

Prot. 1367
del 23.02.2021

VERBALE DEL TAVOLO DI CONTRATTAZIONE PER LA DESTINAZIONE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2020 DEL COMUNE DI FORINO E DEFINITIVA SOTTOSCRIZIONE DEL RELATIVO CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019/2021 PARTE ECONOMICA 2020

Premesso che in data 22/12/2020 è stata sottoscritta dalla Parte pubblica e da tre componenti della RSU l'ipotesi di accordo per la ripartizione economica del Fondo per l'anno 2020 relativa contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di FORINO per gli anni 2019/2021, già sottoscritto il 14/01/2020.

Richiamato il Parere favorevole del Revisore dei Conti acquisito con prot. n.6528 del 31/12/2020; Considerato che la Giunta comunale con deliberazione n.7 del 22/01/2021 approvava l'ipotesi di accordo e autorizzava il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva per l'accordo economico anno 2020 del Contratto decentrato integrativo 2019/2021;

In data 23/02/2021 nella sede municipale del Comune di FORINO (AV) regolarmente convocati, al fine della definitiva sottoscrizione del Contratto integrativo 2019/2021 **RIPARTO ECONOMICO ANNO 2020**, sono intervenuti i Sigg.

Per la parte datoriale pubblica

Dott. Michele Pagliuca- Presidente/Segretario Comunale

Per la parte sindacale

Sig. Walter Ventola- Responsabile F.P. CGIL

Sig. Antonio Maffettone- F.P. CISL

Sig. Pasquale Correale- F.P. UIL

Sig. Nicola Anzuoni - SULPM

RR.SS.UU. -Esposito- Vietri- Galetta, Fruncillo

Le parti presenti sottoscrivono il presente verbale e l'allegato contratto decentrato integrativo, dando atto che le parti sindacali oggi assenti o che non hanno voluto sottoscrivere ben potranno apporre la propria sottoscrizione anche successivamente o per via telematica ma che il presente atto contrattuale deve considerarsi già perfetto, efficace e vincolante per l'Amministrazione e per il personale dipendente dal momento dell'apposizione della firma della R.S.U..

L.C.S.

Forino li 23/02/2021

Il Presidente 

Le Organizzazione Sindacali Provinciali

F.P. CGIL



F.P. CISL

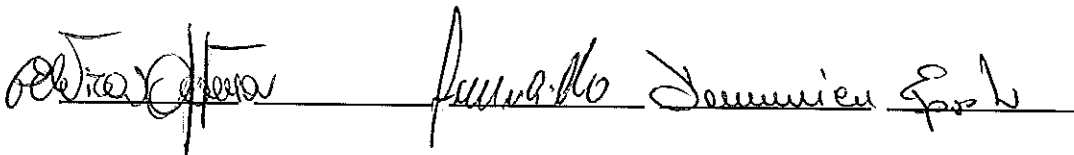


F.P. UIL



SULPM

RR.SS.UU.





COMUNE DI FORINO (PROV. AV)

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO DIPENDENTI COMUNE DI FORINO ANNI 2019/2021 - RIPARTIZIONE ECONOMICA FONDO ANNO 2020

Si premette che:

Con delibera di G.C. n. 122 del 13 novembre 2020 si stabilivano gli indirizzi per la Contrattazione decentrata ed il riparto risorse per gli anni 2020 e 2021 e si procedeva alla nomina della delegazione di parte pubblica;

Con determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 109 del 1 dicembre 2020 reg. gen. n.491/2020 è stato costituito il fondo per il salario accessorio, per l'anno 2020 secondo i nuovi importi previsti dal CCNL del maggio 2018;

In data 22/12/2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di FORINO per gli anni 2019/2021 (già sottoscritto il 14/01/2020) per la ripartizione economica del Fondo per l'anno 2020;

Il Parere favorevole del Revisore dei Conti è stato acquisito con prot. n.6528 del 31/12/2020;

La Giunta comunale con deliberazione n.7 del 22/01/2021 approvava l'ipotesi di accordo e autorizzava il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto decentrato integrativo 2019/2021;

Pertanto le parti datoriale e sindacale, a conferma della preintesa già sottoscritta in data 22/12/2020, approvano e sottoscrivono in via definitiva quanto segue.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Oggetto, obiettivi e ambito di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Forino con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 2 Durata e Revisione

Il presente CCI ha durata triennale per la parte giuridica e pertanto sino a tutto il 2021

1. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
2. **Per favorire il proficuo lavoro in sede di contrattazione si stabilisce che dal 1 gennaio 2021 non saranno oggetto di pagamento gli istituti contrattuali (ivi compresi turno, reperibilità, disagio ecc.) sino alla definizione del prossimo contratto decentrato, in deroga al generale principio di ultrattività, anche per consentire la necessaria provvista finanziaria per la contrattazione delle P.E.O.** Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di non ritenere valido per il 2021 quanto statuito per il 2020, fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale adottata anche in via unilaterale nei modi e nei limiti previsti dalla normativa vigente e dal CCNL.

Manfredi
D. Amunier

[Signature]

[Signature]

[Signature]

francesco

[Signature]

3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito WEB istituzionale.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
5. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata
6. Le Parti concordano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali, di legge o deliberazione della Giustizia contabile che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II Istituti relativi al RAPPORTO di lavoro

Art.3 Orario di lavoro – contingente dei lavoratori a tempo parziale

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. L'orario ordinario di servizio, nelle more del possibile confronto con le OO.SS. per le possibili modifiche, resta disciplinato da quanto già indicato nei precedenti contratti decentrati in particolare dal CDI 2017/2019.
3. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno.
4. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente e nei limiti indicati dalla legislazione nazionale.

Art. 4 Orario di lavoro straordinario

1. Non risulta costituito il fondo per la retribuzione del lavoro straordinario.
2. Sono fatte salve le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art.5 Turnazioni

1. Per il 2020 ci si riporta alle previsioni di cui al contratto decentrato 2018 e 2019 per le indennità di turno feriale e festivo per la polizia locale a cui vengono destinati rispettivamente Euro 3537,91 ed Euro 1740,90, del resto già erogate in busta paga fino a tutto dicembre.

Art.6 Reperibilità

1. Per i servizi demografici e cimiteriali, manutentivi, di polizia locale e di protezione civile viene istituito per il 2020 il servizio di pronta reperibilità.
2. Esso è remunerato secondo le indicazioni annualmente indicate nel CCI, nella stessa misura del 2019.
3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
5. Il numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato con specifico accordo della durata massima di un anno.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono compensate con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di reperibilità.
7. L'istituto viene complessivamente finanziato per il 2020 con Euro 1.487,52 ed Euro 4.802,25 per reperibilità festiva

Art.7 Orario multi periodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art.8 Pausa pranzo

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt.45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.
2. La durata della pausa sarà al massimo di 60 minuti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

Amministratore

Amministratore

Amministratore

Amministratore

Amministratore

Amministratore

Art.9 Conciliazione vita- lavoro. Orario di lavoro flessibile

L'istituto verrà discusso ed eventualmente nuovamente disciplinato in sede di contrattazione nel 2021, il riferimento attuale resta la parte normativa del CDI 2017/2019.

Art.10 Banca delle ore

L'istituto verrà discusso ed eventualmente nuovamente disciplinato in sede di contrattazione nel 2021, il riferimento attuale resta la parte normativa del CDI 2017/2019.

TITOLO III Riparto risorse decentrate

Art. 11 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. ove istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art.12 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti indicano la "percentuale significativa" del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto da destinare ad incentivare la performance individuale e organizzativa in Euro 4500,00 per il 2020

2. Eventuali risorse residue non utilizzate per altri istituti, e tutte le economie dell'anno precedente, concorrono ad incrementare la percentuale destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art.13 Differenziazione del premio individuale

1. Le parti rinviando al 2021 l'indicazione della misura della maggiorazione determinata in misura differenziata con riferimento ai premi individuali secondo la qualifica di appartenenza al personale delle varie categorie.
2. Resta fermo che la maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a 9/10

Art.14 Progressioni economiche

1. Per il 2020 non sono previste progressioni economiche, pertanto la relativa disciplina giuridica sarà oggetto di contrattazione nella futura sessione negoziale
2. Le parti si riservano, come già previsto nel precedente CDI, di negoziare l'utilizzo nel 2021 eventuali economie rispetto ad altri istituti contrattuali (ad es. condizioni disagio, turno, posizioni organizzative, reperibilità) per finanziare le P.E.O.
3. Anche per tale finalità si stabilisce che dal 1 gennaio 2021 non saranno oggetto di pagamento gli istituti contrattuali accessori di cui al CDI (ivi compresi turno, reperibilità, disagio ecc.) sino alla definizione del prossimo contratto decentrato, in deroga al generale principio di ultrattività, anche per consentire la necessaria provvista finanziaria per la contrattazione delle P.E.O.

Art.15 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.

5. Ai fini del riconoscimento della indennità per il 2020 si stabilisce quanto segue:

- Funzione di economo Euro 300,00 per anno ;
- Altri agenti contabili (buoni carburante, buoni alimentari, mercato, valori bollati)

Demiana Carob

[Signature]

[Signature]

Anna Carlo Voh. Carob

Optera

- Maneggio valori altri agenti contabili Euro 250,00 per anno per complessivi importi pari o superiori a 30.000,00 (buoni carburante, buoni alimentari, mercato);
- Maneggio valori altri agenti contabili Euro 200,00 per anno per complessivi importi da 10.000,00 a 30.000,00 (per n.4 unità);
- Maneggio valori altri agenti contabili Euro 150,00 per anno per complessivi importi pari o superiori a 5.000,00 ma inferiori a 10.000 (per n.2 unità);
- Disagio attività cimiteriali Euro 4 al giorno di servizio effettivo (per 270 giorni stimati per n.1 unità)
- Disagio attività operai comunali Euro 4,30 al giorno (per 270 giorni stimati per n.4 unità)
- Indennità di rischio (già erogata) Euro 1.147,05

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori, **approvando anche periodicamente un'apposita Determinazione di liquidazione.**

Art.16 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

2. A titolo esemplificativo possono essere considerate le seguenti funzioni:

- a) responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale;
- b) autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.
- c) responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;
- d) responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 3 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;
- e) responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale

3. NELLE MORE DELLA PESATURA DELLE POSIZIONI RELATIVE ALLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ VIENE ASSEGNATO A CIASCUNA AREA IL MEDESIMO BUDGET DI CUI AL 2019 FATTA ECCEZIONE PER L'AREA FINANZIARIA CUI VENGONO RESTITUITI AL BUDGET I 300 EURO SCOMPUTATI DEL 2019 PER L'INDENNITÀ DELL'ECONOMO; CIASCUN RESPONSABILE SULLA BASE DELLE PROPRIE DETERMINAZIONI, DELLE PREVISIONI DEL CCNL E DELLE INDICAZIONI DEL PRESENTE CDI PROVVEDERÀ ALLA RELATIVA RIPARTIZIONE E LIQUIDAZIONE SULLA BASE DEL BUDGET ASSEGNATO:

AREA AMMINISTRATIVA Euro 2000,00

AREA FINANZIARIA Euro 4000,00

AREA TECNICA Euro 6000,00

Il mancato rispetto delle previsioni del CCNL in materia comporta la nullità dell'attribuzione con obbligo di restituzione da parte del dipendente.

LADDOVE NON SIA POSSIBILE EROGARE LE DETTE RISORSE LE STESSE CONFLUIRANNO NEI PREMI PER LA PRODUTTIVITÀ DA DESTINARE A TUTTO IL PERSONALE IN SERVIZIO VALUTATO POSITIVAMENTE.

4. DAL 2020, come già previsto dal CDI 2019 LE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ SARANNO CORRELATE ALLA DIMENSIONE MINIMA DEL "PROGRAMMA" NELL'AMBITO DELLA CONTABILITÀ ARMONIZZATA; LADDOVE NON SIA POSSIBILE EROGARE TALI INDENNITÀ LE DETTE RISORSE LE STESSE CONFLUIRANNO NEI PREMI PER LA PRODUTTIVITÀ AL NETTO DEGLI IMPORTI NON EROGATI A CAUSA DELLE ASSENZE PER MALATTIA PER SINGOLI PERIODI INFERIORI A 10 GIORNI

5 Un'indennità di € 350 annui lordi secondo le previsioni del CCNL viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa 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;
- b) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale elettorale;
- c) i compiti di responsabilità correlati alla gestione degli archivi informatici.

Le indennità di cui al punto 5) non possono essere cumulate con quelle effettivamente assegnate di cui ai punti 3 e 4, e in caso di assegnazione restano assorbite in quella di maggiore importo.

Art.17 Indennità di reperibilità - (art. 24, CCNL 2018)

1. Si confermano le previsioni del CDI 2019 ed il relativo importo.

Art.18 Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h, CCNL 2018)

1. Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.

2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;

Handwritten signature: Anna Maria Spinto

Handwritten signature: Anna Maria Spinto

Handwritten signature: Anna Maria Spinto

b) progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio.

c) gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale.

3. LA RELATIVA DISCIPLINA SARA' OGGETTO DI CONTRATTAZIONE PER L'ANNO 2021

Art. 19 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- L'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.

- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;

- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che

comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi; **LA RSU SI IMPEGNA AD INDIVIDUARE ENTRO IL 2020 IL NUOVO RLS.**

- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 20 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto nazionale; lo stesso demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.

I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 21 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa" o per almeno 3 ore al giorno.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.

3 Con decorrenza dal 1 gennaio 2020 la misura dell'indennità è fissata in **Euro 1,50** al giorno per due unità per 270 giorni stimati * anno, per un importo massimo complessivo nel 2020 di **Euro 700,00**

Art. 22 Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1 LA RELATIVA DISCIPLINA SARA' OGGETTO DI CONTRATTAZIONE AD INIZIO 2021 SULLA BASE DELLE RISORSE DISPONIBILI

Art. 23 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

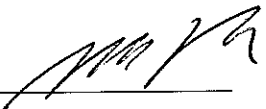
1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.

2. SUL PUNTO SI RINVIA ALLA PROSSIMA SESSIONE NEGOZIALE 2021

Art. 24 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

SUL PUNTO SI RINVIA ALLA PROSSIMA SESSIONE NEGOZIALE 2021

Il Presidente



L.C.S.

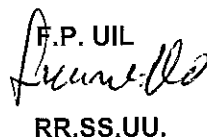
Le Organizzazioni Sindacali Provinciali

F.P. CGIL

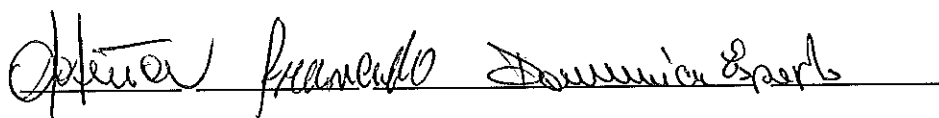
F.P. CISL

F.P. UIL

SULPM




RR.SS.UU.



Allegato ripartizione Fondo per il 2020

ISTITUTI	RIPARTIZIONE FONDO	
COMPARTO	€	7.989,75
PROGRESSIONI	€	18.837,00
INDENNITA' TURNO FERIALE	€	3.537,91
INDENNITA' TURNO FESTIVO	€	1.740,90
REPERIBILITA' FERIALE	€	1.448,30
REPERIBILITA' FESTIVA	€	4.802,25
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis)		
DISAGIO SERVIZIO CIMITERIALE	€	1.080,00
DISAGIO OPERAI ESTERNI (4 unità)	€	4.644,00
indennità rischio	€	1.147,05
ECONOMO	€	300,00
MANEGGIO VALORI (7 unità)	€	1.350,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies)		
Specifiche responsabilità AREA AMMINISTRATIVA	€	2.000,00
Specifiche responsabilità AREA FINANZIARIA	€	4.000,00
Specifiche responsabilità AREA TECNICA	€	6.000,00
Ufficiale di stato civile ed anagrafe	€	350,00
Ufficiale elettorale	€	350,00
Gestione archivi informatici	€	350,00
FONDO VIGILANZA ESTERNA POLIZIA LOCALE	€	700,00
PRODUTTIVITA' GENERALE	€	3.888,05
Economie 2019 destinate a utilizzo produttività generale	€	501,00
TOTALE FONDO (AL NETTO Istat e inc. tecnici)	€	65.016,21

Il Presidente  L.C.S.

Le Organizzazioni Sindacali Provinciali

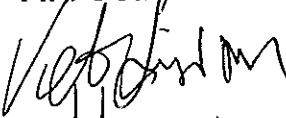


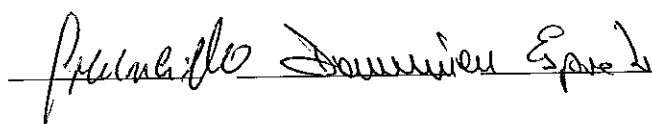
F.P. CGIL

F.P. CISL

F.P. UIL

SULPM

RR.SS.UU.



83100 AVELLINO
Via Tagliamento,91
Fax 0825/25024
www.uilfplavellino.it
e-mail:avellino@uilfpl.it
avellino@pec.uilfpl.it
Facebook:UILFPL Avellino

Avellino, 23 febbraio 2021

SEGRETERIA TERRITORIALE

Prot. n°71/2021

al Presidente della Delegazione Trattante
del **COMUNE** di
Forino (AV)
dott. Michele Pagliuca
protocollo@pec.comune.forino.av.it

Oggetto: Delega convocazione prot.918.

In relazione alla convocazione prot.918 del 08/02/2021, la scrivente O.S. delega il proprio iscritto, Sig. Stefano Fruncillo alla rappresentanza di questa segreteria provinciale territoriale, anche ai fini dell'efficacia della sottoscrizione definitiva del CID 2020.

Con l'occasione si porgono cordiali saluti.

Il Segretario Generale
Gaetano Venezia

*Firma autografa omessa ai sensi
dell'art.3 del D.Lgs.n° 39/1993*

