

COMUNE DI PETILIA POLICASTRO
PROV. DI CROTONE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE DEGLI ENTI LOCALI
RIPARTIZIONE RISORSE - FONDO ANNO 2020

Il giorno due del mese di Dicembre 2020, alle ore 11,00 in modalità da remoto, su piattaforma Zoom, in fase epidemiologica per contagio da Covid-19, come da convocazione in data 27.11.2020, prot.n.6283, le parti hanno raggiunto il presente accordo, in ordine al contratto collettivo decentrato integrativo - parte economica - per il personale dipendente, con specifico riferimento alle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2020.

A seguito del parere favorevole espresso dal revisore dei Conti n. 26 del 09/12/2020 sull'ipotesi di C.C.D.I. anno 2020 ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio; nonché a seguito della Deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 10/12/2020 con la quale la Giunta ha autorizzato il Presidente della Delegazione di parte Pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente anno 2020.

Oggi nel giorno 16 dicembre 2020 alle ore 10.00, si è riunita, in modalità da remoto, su piattaforma Zoom, la Delegazione Trattante, per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato del personale dipendente del Comune di Petilia Policastro, per la ripartizione del Fondo anno 2020.

Pertanto:

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA composta da:

Presidente, dott ssa Teresa Giordano
Componente: Dott. ssa Maria Nicotera
Componente: Dott. Ssa Rosaria Mannarino
Componente: Dott. Ssa Francesca Saporito
Componente: Arch. Francesco Trovato
Componente: Ing. Sebastiano Rocca
Componente Dott ssa Marilena Curcio


DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL

CISL-FP - Tommaso Scozzafava
C.G.I.L. F.P. – Salvatore Schicchitano
U.I.L. F.P.L. – Gaetano Papaleo
CSA – Fabio Schiavone

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Gumari Orlando
Angotti Carmine
Romano Enzo

Successivamente a fine della presente riunione le parti sindacali e la parte pubblica firmeranno il presente contratto digitalmente, nel corso della giornata, visto le difficoltà ad operare da remoto. Si precisa che le RSU aziendali firmeranno in presenza, in quanto sprovviste di firma digitale.



TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO II
IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1

Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate **nell'allegato "A" e quantificate in € 125.445,00 come risultante dalla determina del Responsabile del Settore n.35 del 24.11.2020.**
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. **Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 55.174,00** già decurtate delle somme destinate per:
 - a) progressioni economiche;
 - b) indennità di comparto;saranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito **dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.**
4. Per **l'anno 2020** le risorse del salario accessorio del personale dipendente di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.

Art. 2

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b)

CCNL 21/05/2018

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale. A tale istituto è destinato l'importo pari ad euro 16.500,00 nonchè tutte le somme che residuano dal fondo, detratte le somme destinate agli altri istituti.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.
3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il personale part-time concorre in proporzione oraria.
4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere



soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o. mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.

5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.
6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
7. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
8. Le percentuali ed i criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance, sono :
 - **UNA QUOTA PARI AL 30%** sarà destinata a premiare **la performance organizzativa**. (Ai fini dell'assegnazione della relativa indennità, ulteriore criterio sarà quello della presenza in servizio (se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno);
 - **IL RESTANTE 70%** premierà **la performance individuale**. Si terrà conto della presenza in servizio se l'assunzione o la cessazione è avvenuta in corso d'anno.

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale, non sono considerate assenze dovute a: Malattia (fino a 20 giorni all'anno), infortunio, congedo ordinario e per maternità, terapie salvavita, permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 2001, permessi per legge 104, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nel numero massimo di 1 dipendente per ogni categoria, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro capite dell'incentivazione della performance individuale attribuita al personale dipendente valutato positivamente, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

A parità di punteggio sarà preferito il dipendente che nell'anno precedente ha conseguito una valutazione superiore al punteggio di 95.

Art. 3

Progressione economica orizzontale

Art. 16 CCNL 21/05/2018

Tale istituto per l'anno 2020 **viene finanziato** con un importo pari ad **€10.600,00**.

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti non superiore al **50% del totale dei dipendenti aventi diritto**, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 8.

3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

I criteri sono i seguenti:

- Incidenza della valutazione 70%;

- Incidenza esperienza maturata 10% (secondo valutazione espressa dal responsabile di settore che prescinde dal periodo di permanenza nella precedente posizione economica);

- Incidenza competenza acquisita 20% (percorsi di formazione con rilascio di attestati che abbiano determinato una crescita professionale del dipendente certificata con rilascio di attestati con profitto, vedi scheda allegata).

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018.



5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. La valutazione compete al Responsabile d'Area a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione.
10. A parità di punteggio vale l'anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, vale il più anziano di età. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio richieste secondo la propria disciplina.

Art. 4

Indennità condizioni di lavoro

Art. 70-bis CCNL 21/05/2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Schema per la pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVR attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento

- a) indice di rischio basso (peso causale 0)
- b) indice di rischio medio (peso causale 1)
- c) indice di rischio alto (peso causale 2)
- d) indice di rischio molto alto (peso causale 3)

Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario contabile ricoperto

- a) economi (peso causale 1)
- b) sostituti economi (-)
- c) riscuotitori speciali, agenti pagatori (-)
- d) nessuna maneggio valori (peso causale 0)

Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta

- a) Nessuna condizione di disagio (peso causale 0)



b) Improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni (peso causale 1).

c) -Ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi educativi e scolastici, articolato in modo da coprire un arco orario simile a quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione con: flessibilità della prestazione lavorativa che prevede entrate ed uscite; diversificate nei giorni della settimana; disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio; necessità di rendere prestazioni per attività che si protraggono oltre l'orario di chiusura del servizio.

-Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un'effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 2).

e) Elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico. (peso causale 3).

Rischio	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto	Rischio molto alto		
Pesatura rischio	0	1	2	3		
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Agenti pagatori	Sostituti economi	Economi		
	0	-	-	1		
Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D	Disagio tipo E	
	0	1	2	3	4	
Indice Ente	Enti 30000 ab. <	Enti 30000 ab. < 100000 ab. <	ab. < Enti 100000 ab. >	Enti 100000 ab. >	Regioni, Province, Città Metropolitane	
	0	1		2		

Criteria per il calcolo dell'indennità

Vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali e dell'indice dell'ente

La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1	€ 1,00
2	€ 3,00
3-4	3,50

Per l'annualità 2020 è stanziata la somma di euro 12.900,00

La corresponsione dell'indennità è subordinata all'attestazione resa dal responsabile di servizio circa la sussistenza dei presupposti per l'erogazione.

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

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. Nei giorni di assenza (es. ferie, permessi, malattia, ecc...), l'indennità non è dovuta. L'effettivo svolgimento delle attività che consentono l'erogazione dell'indennità di condizione di lavoro deve essere attestata dal responsabile di settore.

Art. 5

Indennità per specifiche e particolari responsabilità

Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018;

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi. Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti/ Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva, deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, sempre qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

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

1. incarico di responsabilità di Servizio/Ufficio e di Sostituzione del Responsabile di Settore (ripartite in 1/12): € 3.000 per le Cat D
2. incarico di responsabilità di Servizio/Ufficio(ripartite in 1/12 : € 2.500 per le Cat C e D,
3. personale di CAT B che coordina operatori di pari o inferiore categoria: 1.500,00;

TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 1 – 10.250,00

- L'indennità di responsabilità per specifiche funzioni **di cui al comma 2** è erogata al personale appartenente alla categoria "D", "C" e "B" nella misura di € 300,00.

TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 2 – n.2 unità euro 600,00

1. TOTALE COMPLESSIVO € € 10.850,00

Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato.

2. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni e la stessa verrà corrisposta per i giorni di effettivo servizio al pari delle altre indennità

Art. 6

Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno

(art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.



2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € **1.500,00**

Art.7

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

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano gli incentivi tecnici (dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in modo forfettario in €20.000,00, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-

Art 8

Reperibilità

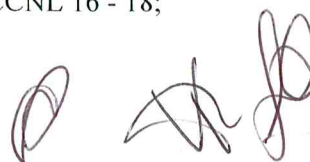
1. Per i servizi stato civile, COC , CUSTODE CIMITERO , viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato con specifico accordo della durata massima di un anno.
4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestatato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.
6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Per il 2020 viene stanziata la seguente somma: 1.500,00

Art.9

Indennità di funzione polizia locale

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C , che non risulti incaricato di posizione organizzativa, un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 1.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.
4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 2018.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;



- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18; 30
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 16 - 18.
7. L'indennità sarà commisurata ovviamente in base alle risorse effettivamente disponibili e per il 2020 **l'indennità è stabilita nella somma pari a € 750,00.**

Letto, confermato e sottoscritto.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott ssa Teresa Giordano

Componente: Dott. ssa Maria Nicotera

Componente: Dott. Ssa Rosaria Mannarino

Componente: Dott. Ssa Francesca Saporito

Componente: Arch. Francesco Trovato

Componente: Ing. Sebastiano Rocca

Componente Dott ssa Marilena Curcio

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL

CISL-FP - Tommaso Scozzafava



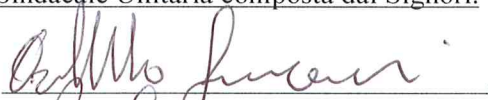

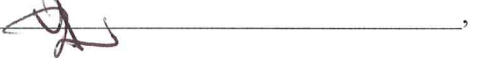
C.G.I.L. F.P. – Salvatore Schicchitano

U.I.L. F.P.L. – Gaetano Papaleo

CSA - Fabio Schiavone

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

Gumari Orlando  ,
Angotti Carmine  ,
Romano Enzo  ,

CRITERI DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONE

ORIZZONTALE

INCIDENZA VALUTAZIONE PERFORMANCE TRIENNIO PRECEDENTE L'ATTIVAZIONE DELL'ISTITUTO (il punteggio viene parametrato sulla base della valutazione di 0,233 per ogni punto attribuito nel triennio precedente es. punti $300 \times 0,233 = 69,99$) **0-70**

INCIDENZA ESPERIENZA MATURATA 0-10;
-Molto elevata 10 punti
-elevata 8 punti
-Discreta 6 punti
-Bassa 2 punti

INCIDENZA COMPETENZE ACQUISITE 0-20

- Capacità di autoaggiornamento e di specifico apporto personale alle attività di competenza.....0-2
- Capacità di gestire emergenze e necessità di cambiamento delle modalità operative standard.....0-3
- Capacità di conseguire risultati ed obiettivi attesi.....0-3
- Percorsi di formazione certificati con attestati con profitto (4 punti per ogni percorso formativo fino a massimo 12).....0-12

