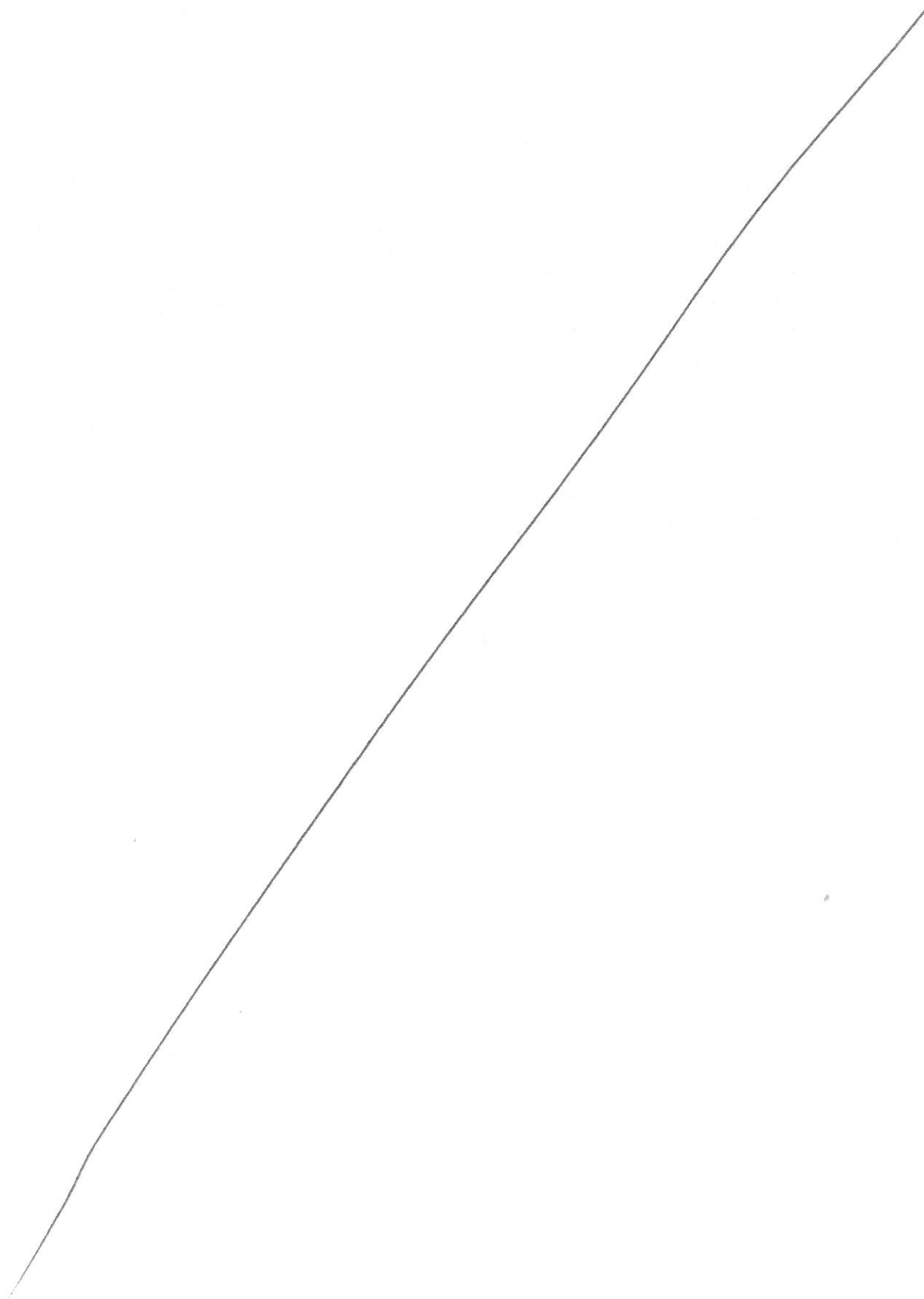
L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL di comparto 2016-2018 potrà essere attribuita:

- a) a personale della categoria D, non titolare di incarichi di posizione organizzativa, per specifiche responsabilità in materia di anagrafe, elettorale e stato civile specificate e attribuite con apposito atto del Responsabile di servizio, in misura compresa tra € 1.500,00 ed € 3.000,00 lordi annui e nei limiti del complessivo ammontare determinato in sede di contrattazione decentrata annuale;
- b) a personale della categoria C, non titolare di incarichi di posizione organizzativa, per specifiche responsabilità in materia di anagrafe, elettorale e stato civile ovvero di contabilità, finanza e tributi ovvero ancora in materia edilizia e urbanistica specificate e attribuite con apposito atto del Responsabile di servizio, in misura compresa tra € 1.000,00 ed € 2.500,00 lordi annui e nei limiti del complessivo ammontare determinato in sede di contrattazione decentrata annuale;
- c) a personale della categoria B, non titolare di incarichi di posizione organizzativa, per specifiche responsabilità in materia di manutenzione del patrimonio comunale e coordinamento dei lavoratori di pubblica utilità o in altra forma utilizzati presso lo stesso servizio di manutenzione, attribuite con apposito atto del Responsabile di servizio, in misura compresa tra € 500,00 ed € 2.000,00 lordi annui e nei limiti del complessivo ammontare determinato in sede di contrattazione decentrata annuale.

Articolo 9 - durata

Il presente contratto, per la parte normativa, ha validità fino al 31 dicembre 2021.

Nel caso fossero stipulate ulteriori intese a livello nazionale, le parti si incontreranno per verificare il contenuto del presente accordo integrativo, il quale per la parte economica ha validità sino al 31 dicembre 2019. Per quanto non previsto nel presente accordo, si rinvia espressamente alla contrattazione nazionale ed a quella integrativa degli anni precedenti.



Letto, confermato e sottoscritto come in appresso:

Per la parte pubblica:

Il Rappresentante monocratico



Per la parte sindacale:

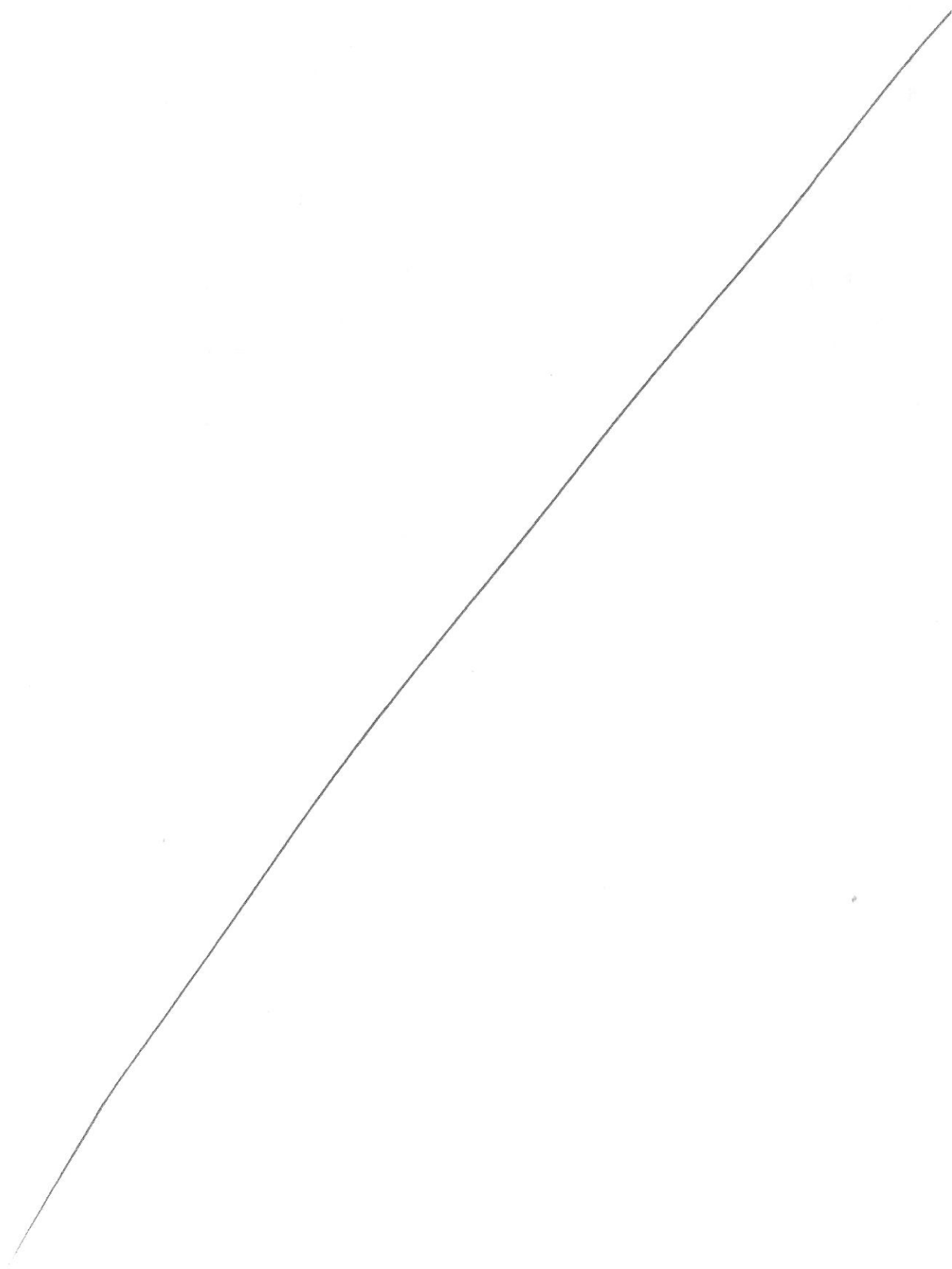
R.S.U.

Non firma l'accordo

Rappresentanti sindacali territoriali:

C.I.S.L – F.P.





Allegato "A" al verbale in data 03.10.2019

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Allegato "A" alla determinazione n. 47 del 11 settembre 2019

RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 67.949,18
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	€ 15.463,00
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	€ 6.374,25
Totale risorse	€ 89.786,43

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse consolidate

La parte consolidata del fondo per le risorse decentrate è stata quantificata, ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL di comparto per il periodo 2016-2018, in € 64.981,18. Tale è l'unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori in occasione della contrattazione collettiva decentrata relativa a tale annualità, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

Incrementi stabili esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

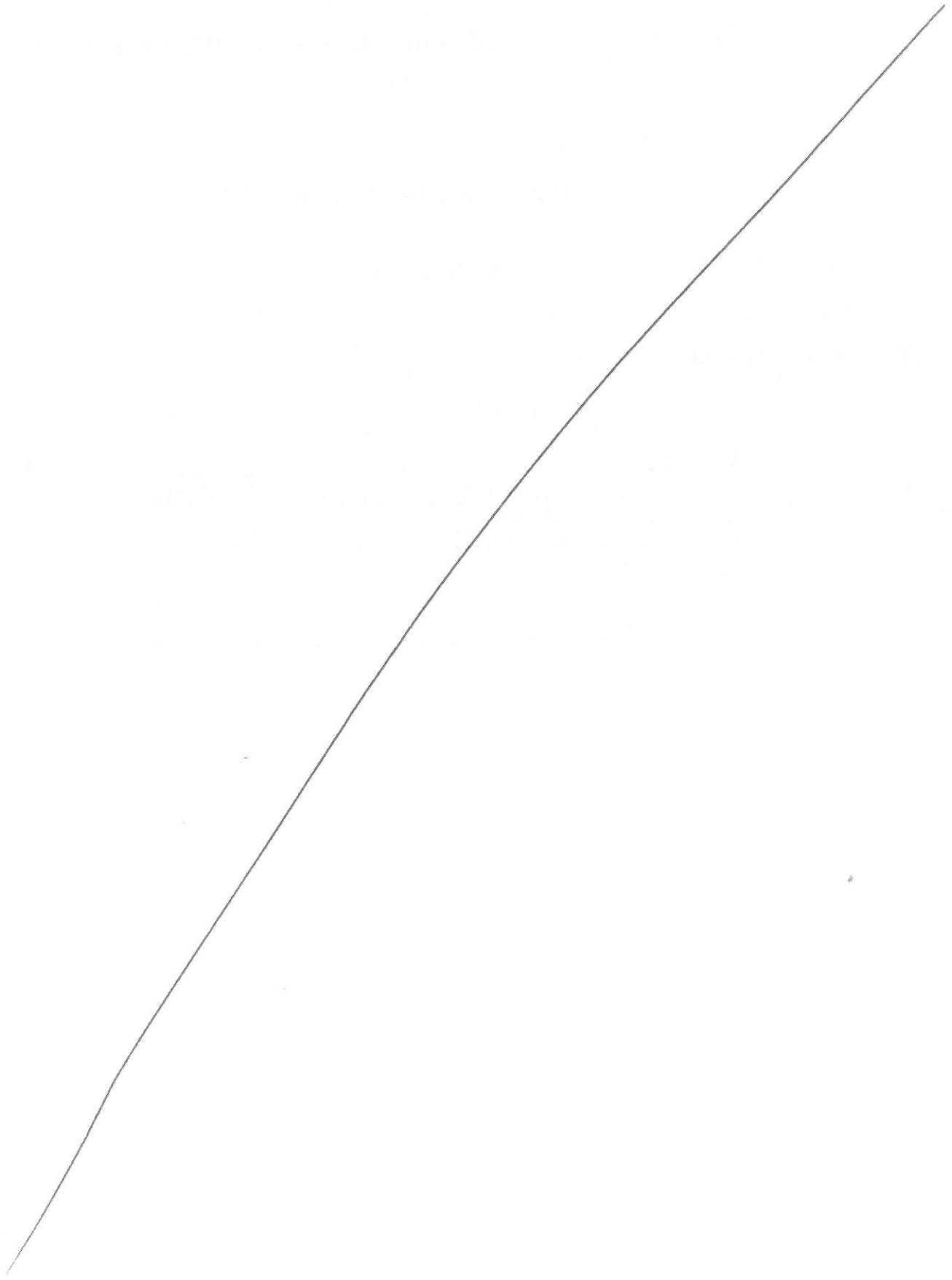
Sono stati effettuati i seguenti incrementi, non soggetti al rispetto del limite del tetto complessivo di spesa del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017:

Descrizione	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. a) – € 83,20 per quindici unità di personale in servizio al 31/12/2015	€ 1.248,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. b) – incrementi contrattuali a regime per posizioni economiche	€ 1.720,00

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione*	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. a) – sponsorizzazioni,	€ 0,00



contributi da privati, etc.	
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. b) – piani triennali razionalizzazione spesa	€ 0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. c) – risorse da specifiche disposizioni di legge – incentivi ICI anni 2018 e 2019	€ 3.000,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. e) – risparmi da straordinario	€ 6.374,25
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. h) – 1,2% monte salari 1997	€ 4.587,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. i) – conseguimento obiettivi dell'ente	€ 7.876,00
Altro	€ 0,00

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale

L'importo di € 78.944,64, pari al fondo delle risorse decentrate – parte stabile e variabile – costituito per l'anno 2016, è preso in considerazione ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017. A tale importo, per lo stesso fine, si aggiunge l'importo del complessivo trattamento accessorio attribuito nell'anno 2016, al di fuori del fondo delle risorse decentrate, al personale titolare di posizione organizzativa, per complessivi ulteriori € 60.357,54. Il tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale, riferito all'anno 2016, è quindi complessivamente pari a € 139.302,18.

Per l'anno 2019, al fondo tendenziale soggetto a limite, pari a € 64.981,18 in parte stabile più € 15.463,00 in parte variabile, e così per complessivi € 80.444,18, occorre aggiungere l'importo del complessivo trattamento accessorio attribuito nell'anno 2019, al di fuori del fondo delle risorse decentrate, al personale titolare di posizione organizzativa, per complessivi ulteriori € 64.705,36. Il trattamento accessorio del personale soggetto a limite, così complessivamente determinato, sarebbe quindi pari a € 145.149,54.

Pertanto, per rispettare il limite del tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale, riferito all'anno 2016, occorre effettuare una decurtazione di € 5.847,36, integralmente sulla parte variabile, quota non soggetta a limite e parte quota incentivi ICI.

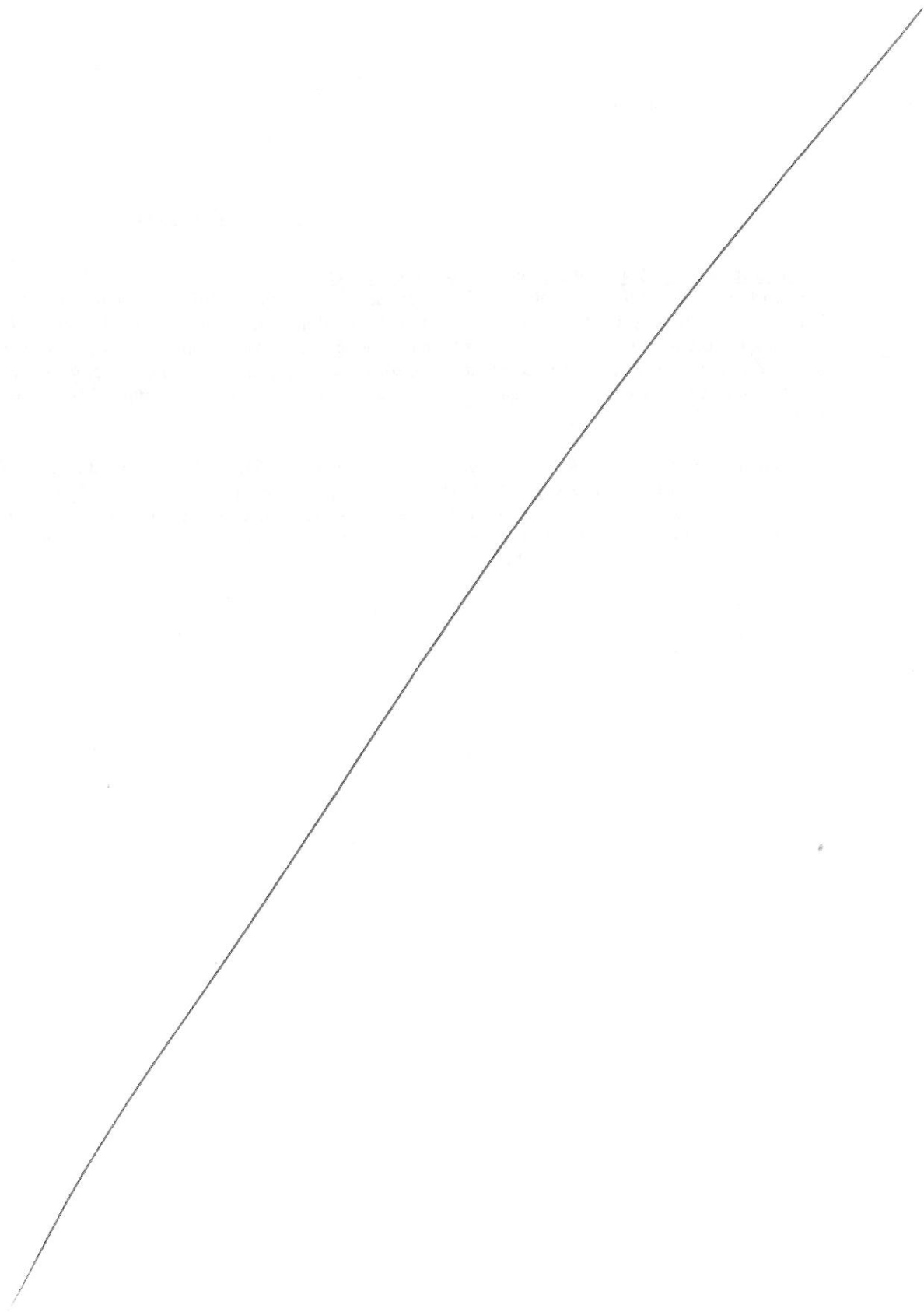
Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 1 – retribuzioni di posizione e di risultato poste a carico del Fondo nell'anno 2017	€ 0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 7 – rispetto limite salario accessorio anno 2016	€ 0,00
Totale riduzioni di parte stabile	€ 0,00
Parte variabile	
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 7 – rispetto limite salario accessorio anno 2016	€ 5.847,36
Totale riduzioni di parte variabile	€ 5.847,36
Totale generale riduzioni	€ 5.847,36

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
-------------	---------



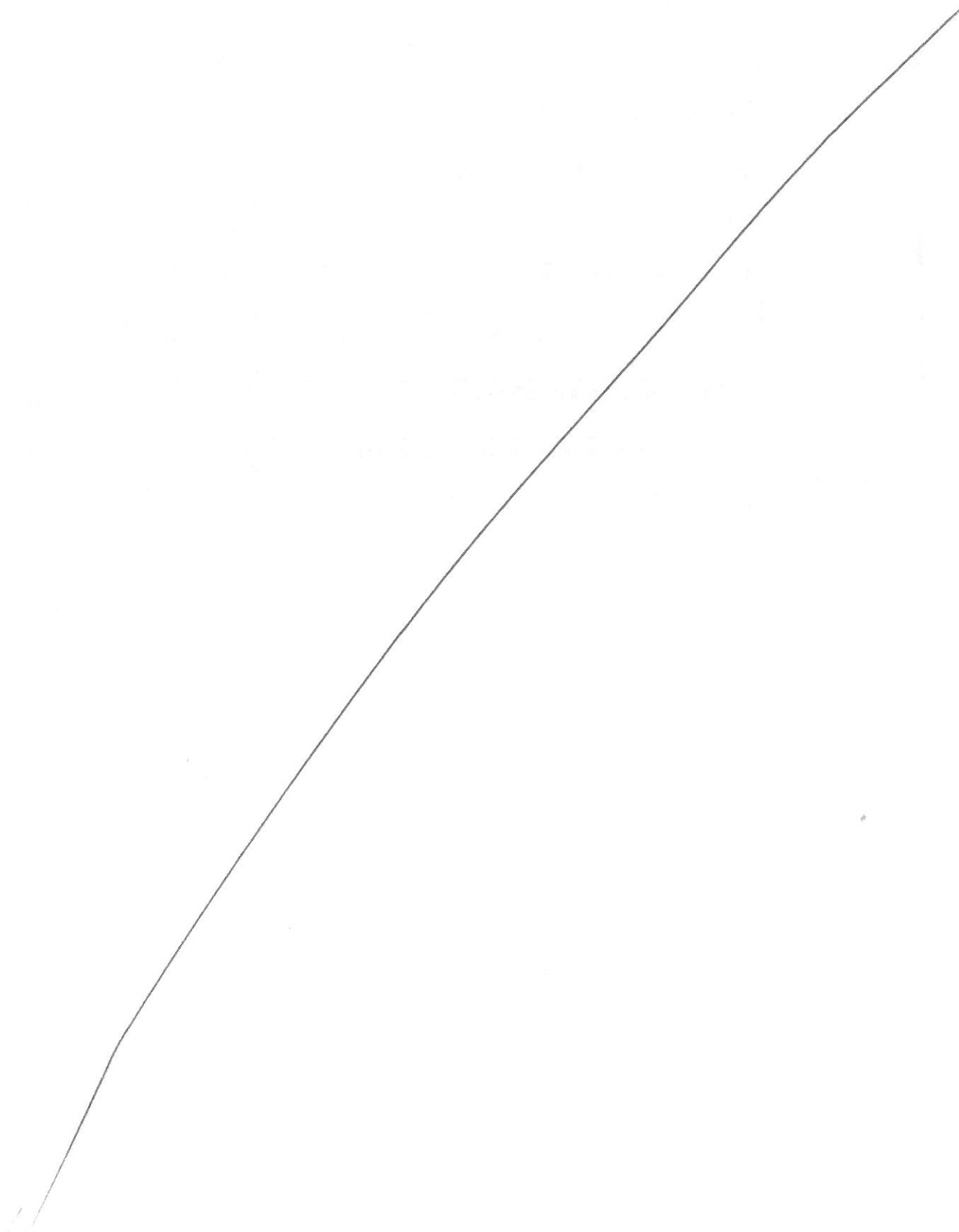


A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 67.949,18
Risorse variabili	€ 21.837,25
Totale fondo tendenziale	€ 89.786,43
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 0,00
Decurtazione risorse variabili	€ 5.847,36
Totale decurtazioni fondo tendenziale	€ 5.847,36
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 67.949,18
Risorse variabili	€ 15.989,89
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 83.939,07

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente



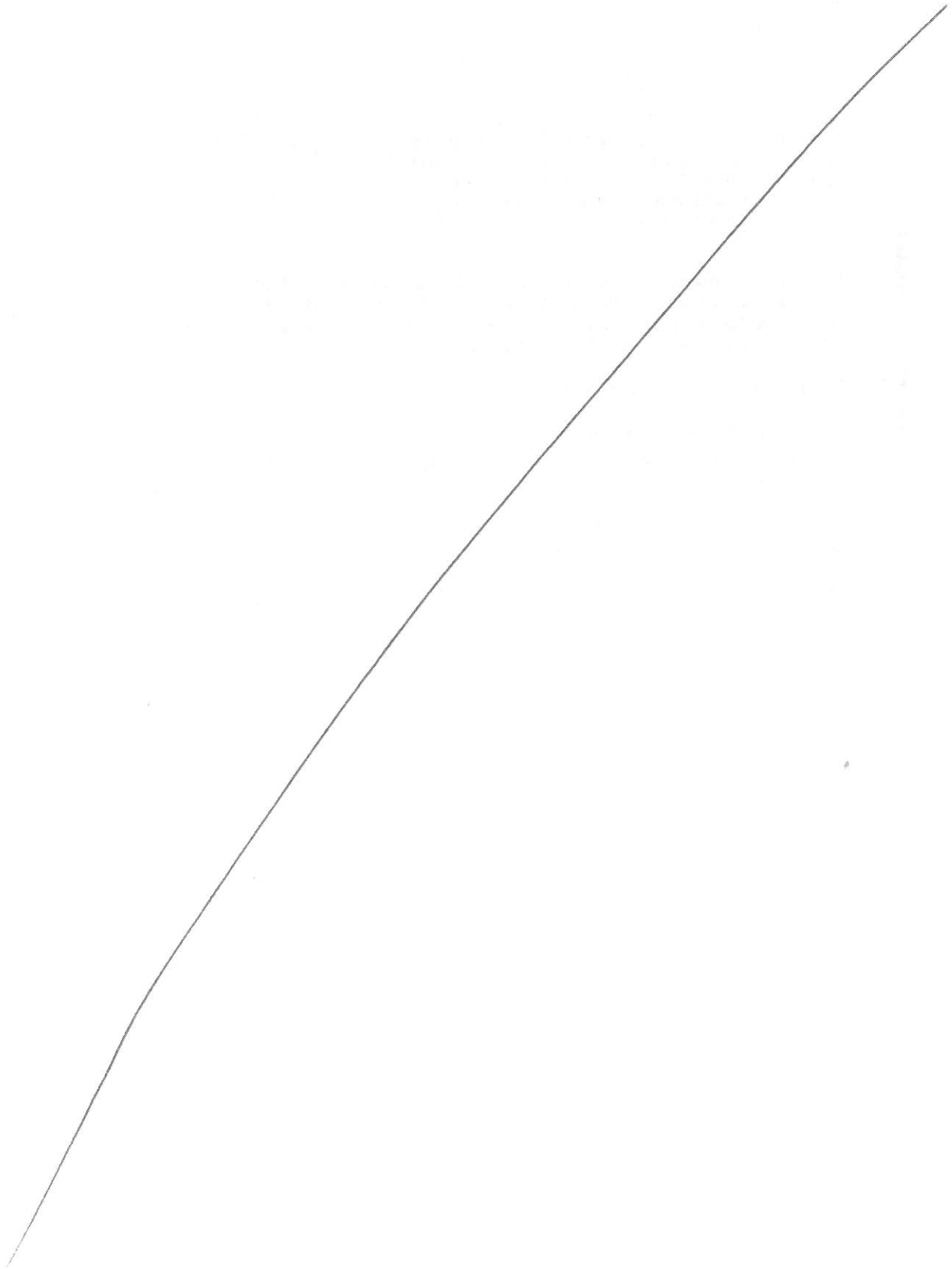



Allegato "B" al verbale in data 03.10.2019

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Fondo progressioni economiche orizzontali ex art. 34 del C.C.N.L. 22.01.2004	€ 40.693,55
Fondo indennità di comparto ex art. 33 del C.C.N.L. 22.01.2004	€ 6.994,46
Fondo per specifiche responsabilità destinato a personale di categoria B, C o D ex art. 68, comma 2, lett. e), e 70 quinquies, comma 1, del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 4.875,00
di cui Specifiche responsabilità ufficio finanziario cat. C	€ 2.300,00
Specifiche responsabilità uffici di area tecnica cat. B	€ 2.000,00
Specifiche responsabilità uffici di area tecnica cat. C – tre mensilità	€ 575,00
Fondo per specifiche responsabilità e funzioni destinato a personale di categoria B, C o D ex art. 68, comma 2, lett. e), e 70 quinquies, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 700,00
di cui Qualifica di ufficiale di Stato Civile e anagrafe e ufficiale elettorale, compenso addetti U.R.P.	€ 350,00
Messi notificatori con qualifica ufficiale giudiziario	€ 350,00
Indennità di turno per personale PM	€ 1.250,00
Indennità di condizioni di lavoro Compenso per attività disagiate ed esposte a rischi, nonché per maneggio valori ex artt. 68, comma 2, lett. c), e 70 bis del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 2.353,63
Risorse da specifiche previsioni di legge Incentivi ICI anni 2018 e 2019	€ 3.000,00
Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale ex art. 68, comma 2, lett. a) e b), del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 24.072,43
di cui Specifici obiettivi piano performance o altri strumenti ex art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	€ 7.876,00
Altri premi correlati performance organizzativa e individuale	€ 16.196,43

TOTALE DELLE RISORSE UTILIZZATE PER L'ANNO 2019 € 83.939,07



Allegato "B" al verbale in data 5 novembre 2019 – C.C.D.I. per il triennio 2019-2021

COMUNE DI LIVORNO FERRARIS

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI**

ANNI 2019-2021

CONTRATTO CON VALIDITA' SINO AL 31/12/2021

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'A' shape followed by a large, loopy flourish.

Articolo 1. La delegazione trattante di parte pubblica composta monocraticamente dal Dott. Giulio Catti, Segretario Comunale, e la delegazione sindacale composta dal rappresentante delle OO.SS. Marco De Felice – C.I.S.L. F.P. – stipulano il seguente contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 40, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, facendo riferimento al vigente C.C.N.L. del comparto Regioni e Autonomie locali nonché ai contratti collettivi decentrati di questo Ente tuttora vigenti.

Pertanto, per tutto quanto non espressamente trattato nel presente contratto integrativo, valgono e continuano ad applicarsi le norme e i vincoli contrattuali richiamati nel periodo precedente.

Articolo 2. Il presente contratto, per la parte normativa, ha validità fino al 31 dicembre 2021.

Nel caso fossero stipulate ulteriori intese a livello nazionale, le parti si incontreranno per verificare il contenuto del presente accordo integrativo, il quale per la parte economica ha validità sino al 31 dicembre 2019. Per quanto non previsto nel presente accordo, si rinvia espressamente alla contrattazione nazionale ed a quella integrativa degli anni precedenti.

L'utilizzo delle risorse decentrate di cui al vigente C.C.N.L. è in ogni caso determinato in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

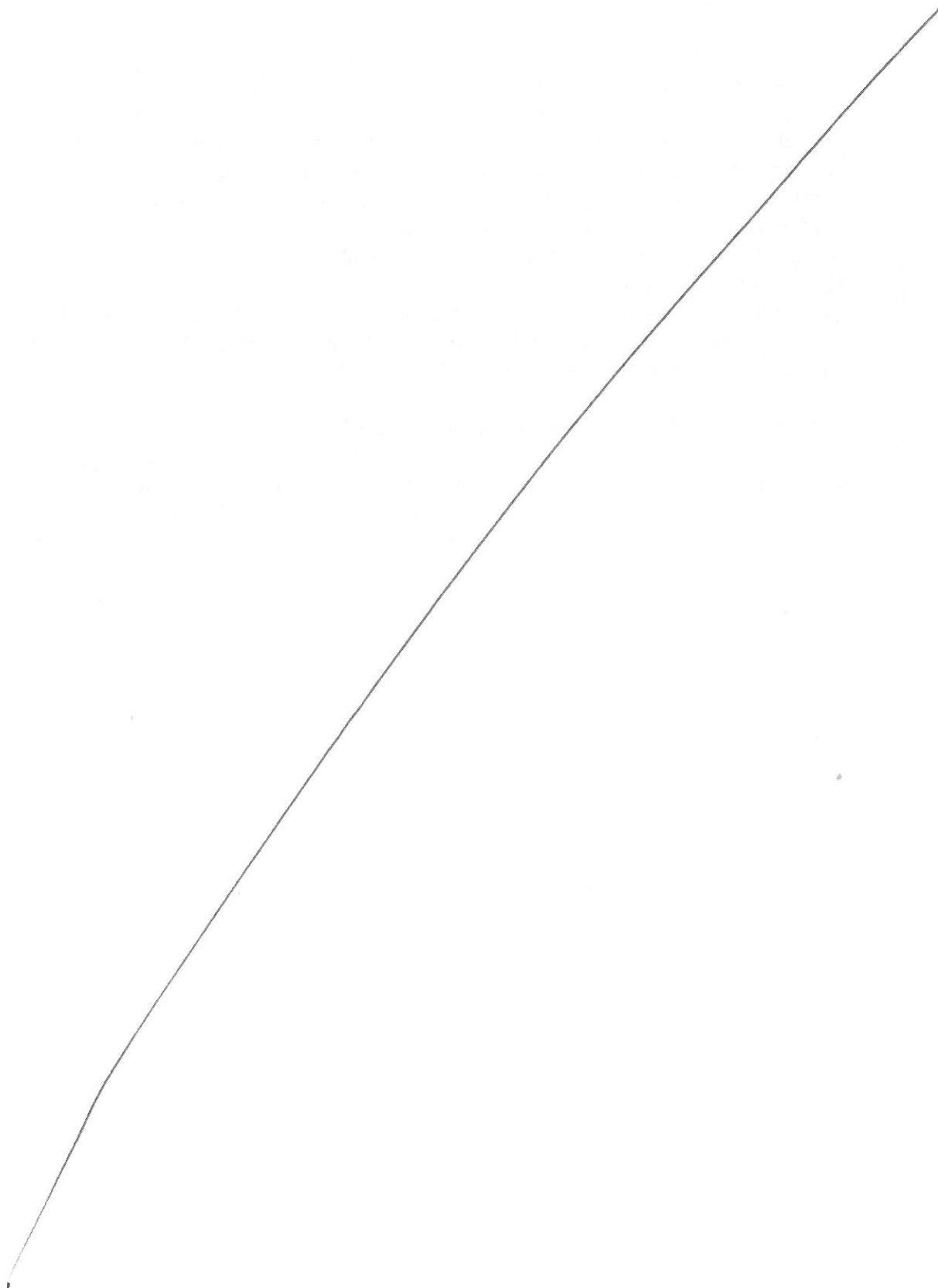
Si dà atto che l'ipotesi di contratto è stata inviata al Revisore dei Conti che ne ha verificato la compatibilità con i vincoli di bilancio.

Si dà altresì atto che la Giunta Comunale, in qualità di organo di governo dell'ente, ha autorizzato alla stipulazione del presente contratto il componente monocratico della delegazione trattante di parte pubblica con deliberazione n. 115 del 10 ottobre 2019.

Articolo 3 - criteri per la definizione delle progressioni economiche. In occasione della previsione di procedure selettive per il riconoscimento di progressioni economiche all'interno di una determinata categoria di inquadramento, si avrà luogo a procedure comparative secondo il criterio della miglior valutazione media nell'ultimo triennio precedente, conseguita secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. Laddove al momento dell'avvio della procedura non sia ancora disponibile la valutazione dell'anno precedente si adotterà la media dei tre anni disponibili più recenti. A parità di punteggio, prevarrà il dipendente con la maggiore anzianità di servizio nella categoria. A parità anche di tale fattore, prevarrà il dipendente di maggiore età anagrafica. Nelle categorie in cui è presente un unico dipendente comunale può procedersi a progressione economica previa apposita procedura che necessariamente non potrà avere carattere di selettività ma che tenderà ad accertare il possesso, oltre ai requisiti di accesso per il personale avente titolo già previsti dal vigente C.C.N.L., di una valutazione media della performance, nell'ultimo triennio, non inferiore al 75% del punteggio massimo attribuibile secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. Nelle categorie in cui sono presenti due o più dipendenti comunali la selettività della procedura acquista concretezza nella previsione che, laddove almeno due dipendenti partecipino alla selezione, solo una quota di essi non superiore al 50% dei concorrenti potrà conseguire la progressione economica. Laddove partecipi un unico dipendente, si applicherà quanto sopra disposto per le categorie cui afferisce un solo dipendente.

Articolo 4 - criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Le attribuzioni di premi correlati alla performance dovranno avvenire in conformità alla normativa vigente e al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente. Le parti si danno atto che il sistema attualmente in uso, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 08/04/2014 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 31/03/2015, è idoneo e adeguato agli scopi di cui al presente contratto.

Articolo 5 - individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro e definizione dei criteri generali per la sua attribuzione. La misura dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro è determinata in € 1,30 giornalieri per il periodo di effettivo rischio, anche



inerente al maneggio di denaro contante. I criteri generali per la sua attribuzione prenderanno in considerazione i compiti manuali di manutenzione del patrimonio comunale, in virtù degli specifici profili di rischio propri di tale attività, nonché i compiti inerenti il maneggio di denaro contante.

Articolo 6 - linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro. Le parti rimandano a quanto già contenuto nel documento di valutazione dei rischi dell'Ente, che dovrà essere periodicamente aggiornato.

Articolo 7 - limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore. L'istituto della "banca ore" viene applicato nel Comune di Livorno Ferraris prevedendo che nel corso di un anno ciascun dipendente, purché non sia titolare di posizione organizzativa, possa fruire di un massimo di 120 ore da far confluire in "banca ore", e comunque nei limiti delle disponibilità economiche relative al fondo per lo straordinario. Il dipendente eserciterà l'eventuale opzione per la confluenza in banca ore delle prestazioni di lavoro straordinario prima dello svolgimento delle prestazioni stesse, che dovranno in ogni caso essere autorizzate come ordinariamente previsto. Laddove il lavoratore non eserciti espressamente tale opzione le ore lavorate non confluiranno in banca ore e saranno retribuite come lavoro straordinario. Le ore confluite nella banca ore saranno invece recuperate a richiesta del dipendente e saranno retribuite con la sola maggiorazione prevista per il lavoro straordinario.

Articolo 8 - criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita. Rispetto all'orario di lavoro determinato dall'Ente il personale potrà fruire di una flessibilità oraria in entrata e in uscita di massimo trenta minuti, compatibilmente con le mansioni concretamente svolte, e in ogni caso con esclusione di quelle mansioni che richiedono il rispetto di precisi orari predeterminati come gli orari di apertura al pubblico, servizi connessi allo svolgimento di funerali e manifestazioni, turni di vigilanza, etc. I minuti di flessibilità dovranno essere tendenzialmente recuperati nell'arco della stessa giornata di fruizione. Per particolari esigenze che dovranno essere previamente comunicate al responsabile di servizio, il quale dovrà in tali casi espressamente autorizzare l'assenza, il recupero potrà avvenire non nel giorno stesso ma entro una settimana lavorativa dalla sua fruizione.

Articolo 9 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. Le parti rimandano agli appositi criteri approvati dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 49 del 2 maggio 2019.

Articolo 10 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità. L'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL di comparto 2016-2018 potrà essere attribuita:

- a) a personale della categoria D, non titolare di incarichi di posizione organizzativa, per specifiche responsabilità in materia di anagrafe, elettorale e stato civile specificate e attribuite con apposito atto del Responsabile di servizio, in misura compresa tra € 1.500,00 ed € 3.000,00 lordi annui e nei limiti del complessivo ammontare determinato in sede di contrattazione decentrata annuale;
- b) a personale della categoria C, non titolare di incarichi di posizione organizzativa, per specifiche responsabilità in materia di anagrafe, elettorale e stato civile ovvero di contabilità, finanza e tributi ovvero ancora in materia edilizia e urbanistica specificate e attribuite con apposito atto del Responsabile di servizio, in misura compresa tra € 1.000,00 ed € 2.500,00 lordi annui e nei limiti del complessivo ammontare determinato in sede di contrattazione decentrata annuale;
- c) a personale della categoria B, non titolare di incarichi di posizione organizzativa, per specifiche responsabilità in materia di manutenzione del patrimonio comunale e coordinamento dei lavoratori di pubblica utilità o in altra forma utilizzati presso lo stesso servizio di manutenzione, attribuite con apposito atto del Responsabile di servizio, in misura compresa tra € 500,00 ed € 2.000,00 lordi

annui e nei limiti del complessivo ammontare determinato in sede di contrattazione decentrata annuale.

Articolo 11. Il presente contratto approva la costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 e ne disciplina l'utilizzo secondo quanto previsto dai seguenti prospetti, che formano parte integrante e sostanziale del presente articolo.

RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 67.949,18
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	€ 15.463,00
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	€ 6.374,25
Totale risorse	€ 89.786,43

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse consolidate

La parte consolidata del fondo per le risorse decentrate è stata quantificata, ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL di comparto per il periodo 2016-2018, in **€ 64.981,18**. Tale è l'unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori in occasione della contrattazione collettiva decentrata relativa a tale annualità, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004.

Incrementi stabili esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

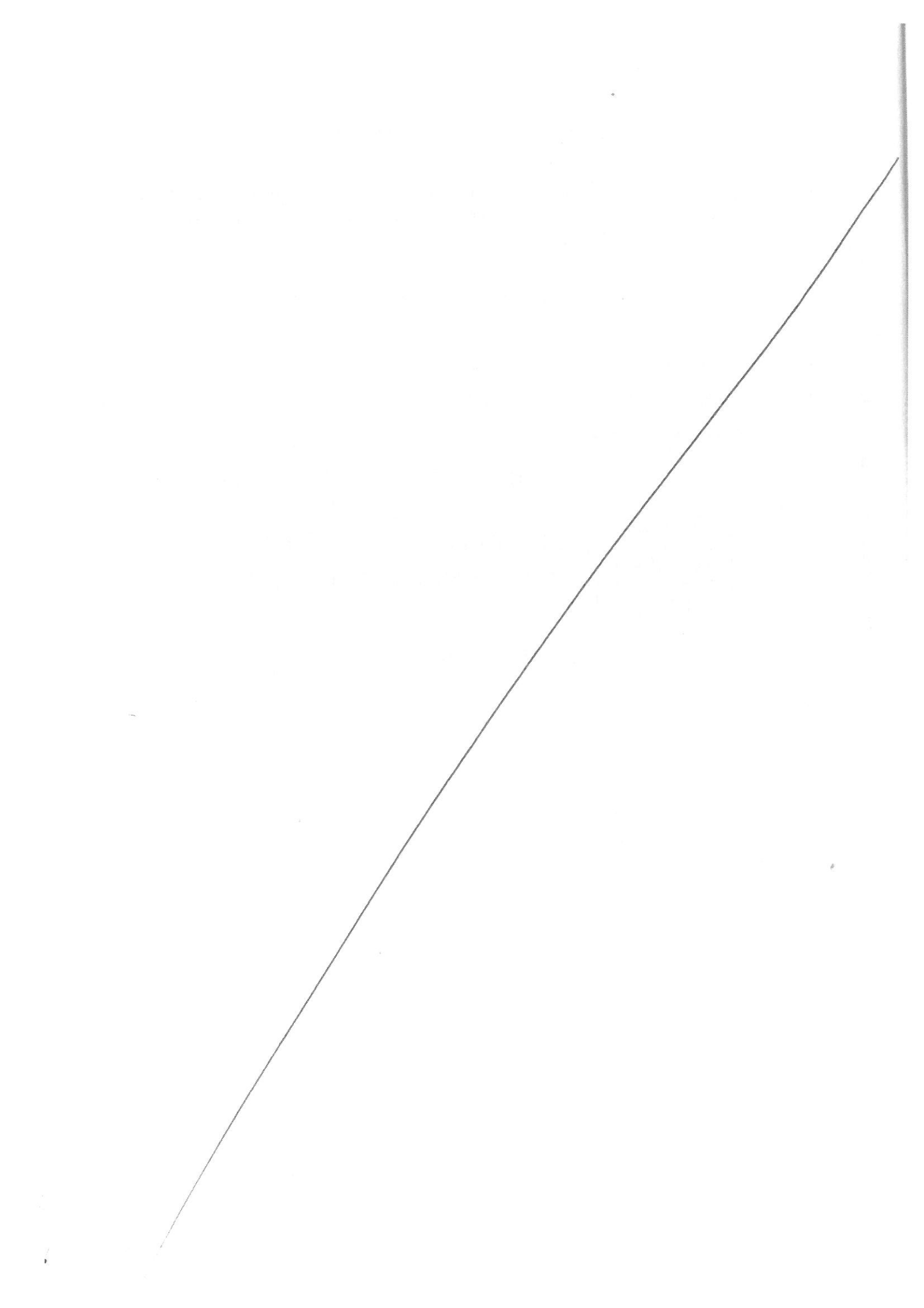
Sono stati effettuati i seguenti incrementi, non soggetti al rispetto del limite del tetto complessivo di spesa del salario accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017:

Descrizione	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. a) – € 83,20 per quindici unità di personale in servizio al 31/12/2015	€ 1.248,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 2, lett. b) – incrementi contrattuali a regime per posizioni economiche	€ 1.720,00

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione*	Importo
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. a) – sponsorizzazioni, contributi da privati, etc.	€ 0,00



CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. b) – piani triennali razionalizzazione spesa	€ 0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. c) – risorse da specifiche disposizioni di legge – incentivi ICI anni 2018 e 2019	€ 3.000,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. e) – risparmi da straordinario	€ 6.374,25
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. h) – 1,2% monte salari 1997	€ 4.587,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 3, lett. i) – conseguimento obiettivi dell'ente	€ 7.876,00
Altro	€ 0,00

Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale

L'importo di € 78.944,64, pari al fondo delle risorse decentrate – parte stabile e variabile – costituito per l'anno 2016, è preso in considerazione ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017. A tale importo, per lo stesso fine, si aggiunge l'importo del complessivo trattamento accessorio attribuito nell'anno 2016, al di fuori del fondo delle risorse decentrate, al personale titolare di posizione organizzativa, per complessivi ulteriori € 60.357,54. Il tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale, riferito all'anno 2016, è quindi complessivamente pari a € 139.302,18.

Per l'anno 2019, al fondo tendenziale soggetto a limite, pari a € 64.981,18 in parte stabile più € 15.463,00 in parte variabile, e così per complessivi € 80.444,18, occorre aggiungere l'importo del complessivo trattamento accessorio attribuito nell'anno 2019, al di fuori del fondo delle risorse decentrate, al personale titolare di posizione organizzativa, per complessivi ulteriori € 64.705,36. Il trattamento accessorio del personale soggetto a limite, così complessivamente determinato, sarebbe quindi pari a € 145.149,54.

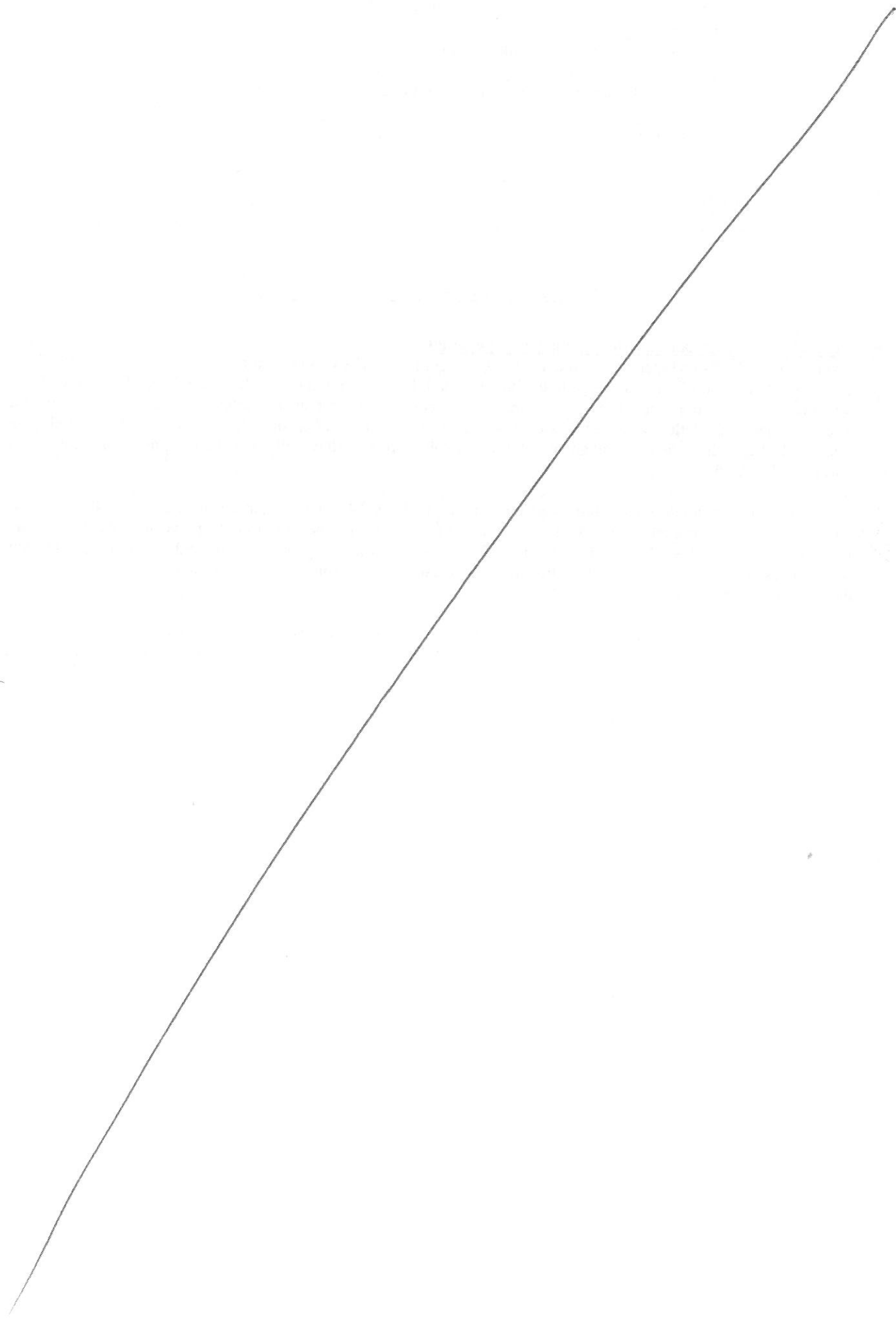
Pertanto, per rispettare il limite del tetto di spesa per il trattamento accessorio del personale, riferito all'anno 2016, occorre effettuare una decurtazione di € 5.847,36, integralmente sulla parte variabile, quota non soggetta a limite e parte quota incentivi ICI.

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 1 – retribuzioni di posizione e di risultato poste a carico del Fondo nell'anno 2017	€ 0,00
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 7 – rispetto limite salario accessorio anno 2016	€ 0,00
Totale riduzioni di parte stabile	€ 0,00
Parte variabile	
CCNL 21/05/2018 art. 67 c. 7 – rispetto limite salario accessorio anno 2016	€ 5.847,36
Totale riduzioni di parte variabile	€ 5.847,36
Totale generale riduzioni	€ 5.847,36

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	

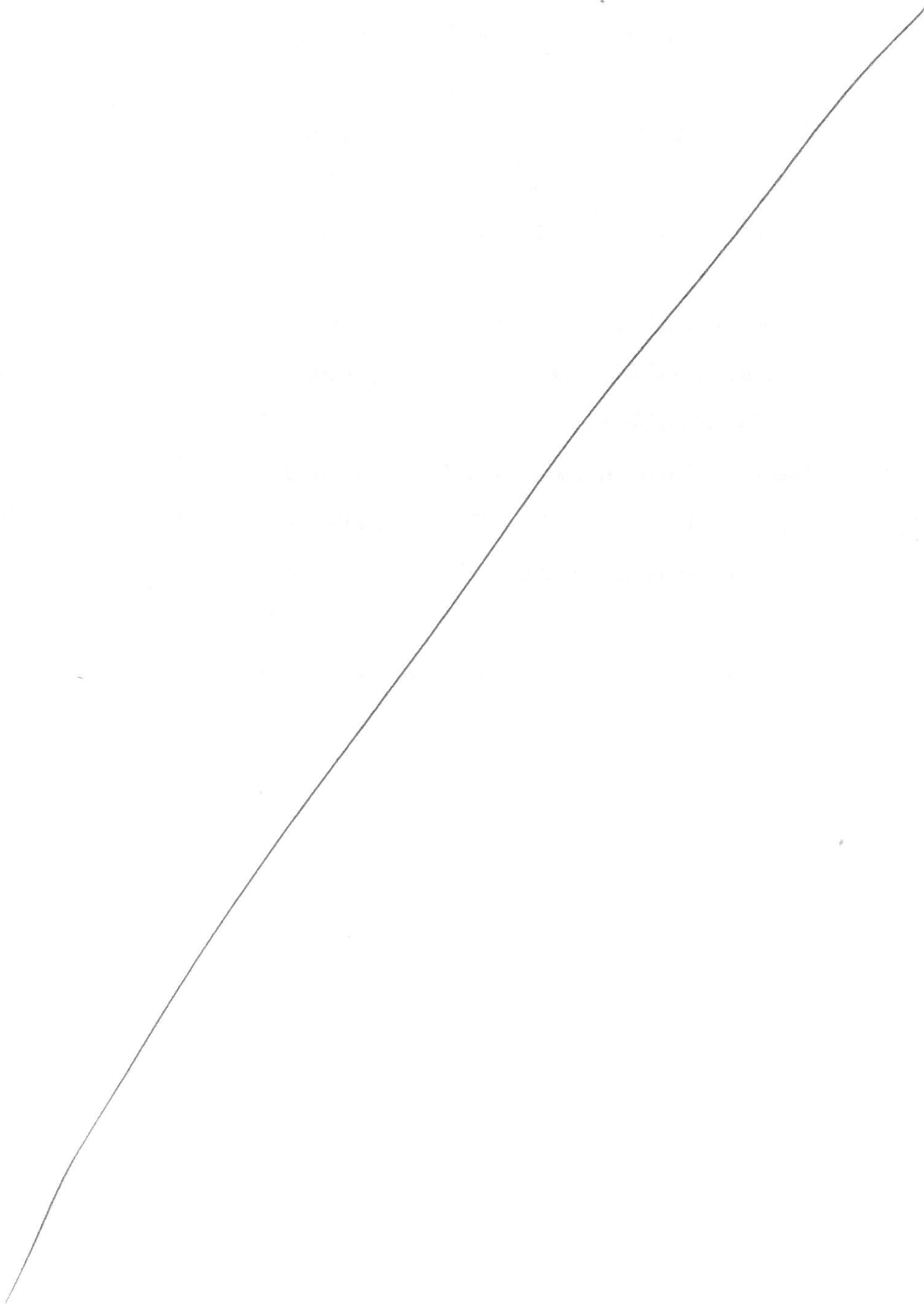


Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 67.949,18
Risorse variabili	€ 21.837,25
Totale fondo tendenziale	€ 89.786,43
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 0,00
Decurtazione risorse variabili	€ 5.847,36
Totale decurtazioni fondo tendenziale	€ 5.847,36
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 67.949,18
Risorse variabili	€ 15.989,89
Totale Fondo sottoposto a certificazione	€ 83.939,07

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Handwritten signature and initials, possibly 'A' and 'S', located on the right side of the page.



UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Fondo progressioni economiche orizzontali ex art. 34 del C.C.N.L. 22.01.2004	€ 40.693,55
Fondo indennità di comparto ex art. 33 del C.C.N.L. 22.01.2004	€ 6.994,46
Fondo per specifiche responsabilità destinato a personale di categoria B, C o D ex art. 68, comma 2, lett. e), e 70 quinquies, comma 1, del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 4.875,00
di cui Specifiche responsabilità ufficio finanziario cat. C	€ 2.300,00
Specifiche responsabilità uffici di area tecnica cat. B	€ 2.000,00
Specifiche responsabilità uffici di area tecnica cat. C – tre mensilità	€ 575,00
Fondo per specifiche responsabilità e funzioni destinato a personale di categoria B, C o D ex art. 68, comma 2, lett. e), e 70 quinquies, comma 2, del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 700,00
di cui Qualifica di ufficiale di Stato Civile e anagrafe e ufficiale elettorale, compenso addetti U.R.P.	€ 350,00
Messi notificatori con qualifica ufficiale giudiziario	€ 350,00
Indennità di turno per personale PM	€ 1.250,00
Indennità di condizioni di lavoro Compenso per attività disagiate ed esposte a rischi, nonché per maneggio valori ex artt. 68, comma 2, lett. c), e 70 bis del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 2.353,63
Risorse da specifiche previsioni di legge Incentivi ICI anni 2018 e 2019	€ 3.000,00
Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale ex art. 68, comma 2, lett. a) e b), del C.C.N.L. 21.05.2018	€ 24.072,43
di cui Specifici obiettivi piano performance o altri strumenti ex art. 67, c. 3, lett. i), e c. 5, lett. b), CCNL 21/05/2018	€ 7.876,00
Altri premi correlati performance organizzativa e individuale	€ 16.196,43

Letto, confermato e sottoscritto come in appresso:

Per la parte pubblica:

Il Rappresentante monocratico

Dott. Giulio Catti

Per la parte sindacale:

Rappresentanti sindacali territoriali:

C.I.S.L – F.P.

Asigliano Vercellese, li 5 novembre 2019

