



Città di Pachino
Provincia di Siracusa



CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
COMUNE DI PACHINO

Anno 2018

IL RESPONSABILE DEL III SETTORE
"SERVIZI FINANZIARI E PERSONALE"
(Dot. Vincenzo Blundo)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI PACHINO PER L'ANNO 2018

In data 14/12/2018, alle ore 13,40 presso il Comune di Pachino, è avvenuto l'incontro della Delegazione Trattante tra:

Il Vice Presidente di Delegazione di parte pubblica nella persona dell'Istruttore Direttivo Sign. Mariano Tusa;

I COMPONENTI LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Dott. Blundo Vincenzo – Componente;

Sig. Rabito Roberto – Componente.

I COMPONENTI LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

Sig.ra Collura Sebastiana – Componente R.S.U.;

Sig. Corindia Bruno - Componente R.S.U.

Sig. Barna Nunzio - Componente R.S.U.;

Sig. Quercia Carmine – Componente R.S.U.;

Sig. Curcio Giuseppe – Componente R.S.U.;

Sig. Minardi Salvatore – Componente R.S.U.

I RAPPRESENTANTI ORGANIZZAZIONI SINDACALI TERRITORIALI

CISL – Dott.ssa Letizia Ragazzi

CGIL – Dott. Francesco Nardi

UIL – Dott.ssa Gesualda Altamore

UIL – Sign. Giuseppe Ferreri

Premesso che:

- Con Determinazione del Sindaco n. 28 dello 08/05/2018 si è provveduto a costituire la Delegazione Trattante di Parte Pubblica presso il Comune di Pachino;
- Con Determinazione del Responsabile del III Settore n. 1082 dell'11/10/2018 si è provveduto alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate Anno 2018;
- Con Deliberazione di G. M. n. 160 del 23/11/2018 si è provveduto all'approvazione dell'Utilizzo del Fondo Risorse Decentrate 2018 e dato mandato al Presidente della Delegazione Trattante di avviare le procedure per l'approvazione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato del Comune di Pachino per l'anno 2018, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21/05/2018;
- In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. di comparto che ha novellato la materia prevedendo nuovi istituti ed una parziale modifica di quelli previgenti;
- Con nota prot. n. 43626 del 10/12/2018 venivano convocate le R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali per l'avvio del negoziato;
- In data 14/12/2018, al termine della fase negoziale, le parti hanno raggiunto la seguente ipotesi del contratto decentrato integrativo per l'anno 2018;

TITOLO I°

Disposizioni generali

Art. 1 **Premessa**

Le parti, in applicazione dell'art. 40, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i in cui si prevede che "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali", richiamano la disciplina avente ad oggetto la contrattazione decentrata integrativa prevista dal nuovo CCNL 2016/2018 siglato in data 21.05.2018.

La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL;

I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie stabilite dall'articolo 7 del CCNL di comparto 2016/2018.

Le parti convengono che il contratto dovrà riferirsi a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello e disciplinati dal nuovo CCNL 2016/2018 siglato in data 21.05.2018.

Art. 2 **Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale dipendente del Comune di Pachino e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Sono destinatari del contratto decentrato i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti e avrà efficacia annuale sia per la parte normativa, sia per la parte economica.
4. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
5. Sono fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
 - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art.7 del CCNL del 21.05.2018 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
 - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere;
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Le parti precisano:

1. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.

L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II

Il sistema delle relazioni sindacali

Art. 5

Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Il sistema delle relazioni sindacali 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.
3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a. si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni; a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - b. si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c. si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
4. 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:
 - partecipazione;
 - contrattazione integrativa.
5. 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:
 - a. informazione;
 - b. confronto;
 - c. organismi paritetici di partecipazione.
6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L' eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
7. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un Osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascun ente adotta gli atti adottati unilateralmente ai sensi dell'art. 40, comma 3 - ter, del DLgs. n. 165/2001. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati. L'Osservatorio di cui al presente comma è anche sede di confronto su temi con una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati.

Art. 6

Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai soggetti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.
3. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e della concertazione le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal presente accordo.

Art. 7

Materie oggetto di contrattazione

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa ai sensi del comma 4, articolo 7 del C NL 2016/2018

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro i cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lettera h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) 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;
- p) 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;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del DLgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- x) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Sono oggetto di concertazione

Art. 8 Informazione

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 di 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 procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il CCNL del 21 maggio 2018 prevede il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione

Art. 9 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive 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 la 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.
3. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
4. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
 - a) l'articolazione delle 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 posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, 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 DLgs. 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 del 21 maggio 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.

TITOLO III **Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali**

Art. 10 Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNL del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante

l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNL.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.
5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la prestazione relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3

Art. 11

Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

TITOLO IV

Art. 12

Forme di partecipazione

Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

1. In applicazione dell'art. 57 del DLgs 165/2001 è costituito il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, il comitato per le pari opportunità e il comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.
2. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori.
3. Il comitato informa tempestivamente le OO.SS., la R.S.U. e i lavoratori della propria attività, in particolare delle proposte avanzate nello svolgimento dei compiti propositivi, consultivi e di verifica in materia di benessere organizzativo e di contrasto a qualsiasi forma di discriminazione e di violenza sui lavoratori.
4. L'ente si impegna ad offrire il massimo supporto e la massima attenzione al comitato paritetico di cui al presente articolo ed a dare attuazione al disposto dell'art. 8 del CCNL del 22.1.2004.

TITOLO V

Disposizioni diverse

Art. 13

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma, anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si

impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Art. 14

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola
2. A tal fine l'Ente, per le annualità di vigenza del presente contratto, destina o nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.
3. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne, o tramite istituzioni od agenzie preposte, le seguenti forme di formazione/aggiornamento:
 - a) corsi di formazione professionale, per il personale neoassunto; per i primi tre mesi il personale neoassunto verrà affiancato da un collega più anziano di servizio, tutor, individuato tra quelli del medesimo Servizio;
 - b) corsi di riqualificazione professionale, per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa;
 - c) corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.
4. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:
 - favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
 - favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
 - favorire l'analisi delle attività, delle procedure e dell'organizzazione;
 - favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
5. favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
6. favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
7. favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure previste dal DLgs 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione se istituito; favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;

8. favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.
9. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.
10. La disciplina di cui ai commi precedenti verrà attuata mediante la stesura di un piano annuale per la formazione che tenderà a prevedere il coinvolgimento del massimo numero possibile di dipendenti.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti commi, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti, per l'eventuale applicazione di altri istituti contrattuali, corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con oneri a proprio carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale validamente riconosciuto.

Art. 15

Qualità del lavoro, innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti

1. In relazione agli obiettivi di contemperare l'incremento e/o il mantenimento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività con il miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale, si conviene che nei casi in cui si debba procedere ad innovazioni organizzative e tecnologiche, a modificazioni procedurali o della distribuzione ed utilizzazione del personale, ad attivazione o ristrutturazione dei servizi, a cambiamenti delle dotazioni strutturali e delle sedi di lavoro, ivi compreso il trasferimento di funzioni e servizi a nuove forme organizzative come l'Unione dei Comuni o in conseguenza di esternalizzazione di pubblici servizi, l'Amministrazione, fornisce adeguata informazione preventiva, convocando in tempi brevi la delegazione sindacale sulle relative implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti come previsto dal vigente CCNL.
2. In ogni caso, almeno una volta l'anno, viene svolto un incontro per valutare l'insieme delle problematiche inerenti alla materia e le previsioni d'intervento.

Art. 16

Ferie

1. I turni di ferie sono predisposti dal Responsabile del settore, nel rispetto delle indicazioni fornite dai dipendenti nelle relative domande, compatibilmente con le esigenze di servizio.
2. Ai fini di cui al comma precedente, entro il mese di aprile di ciascun anno, ogni dipendente presenterà al suddetto Responsabile di Settore il periodo durante il quale intende fruire delle ferie, relativamente all'arco temporale 1/6 — 30/9.
3. Entro e non oltre il mese di maggio dello stesso anno, è predisposto, a cura del Responsabile del Settore, il piano ferie.
4. Eventuali variazioni tra le richieste avanzate dal dipendente e i turni effettivamente predisposti, e la non concessione per esigenze di servizio, dovranno avvenire con criterio di rotazione, nel senso che coloro che subiranno le variazioni avranno diritto di scelta nell'anno successivo.
5. Il dipendente a cui viene comunicata la variazione del periodo di ferie richiesto o la non concessione per esigenze di servizio, fermo restando il diritto di scelta nell'anno successivo, conserva la facoltà di modificare la richiesta che dovrà essere ripresentata entro 15 gg. dalla comunicazione. La richiesta sarà accolta compatibilmente con le esigenze di servizio.

6. Il provvedimento di variazione delle richieste e quello di non concessione delle ferie per esigenze di servizio, deve essere particolarmente motivato.
7. La domanda per la fruizione delle ferie nell'arco temporale 1/1 — 31/5 e 1/10 —31/12 è presentata almeno 5 giorni prima della decorrenza delle stesse.
8. Qualora entro il mese di ottobre il dipendente non abbia fatto richiesta di usufruire delle ferie dell'anno in corso, il Responsabile del Settore, provvederà a fissare d'ufficio il periodo di fruizione delle stesse entro il 31 dicembre. Tale termine potrà essere prorogato solo per motivate esigenze di servizio.

TITOLO IV **Parte Economica**

Art. 17 Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare e sull'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2018, così come costituito dall'Amministrazione Comunale ed approvato con Atto Deliberativo di Giunta Comunale, sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente, giusti Allegati "A" "B" che fanno parte integrante e sostanziale del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
2. I Fondi Risorse Decentrate per gli altri anni di vigenza contrattuale, debitamente costituiti dall'Amministrazione Comunale e soggetti a contrattazione decentrata in relazione al loro utilizzo, costituiscono, anno per anno, integrazione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Art. 18 Risorse destinate al pagamento dell'indennità Condizioni di Lavoro

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.

Nel Comune di Pachino i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:
Assistenti di P.M. – Vigili Urbani (n. 23)
Operatori (n. 13)
Esecutori (n. 6) tra i quali i Messi che non svolgono attività di notificazione

L'Indennità è corrisposta per un valore giornaliero di Euro 1,50

Art. 19 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

L'art. 70 quinquies, comma 1 del CCNL del 21.05.2018, prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 3.000,00.

3. L'indennità di responsabilità è corrisposta al personale:

- o di cat. "D", escluso quello incaricato di funzioni dirigenziali, al quale è stato attribuito con atto formale la responsabilità di settore o servizio;
- o di cat."C" in assenza di cat."D" a cui viene attribuito con atto formale la responsabilità del servizio;
- o di cat."B" e "C" in relazione alla funzione ,attribuita con atto formale:
 - a) -di coordinamento di squadra;
 - b) -di coordinamento di gruppo di lavoro intersettoriale;

4. La determinazione dell'indennità di responsabilità, entro i valori previsti dall'art. 7 del c.c.n.l. 9.5.2006, sarà erogata secondo i seguenti criteri:

Criteri di valutazione per l'attribuzione dell'indennità di responsabilità		
Elementi di attribuzione punteggio		
		Punteggio
a) Livello di competenza -		
Appartenente alla cat. "D"		4
Appartenente alla cat. "C"		2
Appartenente alla cat. "B"		1
b) - Livello di Responsabilità		
Capo Settore + Capo Servizio		6
Capo Settore		4
Capo Servizio		3
Altro		1
c) - Ampiezza coordinamento		
Il responsabile gestisce da 1 a 3 collaboratori		1
Il responsabile gestisce da 4 a 6 collaboratori		2
Il responsabile gestisce da 7 a 10 collaboratori		4
Il responsabile gestisce oltre 10 collaboratori		6
d) - Livello di professionalità		
Esperienza maturata nel profilo professionale richiesto per l'incarico: anni da 1 a 3		1
Esperienza maturata nel profilo professionale richiesto per l'incarico: anni da 4 a 6		2
Esperienza maturata nel profilo professionale richiesto per l'incarico: oltre 6 anni		4
e) - rapporto con i cittadini		
Incidenza rapporto con il pubblico: bassa		1
Incidenza rapporto con il pubblico: media		2
Incidenza rapporto con il pubblico: alta		4
f) - qualità dell'attività svolta		
Complessità dell'attività gestita: bassa		1
Complessità dell'attività gestita: media		2
Complessità dell'attività gestita: alta		4
g) - quantità dell'attività svolta		
Quantità degli atti amm/vi annualmente evasi: da 30 a 100		1
Quantità degli atti amm/vi annualmente evasi: da 101 a 1000		2
Quantità degli atti amm/vi annualmente evasi: oltre 1000		4
Totale punti		

5. I compensi per l'indennità sono stabiliti nella misura prevista dal CCNL di categoria e sono parametrati in funzione dell'importo totale destinato ad essa dalla delegazione trattante.

6. Ad ogni punto sarà assegnata una quota parte dell'importo totale destinato all'indennità di responsabilità.

Art. 20

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ex art.70
quinquies comma 2

Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, 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 ed Ufficiale elettorale 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.

Art. 21

Risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali

1. Le parti concordano che potranno essere attivate progressioni economiche orizzontali ed attribuite sulla base delle valutazioni ottenute dal personale avente diritto secondo le indicazioni ed i criteri stabiliti dal regolamento comunale ad hoc.
2. Siffatto regolamento dovrà essere adottato dall'organo esecutivo dell'Ente Comunale in ossequio all'art. 52 comma Ibis del D.lgs. n. 165 del 2001 che dispone: "Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito."
3. Il Comune di Pachino si impegna ad osservare quanto prescritto dall'articolo 16 del CCNL del 21.05.2018 che dispone:

"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.

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, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.

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.

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.

Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità. 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.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

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 richieste secondo la propria disciplina.

Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL."

Art. 22

Incentivi di produttività (Performance individuale)

Parte del fondo è destinata ad un premio collegato alla performance collettiva e a quella individuale in base al livello di raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel Piano Performance 2018/2020.

Art. 23
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione salvo quanto disposto nel precedente articolo 4, comma 1.

Pachino li 14/12/2018.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

Sign. Tusa Mariano – Vice Presidente D.T.	f.to
Dott. Blundo Vincenzo – Componente	f.to
Sig. Rabito Roberto – Componente	f.to

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

Sig.ra Collura Sebastiana – Componente R.S.U	f.to
Sig. Corindia Bruno - Componente R.S.U	f.to
Sig. Barna Nunzio - Componente R.S.U.	f.to
Sig. Quercia Carmine – Componente R.S.U.	f.to
Sig. Curcio Giuseppe – Componente R.S.U.	f.to
Sig. Minardi Salvatore – Componente R.S.U	f.to

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO

CISL – Dott.ssa Letizia Ragazzi	f.to
CGIL – Dott. Francesco Nardi	f.to
UIL – Dott.ssa Gesualda Altamore	f.to
UIL – Sign. Giuseppe Ferreri	f.to

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2018**VERIFICA DEI LIMITI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2018**

DESCRIZIONE	2016	2018
RISORSE STABILI	€	€
	513.853,99	513.853,99
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (Art. 31 C. 2 CCNL 2002 – 2005)	€ 78.596,26	€ 78.596,26
INCREMENTI CCNL 2002 – 2005 (Art. 32 CC 1,2 7)		
INCREMENTI CCNL 2004 – 2005 (Art. 4, CC. 1,4,5 Parte fissa)		
INCREMENTI CCNL 2006 – 2009 (Art. 8 CC. 2,5,6,7 Parte fissa)		
RISPARMI (ex Art. 2, C. 3 DLGS. n. 165/2001)		
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (Dichiarazione congiunta n. 14 CCNL 2002 – 2005 – N. 1 CCNL 2008 – 2009)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO (Art. 14 C.1 CCNL 1998 – 2001)		
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI (Art. 15, C. 1, lettera l) CCNL 1998 – 2001)		
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA (Art. 15, C. 5 CCNL 1998 – 2001 Parte fissa)		
INCREMENTI A REGIME art. 67, comma 2, lettera b) CCNL 21/05/2018	//	€ 10.964,20
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO (Art. 4, C. 2, CCNL 2000 – 2001) Dal 2011(art. 67, comma 2, lettera c) CCNL 21/05/2018)	//	€ 53,13
RIDUZIONE FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE (con segno meno)		
DECURTAZIONI DEL FONDO – PARTE FISSA, Art. 9, C. 2 bis D.L. 78/2010		
DECURTAZIONI DEL FONDO – PARTE FISSA, Art. 1, C. 236 Legge 208/2015		- € 74.056,26
DECURTAZIONI DEL FONDO – PARTE FISSA, Art. 23, C. 2 DLGS. 75/2017		
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE ANNI 2011 – 2014 DAL 2015 IN POI		
TOTALE RISORSE STABILI	€	€
	592.450,25	529.411,32

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE ECC. - (Art. 43 Legge 449/1997, Art. 15, C.1, lettera D), CCNL 1998 – 2001)		
RECUPERO EVASIONE ICI (Art. 4, C. 3 CCNL 2000 -2001, Art. 3, C. 57, Legge 662/1996, Art. 59, C.1, lettera P, DLgs. 446/1997)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (Art. 15, C. 1 lettera K) CCNL 1998 – 2001)		
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO – (Art. 15, C. 1, lettera N) CCNL 1998 – 2001)		
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA – (Art. 15, C. 5, CCNL 1998 – 2001 PARTE VARIABILE)		
INTEGRAZIONE 1,2% - (Art. 15, C.2, CCNL 1998 – 2001)		
MESSI NOTIFICATORI (Art. 54, CCNL 1998 – 2001)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (Art. 27, CCNL 14/09/2000)		
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Art. 113 DLGS. 50/2016)		
DECURTAZIONE DEL FONDO – PARTE VARIABILE		
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE		

RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE – (Art. 17, C. 5, CCNL 1998 – 2001)	€ 28.035,24	//
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE – (Art. 14, C. 4, CCNL 1998 – 2001)		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE – (Art. 15, C. 1, lettera K, CCNL 1998 – 2001, Art. 92 CC. 5-6 DLGS. 163/2006)		
INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE (Art. 113 DEL DLGS. 50/2016)	€ 20.000,00	€ 70.000,00
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI – (Art. 27, CCNL 14/09/2000)		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONE, COMPENSI ISTAT, ECC. – (Art. 43, Legge 449/1997, Art. 15, C.1, lettera D, CCNL 1998 – 2001)		
RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (Art. 4 DEL D.L. 16/2014)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA – (Art. 15, C. 1, lettera k, Art. 16, CC. 4,5 DL 98/2011)		
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 48.035,24	€ 70.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	//	//
TOTALE	//	//

TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	€	€
	592.450,25	529.411,32
"FONDO" POSIZIONI ORGANIZZATIVE FINANZIATO DA BILANCIO IN ENTI SENZA LA DIRIGENZA	//	//
TOTALE DEPURATO DALLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	€	€
	592.450,25	529.411,32

UTILIZZO DELLE RISORSE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE – ANNO 2018.

INDENNITA' DI COMPARTO DA CORRISPONDERE DAL 31/12/2003 A VALERE PER L'ANNO 2018 DA PRELEVARE DALLE RISORSE DECENTRATE STABILI (ART. 33, COMMA 4°, LETTERA C) CCNL 22/01/2004	€ 88.026,63
INDENNITA' AL PERSONALE EDUCATIVO DEGLI ASILI NIDO (ART. 37, COMMA 1°, LETTERA C) CCNL 06/07/1995 E ART. 6 CCNL 05/10/2001 E INDENNITA' AL PERSONALE INSEGNANTE DELLE SCUOLE MATERNE ED ELEMENTARI, AGLI ASSISTENTI DI CATTEDRA (INSEGNANTI TECNICO – PRATICI), AI DOCENTI DELLE SCUOLE SECONDARIE (ART. 37, COMMA 1°, LETTERA D) CCNL 06/07/1995 E ART. 6 CCNL 05/10/2001	€ 4.000,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA – ART. 68, COMMA 2, LETTERA A) CCNL 21/05/2018	€ 45.000,00
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE – ART. 68, COMMA 2, LETTERA B) DEL CCNL DEL 21/05/2018	€ 49.747,36
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO – ART. 70 BIS DEL CCNL DEL 21/05/2018	€ 20.000,00
INDENNITA' DI TURNO, INDENNITA' DI REPERIBILITA', NONCHE'COMPENSI DI CUI ALL'ART. 24, COMMA 1, DEL CCNL DEL 14/09/2000	€ 90.000,00
COMPENSI PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' – ART. 70 QUINQUIES DEL CCNL DEL 21/05/2018	€ 33.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE DI CUI ALL'ART. 56 – SEXIES ED INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 56 - QUATER	€ 20.000,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE, IVI COMPRESI I COMPENSI DI CUI ALL'ART. 70 – TER DEL CCNL DEL 21/05/2018 (COMPENSI ISTAT)	//
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI – ART. 54 DEL CCNL DEL 14/09/2000	€ 3.000,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI STORICHE	€ 176.637,33
TOTALE	€ 529.411,32

Sottoscrizione definitiva

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

F.T.O

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

F.T.O

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI COMPARTO

F.T.O

Data: 31 DIC. 2018