



Comune di Livorno

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO (CCDI)
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI LIVORNO
PER L'ANNO 2018

In data 31 Dicembre 2018, alle ore 11:00, presso la Sala Pre-Consiliare "De Majo" del Palazzo Vecchio del Comune di Livorno, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OOSS.

Al termine della riunione, le Parti sottoscrivono il presente contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2018.

- la delegazione trattante di parte pubblica:

Presidente - Dott.ssa Paola Pampana, Dirigente del Settore "Organizzazione e controllo"

[Handwritten signature of Paola Pampana]

Componente - Dott.ssa Senia Bacci Graziani, Dirigente del Settore "Contratti provveditorato economato patrimonio demanio"

[Handwritten signature of Senia Bacci Graziani]

- la delegazione trattante sindacale

RSU Aziendale, Letizia Carmignani, FP GCIL e coordinatrice RSU

CECILIA TESTA

[Handwritten signature of Cecilia Testa]

RSU Aziendale, Nella Benfatto, FP CISL,

STEFANO CAROTI

[Handwritten signature of Stefano Caroti]

RSU Aziendale, Rosa Distaso, UIL FPL

MARGARITA VACCARI

[Handwritten signature of Margherita Vaccari]

RSU Aziendale, Riccardo Saller, CSA RAL. Nota Prot. 165285/2018

RSU Aziendale, Fantelli Stefano, DICCAP Sulp

RSU Aziendale, Michele Manzella, USB

OO.SS. Territoriale FP CGIL,

[Handwritten signature]

OO.SS. Territoriale FP CISL,

[Handwritten signature]

OO.SS. Territoriale UIL FPL,

[Handwritten signature]

OO.SS. Territoriale CSA RAL,



OO.SS. Territoriale DICCAP SULP,.....

OO.SS. Territoriale USB.....



**PREMESSE DI ORDINE GENERALE**

- a) In data 14/11/2018 sono stati forniti gli indirizzi da parte della Giunta Comunale sulla contrattazione decentrata alla delegazione trattante di parte pubblica, sulla base dei quali si addivene alla sottoscrizione dell'accordo decentrato 2018.
- b) In data 20/11/2018 sono state avviate le trattative, intervallate da 4 commissioni tecniche, per analizzare i nuovi istituti contrattuali in vista della preintesa siglata in data 19/12/2018.
- c) In data 19/12/2018 è stata siglata la preintesa nella quale sono stati disciplinati i contenuti di cui al presente CCDI.
- d) **In data 27/12/2018 la Giunta Comunale ha autorizzato alla sottoscrizione del presente CCDI 2018.**
- e) Le clausole contrattuali del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo vengono formulate in conformità alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione ed alla legge, salvaguardando la delimitazione delle competenze degli organi di gestione in materia di organizzazione degli uffici e gestione dei rapporti di lavoro, ai sensi dell'art. 65 c. 1 del d.lgs. n. 150/2009, nonché i criteri stabiliti dalle norme di legge e dai contratti sugli strumenti di valorizzazione del merito e l'incentivazione della produttività, pur in presenza di un perdurante obbligo di contenimento delle risorse da destinare al trattamento accessorio.
- f) Le parti danno atto delle procedure necessarie perché l'accordo decentrato, una volta siglato possa avere piena efficacia (ex Circolare n. 25/2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, emanata ai sensi dell'art. 40 bis c. 1 del d.lgs. 165/2001), consapevoli che la compilazione della documentazione prevista (Relazioni illustrativa e tecnico finanziaria) è volta a consentire l'accertamento del rispetto delle norme, e la coerenza con i profili di compatibilità economico finanziaria, al fine tra l'altro di ottenere la certificazione da parte del Collegio dei Revisori, avvenuta in data 27/12/2018.
- g) Viene dato altresì atto del rispetto del vincolo previsto dall'art. 23, 2° comma del D.lgs. 75/2017, che prevede a decorrere dal 01/01/2017 che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, così come novellato dall'art. 11 del D.L. 135/2018.
- h) Viene dato altresì atto del consolidamento del fondo ex art. 67 del CCNL 21/05/2018 come da determina n. 5185/2018, certificata dall'organo di revisione in data 28/06/2018 ed integrata con successiva determina n. 9023/2018 anch'essa certificata in data 19/11/2018 e pervenuta via e-mail dal Presidente del Collegio dei Revisori il giorno 20/11/2018.
- i) Le parti ritengono di dover destinare la totalità delle risorse che rimangono disponibili (dopo le destinazioni obbligatorie e non utilizzabili del fondo ex art. 68 CCNL 21/05/2018) così come previsto dall'art. 7, comma 4° lett. a) del nuovo CCNL 21/05/2018 – Comparto funzioni locali, che disciplina le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa e riportate nel presente accordo, privilegiando gli istituti per l'incentivazione del personale e la valorizzazione del merito – produttività, ma anche progressioni economiche orizzontali - sulla base delle disposizioni di cui all'art. 16 del nuovo CCNL e contando su un fondo composto in misura del tutto prevalente da risorse stabili, che potranno essere eventualmente integrate da risorse stabili non utilizzate relative all'anno 2017, ai sensi dell'art. 67, comma 2° lett. d) CCNL 21/05/2018.
- j) Si richiamano i contenuti del protocollo d'intesa del 28/12/2017, come rivisto per la parte finanziaria dall'accordo preliminare siglato in data 19/12/2018, relativamente alle PEO e agli altri istituti oggetto di contrattazione. Viene dato atto che ne è stata data preliminare

informazione al personale (con e-mail del Personale del 4/1 u.s.) - e che le progressioni sono improntate al riconoscimento del merito, dunque conseguenti a specifiche valutazioni riguardanti le statuizioni di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, in particolare la valutazione della performance individuale dell'ultimo triennio, data dalla media dei migliori due anni nel triennio di riferimento, l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, le competenze acquisite e certificate a seguito dei processi formativi.

- k)** Il presente contratto decentrato riguarda espressamente i seguenti istituti contrattuali ex. art. 7, comma 4° del CCNL 21/05/2018:
- 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;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Si conviene di confermare, nelle more dell'allineamento alle statuizioni del CCNL 21/05/2018, gli attuali accordi decentrati con i quali sono stati disciplinati i criteri per :

- 1) l'attribuzione dei premi correlati alla performance, compresa la determinazione dell'indennità di risultato delle Posizioni Organizzative;
- 2) la correlazione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa;
- 3) l'attribuzione di responsabilità di funzione al personale dipendente non titolare di P.O. con le relative fasce;
- 4) l'attribuzione delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori, rinviando alla contrattazione 2019-2021 l'applicazione dei nuovi criteri previsti dal CCNL del 21/05/2018.

- l)** Pertanto saranno oggetto di successiva contrattazione decentrata, da avviare entro il 15 gennaio 2019, da concludere entro i termini previsti dal contratto, i seguenti istituti ex. art. 7, comma 4° del CCNL 21/05/2018:
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, fatto salvo quanto di seguito specificato al punto 2 del presente accordo;
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di 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-quinques, 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-quinques comma 1;
  - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
  - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - 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.
- 5) la differenziazione del premio individuale ex art. 69 del CCNL del 21/05/2018.

*ACCORDO DECENTRATO 2018*

## **1. DISCIPLINE CONTRATTUALI E RISORSE DECENTRATE**

1.1 Le Parti convengono sull'applicazione dei criteri e delle regole di seguito riportate, da applicarsi nei confronti di tutto il personale, compreso gli ex. provinciali, sulla cui base si va a determinare conseguentemente - in relazione alle disponibilità complessive del fondo come ad oggi costituito, e fatti salvi dunque gli esiti di successive dinamiche gestionali - il quadro previsionale delle destinazioni disponibili per il 2018, riportate in **tabella allegata n. 1** predisposta dall'amministrazione. Per quanto non contemplato nel presente accordo permangono le previsioni dei precedenti accordi decentrati, ex art. 5 c. 4 CCNL 1/4/1999, per le parti compatibili o non disapplicate dal nuovo contratto collettivo nazionale ex. art. 2, comma 8 CCNL 21/05/2018 e sulla base di quanto riportato ai punti 5 e 6 del presente accordo.

1.2 La vigenza del presente contratto (CCDI) è annuale ed afferisce all'anno 2018. Si precisa che i criteri di ripartizione delle risorse possono essere oggetto di negoziazione eventuale con cadenza annuale, sebbene sottostiano al limite e vincolo di spesa di cui all'art. 23, 2° comma, D.Lgs. 75/2017 così come novellato dall'art. 11 del D.L. 135/2018. .

1.3 Nel confermare per il personale titolare di P.O. gli specifici meccanismi derivanti da precedenti accordi con quali veniva disciplinata la correlazione tra retribuzione di risultato e altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, quali ad esempio quelli derivanti dagli incentivi per progettazione ex. art. 92 D.Lgs. 163/2006, o come legali appartenenti all'Avvocatura civica, o per recupero evasione ICI, si conferma - per il resto del personale - l'abrogazione immediata delle clausole contrattuali concernenti i limiti al cumulo dei compensi incentivanti, di cui al p. 2.2.6 del decentrato del 11/10/2013 (superamento di € 1.500 tra produttività e compensi per Ici, Ato, Merloni, Avvocatura), come da CCDI 9/12/2016.

1.4 Le Parti prendono atto della destinazione complessiva delle risorse per la performance organizzativa ed individuale come da **tabella allegata n. 1**, impegnandosi a destinare le eventuali ulteriori risorse variabili che si rendessero disponibili da economie derivanti da valutazione non piena della performance dell'anno 2017 a tale istituto e di quanto specificato al successivo punto 2.

## **2. SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE – CRITERI**

**(ex. art. 7, comma 4 lett: b) criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa; v) criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa; CCNL 21/05/2018) – Differenziazione del premio individuale ex. art. 69 del CCNL 21/05/2018.**

2.1) Si conviene di rinviare nella successiva sessione contrattuale 2019-2021, la definizione di detti criteri, che saranno oggetto di apposito confronto ex. art. 5 lett. b) del CCNL 21/05/2018.

2.2) Tali criteri dovranno essere redatti in conformità delle statuizioni di cui al D.Lgs. 150/2009 novellato dal D.Lgs. 74/2017, e saranno necessari per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale, alla performance organizzativa, alla differenziazione del premio individuale, alla correlazione dei compensi ex lege dovuti ai titolari di Posizione organizzativa, alla determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

Detti criteri, dopo il confronto e l'accordo in contrattazione decentrata, saranno oggetto di apposita regolamentazione da parte dell'Ente.

2.3) Nelle more dell'approvazione del nuovo regolamento, le Parti convengono di fare salva l'attuale regolamentazione di cui alla delibera G.C. 72/2014, che comprende anche i criteri

per la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, mantenendo l'efficacia dell'accordo confermativo del CCDI 9/12/2016 sottoscritto in data 13/07/2018.

### 3. REGOLAMENTAZIONE INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE EX. ART. 113 D.L.GS. 50/2016 – CRITERI (ex. art. 7, comma 4 lett. g) CCNL 21/05/2018)

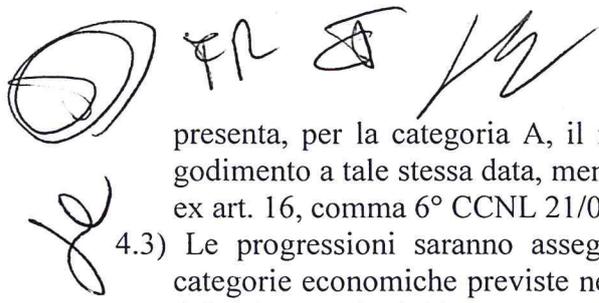
- 3.1) Si conviene, anche in questo caso, di rinviare nella successiva sessione contrattuale 2019-2021 la definizione dei contenuti del **“Regolamento per gli incentivi per funzioni tecniche”**, per il quale è stata data preventiva informazione sui contenuti in data 07/12/2018 da parte datoriale alle OO.SS..
- 3.2) Si ricorda che tale regolamentazione dovrà essere redatta sulla base delle disposizioni di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, e che dovrà indicare i criteri e le modalità per l'attribuzione e ripartizione degli incentivi al personale, dando atto che le relative risorse faranno carico ai rispettivi capitoli di bilancio dell'Ente.

### 4. PROGRESSIONI ORIZZONTALI (PEO) anno 2018 (ex. art. 7, comma 4° lett. c) criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

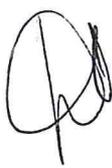
- 4.1) I posti a selezione per le progressioni orizzontali 2018 sono distribuiti, in relazione alle disponibilità di risorse assegnate per tale finalità, **pari ad € 150.102,02**, in maniera proporzionale rispetto alla consistenza degli organici di ciascuna Categoria Economica, secondo le percentuali di seguito indicate:

Categorie	N.	%	N. progressioni	importo
Cat. A5 - n. dip.ti	5	100	5	1.200,00
Cat. B1 - n. dip.ti	6	45	3	1.059,75
Cat. B3 - n. dip.ti	25	45	12	4.141,94
Cat. B4 - n. dip.ti	9	45	4	1.530,33
Cat. B5 - n. dip.ti	6	45	3	1.206,10
Cat. B6 - n. dip.ti	17	45	8	5.753,29
Cat. B7 - n. dip.ti	46	45	21	7.245,00
Cat. C1 - n. dip.ti	58	45	26	13.225,96
Cat. C2 - n. dip.ti	19	45	9	5.251,12
Cat. C3 - n. dip.ti	52	45	23	15.169,29
Cat. C4 - n. dip.ti	31	45	14	10.777,10
Cat. C5 - n. dip.ti	145	40	58	27.840,00
Cat. D1 - n. dip.ti	26	20	5	4.855,46
Cat. D2 - n. dip.ti	87	20	17	32.411,25
Cat. D3 - n. dip.ti	35	20	7	6.975,62
Cat. D4 - n. dip.ti	27	15	4	4.309,59
Cat. D5 - n. dip.ti	19	15	3	4.900,37
Cat. D6 - n. dip.ti	23	10	2	2.249,85
Totali	636		224	150.102,02

- 4.2) Il personale interessato, numericamente riportato nella tabella soprastante, è costituito da quello in servizio nell'Ente alla data dell'1/01/2018, compresi gli ex. provinciali, e che



presenta, per la categoria A, il requisito minimo contrattuale di 24 mesi nella posizione in godimento a tale stessa data, mentre per le categorie B, C e D il requisito minimo è di 36 mesi ex art. 16, comma 6° CCNL 21/05/2018.

- 
- 4.3) Le progressioni saranno assegnate con decorrenza 01/01/2018 per gli appartenenti alle categorie economiche previste nel precedente CCNL 31/03/1999, come integrato dall' art. 35 del CCNL 22/01/2004, mentre per le nuove posizioni apicali di cui alla tabella C del CCNL 21/05/2018, la decorrenza avverrà con effetto dal 01/04/2018, ex. art. 64, comma 3° CCNL 21/05/2018, per una spesa complessiva a carico del fondo 2018 parte fissa corrispondente a quanto riportato in tabella, fatto salvo quanto richiamato ai punti seguenti.
- 
- 4.4) Il personale interessato al singolo percorso selettivo - riferendosi con ciò al raggruppamento di dipendenti di ciascun Settore nelle condizioni predette - viene sottoposto ad apposita valutazione da parte della dirigenza di riferimento per la copertura dei posti disponibili. Qualora si tratti di personale non collocato in Settori, bensì - tenendo conto delle specificità degli attuali assetti organizzativi - posto alle dirette dipendenze del dirigente di Dipartimento, o del Segretario Generale, provvederanno questi ultimi a curare le relative valutazioni.
- 
- 4.5) Potranno essere sottoposti a progressione quei dipendenti che si siano distinti particolarmente per il contributo fornito al miglioramento della produttività, così come rilevabile dal valore attribuito come performance individuale, che comprende i livelli di qualità della prestazione e di professionalità, i livelli di autonomia funzionale, la capacità di contribuire al conseguimento degli obiettivi utili alla funzionalità dei servizi e capacità di sviluppare un clima di collaborazione attiva. Dette condizioni, unitamente ad altri fattori attinenti all'area delle competenze professionali e delle conoscenze, devono essere documentate da parte dei dirigenti di Settore, attraverso l'utilizzo di punteggi (centesimi) in apposita scheda valutativa - per la quale si rinvia all'*allegato n. 2*, strutturata per Categoria e posizione economica secondo i criteri posti dall'art. 23 del D.lgs. 150/2009 e dall'art. 16 CCNL 21/05/2018. I requisiti minimi necessari per poter accedere alla possibilità di effettuare progressione sono corrispondenti al punteggio di **60/100**.
- 4.6) Sulla base dei dati e dei valori economici derivanti dall'applicazione alle posizioni economiche di ciascuna Categoria delle percentuali della tabella di cui al p. 4.1, fatte salve comunque le verifiche e le conseguenti modifiche a tale quadro in relazione alla consistenza effettiva degli organici a consuntivo, vengono inviati ai Settori gli elenchi del personale che può concorrere alle progressioni economiche, tenendo conto dei tempi di maggiore permanenza del personale nei diversi Settori, in modo da evitare quanto più possibile frazionamenti dei relativi processi valutativi, secondo quanto previsto al punto 4.2) e 4.8).
- 4.7) I dirigenti di Settore, prima di dare avvio a dette valutazioni, sentiti i responsabili degli uffici di riferimento, effettuano una consultazione e una verifica congiunta con gli altri dirigenti del Dipartimento e, nel caso in cui il dipendente abbia operato per più settori nell'anno di riferimento, anche i Dirigenti di detti Settori, ed in seguito, collegialmente, in sede di Conferenza dei Dirigenti, al fine di allineare e omogeneizzare tra loro criteri e modalità applicative, assicurando con ciò coerenza complessiva al processo.
- 4.8) Qualora nel corso dell'anno fossero intervenute mobilità di personale interno o riorganizzazioni, il dirigente di Settore titolato a compilare la scheda del singolo dipendente è colui al quale il dipendente è assegnato, sentiti i Dirigenti dei precedenti Settori, coerentemente con quanto stabilito al p. 4.7. In tal caso detto dirigente, prima di esprimere il proprio giudizio, è tenuto a consultare in via istruttoria il dirigente di ulteriore riferimento e ad acquisirne i relativi elementi di valutazione, sulla cui base poter complessivamente esprimersi. Nel caso di personale comandato presso soggetti esterni, le relative proposte di valutazione di norma dovranno essere acquisite presso i soggetti che gestiscono funzionalmente il personale stesso, dal dirigente del Settore interessato per affinità di materia al servizio di cui trattasi.
- 4.9) Una volta concluso il processo di valutazione, e preliminarmente ai nuovi inquadramenti, la dirigenza dà comunicazione individuale dei suoi esiti, anche tramite colloquio se richiesto, rendendo dunque partecipe il personale delle scelte compiute, ai fini della massima chiarezza e trasparenza. Il personale sottoscrive per presa visione la scheda di valutazione. I dipendenti

valutati possono evidenziare le proprie ragioni ed eventuali errori od omissioni che possono essere incorsi a loro avviso nelle valutazioni di propria pertinenza, entro il termine massimo di 15 giorni dalla predetta comunicazione. Entro ulteriori 15 giorni, un apposito Collegio composto dal Dirigente di riferimento, dal Dirigente di Dipartimento e dal Segretario Generale, fornisce le dovute risposte, eventualmente ascoltando direttamente le rimostranze dell'interessato, che può essere assistito eventualmente dall'organizzazione sindacale di appartenenza, e procede alle determinazioni finali.

- 4.10) Una volta compilate le schede definitive ed effettuate le valutazioni all'interno di ciascun Settore, viene redatta a cura del Settore Indirizzo Organizzazione e controllo, la graduatoria con validità 01/01 o 01/04-31/12/2018 degli idonei per ogni Categoria Economica di appartenenza del personale, secondo i punteggi conseguiti, e dichiarata, con propria determina, la copertura dei posti disponibili, compatibilmente con l'entità del budget ed i profili professionali individuati, attingendo all'interno di detta graduatoria. A parità di punteggio, i soggetti da inquadrare nella nuova posizione economica vengono individuati tenendo conto del maggior punteggio assegnato nella scheda per la "performance individuale", ed in subordine per "l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento" e per le "competenze acquisite e certificate a seguito dei processi formativi", compatibilmente col budget assegnato.
- 4.11) Effettuate le procedure di cui ai commi precedenti, i dirigenti di Settore adottano proprie determinazioni di approvazione degli esiti delle valutazioni, e conseguentemente il Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo dispone gli inquadramenti e la liquidazione degli importi dovuti, con le decorrenze precisate al punto 4.3, sulla base della graduatoria di cui al punto 4.10.

## 5. ALTRI ISTITUTI CONTRATTUALI

Le Parti convengono di confermare la validità degli attuali accordi decentrati in essere limitatamente all'anno 2018 relativi ai criteri per:

- 1) l'attribuzione di responsabilità di funzione al personale dipendente non titolare di P.O. con le relative fasce. Si conviene altresì, nel caso di trasferimento ad altro settore o mutamento di mansione all'interno del medesimo ufficio avvenuto nel corso dell'anno 2018, che la funzione abbia decorrenza dalla data dell'effettivo svolgimento del compito di responsabilità aggiuntivo, come certificato dal relativo dirigente.
- 2) l'attribuzione delle indennità di rischio, disagio e maneggio valori, rinviando alla contrattazione 2019-2021 l'applicazione dei nuovi criteri e dei nuovi importi previsti dal CCNL 21/05/2018 per detti istituti, in correlazione alle risorse che si renderanno disponibili per il trattamento accessorio nel fondo risorse decentrate, dati gli attuali vincoli di spesa.

## 6. CLAUSOLA PROGRAMMATICA E FINALE

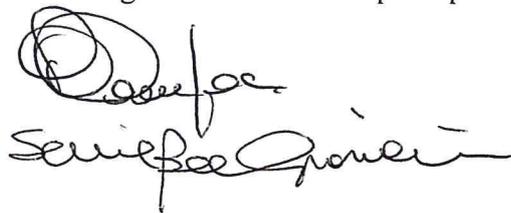
- 6.1) Le Parti hanno convenuto sull'esigenza della durata annuale del presente CCDI per consentire nel periodo 2019-2021 il pieno allineamento alle nuove prescrizioni contrattuali.
- 6.2) Pertanto saranno oggetto di successiva contrattazione decentrata, da avviare entro il 15 Gennaio 2019, i seguenti istituti ex. art. 7, comma 4° del CCNL 21/05/2018, con le seguenti priorità:
  - *l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di 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;*
  - *l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*

- i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e la differenziazione del premio individuale ex art. 69 del CCNL del 21/05/2018;
- i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies;
- i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione.

6.3) Qualora non si addivenisse alla sottoscrizione del nuovo decentrato nell'anno 2019, si conferma la validità del presente accordo, ex. art. 8, comma 7. del CCNL 21/05/2018.

Livorno, li 31/12/2018

Per la Delegazione trattante di parte pubblica



per la RSU



Per le Organizzazioni Sindacali

FRANCESCO REDINI CISL PD LIVORNO

ROSA DISTASO UIL FPL

~~DECRATISSA~~

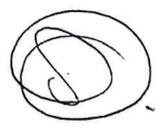
CARMIGNANI LETIZIA CUII  
FP



Tabella n. 1

**Destinazione risorse fondo anno 2018 ex. art. 68 CCNL 21/05/2018  
Decentrato 31 dicembre 2018 - importi come da preintesa del 19/12/2018**

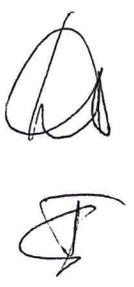
CCNL 2016-2018	<b>FONDO RISORSE DECENTRATE - DESTINAZIONE</b>	<b>ANNO 2018</b>	
	<b>IMPORTO COMPLESSIVO - RISORSE STABILI</b>	<b>4.712.003,00</b>	
	<b>UTILIZZI INDISPONIBILI</b>		
art. 68 c. 1	Differenziali PEO storiche	2.048.415,84	
art. 68 c. 1	Differenziali PEO personale in categoria superiore ex. art. 22 D.lgs. 75/2017		
art. 68 c. 1	Indennità di comparto - art. 33 c.4 lett. b)-C) CCNL 22/01/2004	505.880,62	
art. 68 c. 1	Incremento indennità personale educativo - art. 6 CCNL 5/10/2001	68.589,31	
art. 68 c. 1	Indennità tempo potenziato personale educativo - art. 31, c.7 CCLN 14/09/2000	0,00	
art. 68 c. 1	Indennità annua fissa ex. 8 <sup>a</sup> q.f. - art. 37 c.4 CCNL 6/7/1995 (€ 1.500.000 annue)	6.456,00	
	<b>TOTALE RISORSE INDISPONIBILI</b>	<b>2.629.341,77</b>	
	<b>RISORSE DISPONIBILI DA RIPARTIRE IN:</b>	<b>2.082.661,23</b>	
			<b>importo unico</b>
art. 68 c. 2	a) premi correlati alla performance organizzativa - conferma vecchi accordi	748.895,21	<b>lett. a)+b)</b>
art. 68 c. 2	b) premi correlati alla performance individuale - conferma vecchi accordi		
art. 68 c. 2	c) indennità condizioni di lavoro art. 70-bis: rischio, disagio, maneggio valori - conferma vecchi accordi compreso disagio stadio VV.UU.	75.554,00	
art. 68 c. 2	d) indennità di turno, reperibilità, maggiorazioni orarie - conferma vecchi accordi	701.227,00	
art. 68 c. 2	e) compensi per specifiche responsabilità ex. art. 70-quinquies 1° comma - conferma vecchi accordi anche per la Polizia Locale	379.400,00	
art. 68 c. 2	e) compensi per specifiche responsabilità ex. art. 70-quinquies 2° comma - conferma vecchi accordi	27.483,00	
art. 68 c. 2	f) indennità di servizio esterno art. 56-quinquies- Polizia Locale	0,00	
art. 68 c. 2	<b>f) indennità di funzione art. 56-sexies - Polizia Locale</b>	<b>0,00</b>	
art. 68 c. 2	<b>g) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge - risorse variabili art. 67 c. 3 - dettaglio</b>		
art. 68 c. 2	g) art. 43 L. 449/97 art. 4 c. 4 CCNL 5/10/2001 - Convenzione ATO	3.288,00	
art. 68 c. 2	g) Compensi ICI	10.471,04	
art. 68 c. 2	g) Compensi ISTAT - art. 70-ter	3.209,24	
art. 68 c. 2	g) Compensi avvocatura art 27 CCNL 14.09.00- sentenza 439/2016 e 404/2018	90.540,97	<b>107.509,25</b>
art. 68 c. 2	h) Compensi messi notificatori art. 54 CCNL 14/09/2000 - risorse art. 67 c.3 lett G)	0,00	
art. 68 c. 2	<b>J) PEO finanziate con decorrenza dall'anno di riferimento, a valere sulle risorse stabili</b>	<b>150.102,02</b>	<b>Protocollo d'intesa 28/12/2017</b>
	<b>TOTALE RISORSE FONDO DA RISORSE VARIABILI</b>	<b>107.509,25</b>	
	<b>TOTALE RISORSE FONDO ECONOMIE ANNO PRECEDENTE ACCERTATE</b>	<b>0,00</b>	
	<b>TOTALE RISORSE FONDO ECONOMIE QUOTE FISSE NON DESTINATE</b>	<b>0,00</b>	
	<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE INDISPONIBILI FONDO 2018</b>	<b>2.629.341,77</b>	
	<b>TOTALE DESTINAZIONE RISORSE DISPONIBILI PARTE FISSA FONDO 2018</b>	<b>2.082.661,23</b>	
	Straordinari	340.862,00	
	<b>IMPORTO COMPLESSIVO</b>	<b>5.160.374,25</b>	



**Elementi di valutazione per le progressioni orizzontali:**

Dipendente: \_\_\_\_\_ Categoria e posizione economica: \_\_\_\_ passaggio alla posizione: \_\_\_\_

Profilo Professionale: \_\_\_\_\_ Settore di appartenenza: \_\_\_\_\_



**1. primi passaggi di posizione economica nelle cat. B, C e D (da B1 a B2 – da C1 a C2 – da D1 a D2) e per le progressioni nella cat. A**

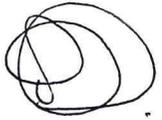
PERFORMANCE INDIVIDUALE	Valutazione Performance Individuale	Risultanze della valutazione della Performance individuale - Media dei migliori due anni nel triennio in questione	p. da 0 a 60
AREA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI	Qualificazione ed Esperienza Professionale	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	p. da 0 a 35
AREA DELLE CONOSCENZE	Qualificazione e Formazione professionale	Competenze acquisite e certificate a seguito dei processi formativi	p. da 0 a 5



**2. passaggi tra posizione intermedie delle cat. B, C e D (da B2 a B7, da C2 a C5, da D2 a D6)**

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Valutazione Performance Individuale	Risultanze della valutazione della Performance individuale - Media dei migliori due anni nel triennio in questione	p. da 0 a 60
AREA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI	Qualificazione ed Esperienza Professionale	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	p. da 0 a 30
AREA DELLE CONOSCENZE	Qualificazione e Formazione professionale	Competenze acquisite e certificate a seguito dei processi formativi	p. da 0 a 10





3. *passaggio alle ultime posizioni economiche delle cat. B, C e D (B8 – C6- D7)*

4.

PERFORMANCE INDIVIDUALE	Valutazione Performance Individuale	Risultanze della valutazione della Performance individuale - Media dei migliori due anni nel triennio in questione	<i>p. da 0 a 60</i>
AREA DELLE COMPETENZE PROFESSIONALI	Qualificazione ed Esperienza Professionale	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento	<i>p. da 0 a 40</i>
AREA DELLE CONOSCENZE	Qualificazione e Formazione professionale	Competenze acquisite e certificate a seguito dei processi formativi	<i>p. 0</i>

Il Dirigente Settore.....

per presa visione Il Dipendente.....

# Comune di Livorno

---

, 31/12/2018

## Ricevuta

Protocollo generale



---

**Numero di protocollo:** 2018 - 0165285 / E

**Del:** 31/12/2018

---

**Mittente:** FIALS/CSA Comune di Livorno

---

**Indirizzo:** , **Città:** , **CAP:**

---

**Oggetto:** Sottoscrizione Accordo Decentrato 2018

---

**Data raccomandata:** 28/12/2018

---

**Data documento:**

---

**UOR competente:** 0300 - Archivio e Protocollo

---

**Smistato a:** 0100 - Organizzazione e Relazioni Sindacali, 0103 - Indirizzo, organizzazione e Controllo

---

L'impiegato addetto  
Mansani Maurizio  
Firmato ai sensi D.L.vo 39/93

**Sottoscrizione Accordo Decentrato 2018**

**Da:** comune<comune@pec.fialsesa.livorno.it>  
**A:** Comune <comune.livorno@postacert.toscana.it>  
**Cc:**  
**Data:** 28/12/2018 08:34:31  
**Tipo:** Posta Certificata  
**Allegati:** attach\_n\_1.asc, attach\_n\_2.htm, daticert.xml, attach\_n\_4.asc, attach\_n\_5.htm, smime.p7s

Dr.ssa Pampana : Dr.ssa Sabatini

Livorno, 28/12/2018

In riferimento alla comunicazione del 27/12/2018 da parte del Settore Indirizzo Organizzazione e Controllo Comune di Livorno con la quale viene convocato il 31 dicembre p.v. alle ore 11.00 presso la Sala pre-consiliare "Di Majo" un incontro tra le delegazioni trattanti per sottoscrizione del CCDI 2018; avendo il sottoscritto Segretario Aziendale assunto precedenti impegni che ne impediscono la partecipazione;

comunica la sottoscrizione dell'accordo decentrato in oggetto attraverso la presente email PEC.

In fede

Riccardo Saller  
Segretario Aziendale  
FIALS/CSA  
Comune di Livorno

# RSU AZIENDALE

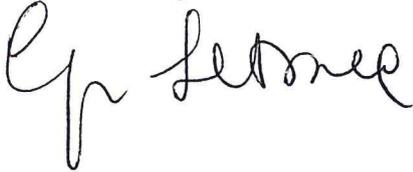
## COMUNE DI LIVORNO

La RSU aziendale del Comune di Livorno intende allegare al testo della preintesa siglata in data 19/12/2018 questa nota a verbale: per quanto riguarda l'indennità di condizioni di lavoro ex art. 70 bis del CCNL 21/05/2018 la RSU riunita in data 11/12/2018 ha votato all'unanimità la tabella in allegato che sarà alla base della contrattazione di tale istituto per l'anno 2019.

Per la RSU aziendale

La coordinatrice

Letizia Carmignani



- SI CONFIRMA LA NOTA A VERBALE  
ANCHE PER IL CCDI 2018 FIRMATO  
IN DATA 31/12/2018

## Nuovo quadro indennità condizioni di lavoro (ex rischio – disagio – maneggio valori)

Il nuovo contratto è intervenuto profondamente nel quadro delle indennità per come erano state regolate con il contratto precedente.

La **prima novità** è consistita nell'accorpamento delle indennità di rischio, disagio e maneggio lavori che vanno a confluire nell'unica indennità "condizioni di lavoro".

La **seconda novità** discende dalla prima in quanto quelle indennità che prima erano singoli istituti adesso diventano i fattori che concorrono alla individuazione dei soggetti destinatari. In questo modo si è scelto di valutare il contesto reale e l'attività effettivamente svolta da ogni singolo lavoratore opera innovando profondamente rispetto ai decentrati passati in cui l'appartenenza ad un determinato settore od ufficio costituiva il criterio fondamentale per il riconoscimento di rischio o disagio.

La formulazione del contratto quindi ci indirizza alla individuazione di una griglia che, applicata ad ogni lavoratore, consenta di individuare la presenza e a quantificare l'intensità di questi fattori, consentendo quindi di graduare la misura dell'indennità in modo proporzionale.

Il contratto stabilisce che tale indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento di queste attività e prevede dei valori minimi e massimi giornalieri che vanno da 1 a 10 euro.

L'ammontare complessivo del fondo da destinare a questo istituto, è contrattato annualmente sulla base delle disponibilità complessive del fondo stesso.

Come già detto, i fattori che debbono entrare in gioco al fine di arrivare alla quantificazione dell'indennità di condizioni lavoro per ogni singolo dipendente sono tre: rischio, maneggio valori e disagio. Di ciascuno di questi valori vogliamo ipotizzare lo sviluppo di una ipotesi di pesatura.

### RISCHIO

Per quanto riguarda il rischio riteniamo che possa essere preso a riferimento il Documento Valutazione dei Rischi (DVR) associando un valore ad ogni classificazione di rischio, a titolo puramente esemplificativo:

#### Rischio

Intensità	Intensità 1	Intensità 2	Intensità 3	Intensità 4
Parametro	Valore 1	Valore 2	Valore 3	Valore 4

### MANEGGIO VALORI

Per quanto riguarda il maneggio valori potrebbe essere valutato sulla base dell'entità del valore medio mensile trattato individualmente. Anche qui, a titolo puramente esemplificativo:

#### Maneggio valori

Intensità	Intensità 1	Intensità 2	Intensità 3
Parametro	Valore 1	Valore 2	Valore 3

### DISAGIO

Per quanto riguarda il disagio l'individuazione dei fattori oggettivi che ne consentano la sua graduazione risulta più complicata. Per facilitarci il compito potremmo, a titolo puramente esemplificativo, provare a comporre un elenco di fattori di disagio che potrebbero essere assunti, come:

- Fattori di disagio specifici (Ambientale, presidio immobili, flessibilità...)
- N. ore di apertura al pubblico del servizio di appartenenza (orario del servizio)



- N. ore di rapporto frontale (ore di FO effettuate nella settimana dal lavoratore)
- Tipologia utenza (universale, disagio sociale, specialistica ...)
- ...

A questo punto potremmo essere in grado di ipotizzare una griglia (sottolineiamo ipotizzare perché questa griglia dovrà essere discussa e valutata bene, serve solo per avere un esempio concreto che ci aiuti a verificare una ipotesi applicativa) che possa servire a valorizzare il disagio.

### Fattori di disagio specifici

	Presente	Assente
Fattore 1	Valore 1	Valore 2
Fattore 2	Valore 1	Valore 2
Fattore 3	Valore 1	Valore 2

### Tipologia di utenza

Tipologia 1	Valore 1
Tipologia 2	Valore 2
Tipologia 3	Valore 3
Tipologia 4	Valore 4

### Rapporto frontale (ore x sett)

Orario apertura servizio	Intervallo 1	Intervallo 2	Intervallo 3
	Valore 1	Valore 2	Valore 3
Ore FO effettive effettuate	Intervallo 1	Intervallo 2	Intervallo 3
	Valore 1	Valore 2	Valore 3

### GRADUAZIONE DEL PESO DELL'INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

A questo punto sarebbe possibile ipotizzare pesatura di questa indennità per ogni dipendente basata sulla somma di ogni singolo fattore (rischio, maneggio valori e disagio) per come dovrebbe risultare da una apposita scheda di rilevazione che annualmente dovrebbe essere compilata dal proprio responsabile.

In caso di pesatura inferiore ad 1 al lavoratore non verrebbe riconosciuta alcuna somma mentre in caso di pesature maggior da 10 in su verrebbe riconosciuto l'importo massimo.

### COMMISURAZIONE DELL'INDENNITÀ

Per commisurare l'ammontare di questa indennità occorre considerare alcuni fattori fondamentale:

1. i limiti minimi e massimi della misura stabiliti dal contratto
2. la parte di fondo decentrato assegnabile per il suo pagamento
3. il numero degli aventi diritto individuati (platea)
4. la pesatura di ogni situazione individuale ai fini dell'erogazione dell'indennità

Mentre i primi due fattori possono essere considerati noti in anticipo, per gli altri due occorrerà attendere gli esiti della rilevazione svolta dai responsabili dei vari servizi e uffici.

E' per questa ragione che proponiamo su questa parte (ma lo stesso meccanismo si presta anche ad altre indennità previste dal contratto) un accordo che stabilisca all'inizio dell'anno lo schema dei criteri e il finanziamento, seguito da un'ulteriore accordo in sede applicativa. Tale accordo, quindi successivo alla fase di rilevazione svolta dai responsabili, servirà a individuare, sulla base della platea individuata e dei pesi assegnati, i coefficienti da applicare alle varie pesature (da 1 a 10) in relazione alle quote di risorse di salario accessorio precedentemente destinata.

#### **FINANZIAMENTO DELL'ISTITUTO**

A questo riguardo, a fronte dell'esiguità di risorse a disposizione per il pagamento di questa indennità (che probabilmente interesserà una platea più ampia rispetto a quella interessata dalle tre indennità previste dal vecchio contratto) proponiamo il trasferimento di una quota da individuare del fondo di produttività da destinare a questo istituto e, in proporzione agli addetti, all'indennità di servizio esterno previsto dal contratto per la Polizia Locale.

---

## **Gestione del rapporto di lavoro**

**(Titoli 4° e 5° del contratto nazionale)**

I titoli 4° e 5° del nuovo contratto si occupano del rapporto di lavoro e delle varie tipologie di lavoro flessibile. In questo ambito il contratto ha introdotto delle novità o affrontato con maggiore decisione aspetti come nel caso della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro o del lavoro agile.

L'interpretazione di quanto prevede il contratto, per esempio in merito all'orario di lavoro, ferie, alla gestione delle varie tipologie di permessi, assenze e congedi e le conseguenti scelte gestionali, ha un peso consistente sulle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori.

E' per questa ragione che pensiamo sia opportuno, nello spirito degli obiettivi delle relazioni sindacali previsti dal nuovo contratto, pensare a forme permanenti di confronto tecnico su queste materie, da realizzarsi anche attraverso la costituzione di una **commissione paritetica** che ne consenta una analisi congiunta e, ove possibile, l'individuazione di soluzioni applicative condivise per le diverse tematiche.

In attesa dell'avvio di questo confronto, chiediamo all'Amministrazione di sospendere atti di modifica che potrebbero renderlo più difficoltoso, oltre che poter essere letti come interventi unilaterali su materie sulle quali il contratto preveda confronto o contrattazione.

## Nota a verbale del Protocollo di Intesa sul Decentrato 2018 FIALS/CSA

In merito agli Art. 70 Bis e 56 quinquies:

Risorse assegnate.

Premessa: occorre prima fare un calcolo dei possibili aventi diritto (platee) di entrambe le tipologie di indennità.

Le risorse assegnate ai due articoli (che dovranno compensare simili impegni tra tipologie diverse di lavoratori), dovranno essere tali da costituire, per tutti i beneficiari di detti articoli, una quantità economica **individuale il più possibile equivalente**, tenuto conto delle altre risorse necessarie a coprire gli altri nuovi istituti, per una più corretta armonizzazione della distribuzione delle risorse tra tutti i lavoratori.

Questo in considerazione delle scarse somme economiche disponibili e del fatto che la Polizia Locale (a fronte del 17% del personale comunale) assorbe già la maggioranza delle quote di salario accessorio generale, con i vari istituti loro **legittimamente** riconosciuti:

- Turni, reperibilità, maggiorazioni orarie: 564.756 €
- Straordinari: 153.604 €
- Quota Produttività Generale (circa): 100.000 €

La richiesta di analogia tra le quote da corrispondere, trova ragione nel fatto che i lavoratori dell'Ente, sono molto sotto dimensionati rispetto ai compiti assegnati: la Polizia Locale è sotto organico di 35 unità (20%); mentre il resto del Comune è sotto organico di almeno 500 unità mai rimpiazzate (negli ultimi dieci anni), e perciò di circa il 50% della forza lavoro.

Le somme da assegnare all'art. **70 bis** dovranno consentire (approssimativamente), calcolati i numeri dei probabili aventi diritto (con eventuale allineamento economico nel secondo anno di applicazione) una somma **pro-capite equivalente a quella che percepiranno i destinatari dell'art. 56 quinquies**.

Si chiede esplicitamente che l'Amministrazione provveda, dai primi di gennaio 2019, ad individuare le risorse aggiuntive al fine di poter sviluppare ipotesi di accordo in tempi utili, da incrementare a seguito dell'interpretazione autentica (Decreto madia) che sblocca il congelamento di parte di quote del fondo.

CSA Aziendale



Livorno, 19/12/2019



## Comune di Livorno

A causa della ristrettezza dei tempi non è stato ancora possibile discutere in RSU la proposta sull'indennità di servizio esterno ex art 56 quinquies CCNL 21/5/2018 elaborata e concordata tra CGIL e UIL aziendali.

Al fine di coprire anche questo importante aspetto del prossimo accordo decentrato e in attesa che questo contributo venga esaminato da RSU e altre OO.SS in sede unitaria, CGIL e UIL aziendali ritengono opportuno inserirlo come nota a verbale della preintesa firmata il 20/12/2018.

CGIL e UIL aziendali si riservano altresì di ritirare questo contributo appena sarà stata definita anche su questa materia una posizione in sede RSU.

Le segreterie aziendali CGIL UIL del Comune di Livorno

*SECRETARIA AZIENDALE CGIL*

*Ep - Livorno*

*Segreteria Az. UIL FPL*

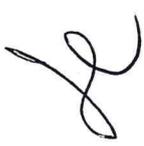
*D. Moro Rom*

*Si presenta anche come nota a verbale del decentrato firmata in data 31/12/2018*

**PROPOSTA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2018-2020  
POLIZIA LOCALE**

**INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)**

1. Dal 1/1/2019 agli agenti e ispettori di Polizia Locale non titolari di P.O. che in via continuativa rendono la prestazione lavorativa in servizi di vigilanza e controllo espletati in orario ordinario non assegnati ai Servizi/Reparti di cui al comma 6 lett b del presente articolo, verrà attribuita una indennità giornaliera di un importo minimo da un importo minimo di € 1,00 a un importo massimo di € 10,00
2. Si dà atto che il budget destinato a questo nuovo istituto per l'anno 2019 ammonta ad € \_\_\_\_\_ (da definire). Tale importo verrà rideterminato annualmente nel quadro della determinazione del fondo di cui all'art. 68 del CCNL 21/05/2018
3. L'importo dell'indennità giornaliera sarà determinato secondo il sistema di cui alla tabella "ALLEGATO A" alla presente che, tramite l'utilizzo di coefficienti di calcolo, parametrerà l'indennità giornaliera in funzione dei seguenti elementi:
  - a. TIPOLOGIA DI TURNO (ordinario, festivo, notturno, serale/notturno)
  - b. NUMERO DEI SERVIZI PRESTATI
4. L'indennità verrà corrisposta in rapporto alle giornate di servizio effettivo sulla base delle risultanze del sistema elettronico di rilevazione delle presenze.
5. L'istituto in questione verrà corrisposto esclusivamente per il servizio prestato in orario ordinario. Restano quindi esclusi i servizi disciplinati da altri istituti come, ad esempio, gli straordinari, la reperibilità, ecc.
6. L'indennità di servizio esterno non è cumulabile con l'indennità di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018, alla quale potrà accedere il personale della Polizia Locale escluso dall'indennità di servizio esterno.
7. Non accede all'indennità di servizio esterno:
  - a. Il personale della Polizia Locale che, per qualsiasi motivo, è esonerato dal prestare servizio esterno.
  - b. Il personale della Polizia Locale che presta servizio presso Uffici/Reparti che, per destinazione, non prevedono mansioni esterne di vigilanza. Di seguito si riportano, nello specifico, gli Uffici/Reparti individuati sulla base dell'attuale Organizzazione del Corpo di Polizia Locale:
    - > Segreteria del Comandante
    - > Logistica e Parco Veicoli
    - > Segreteria del Vice Comandante
    - > Ufficio Personale
    - > Centrale Operativa
    - > Sezione Infortunistica Stradale
    - > Tutti gli Uffici ricadenti all'interno dell'Area Sanzioni Amministrative
8. Il personale degli Uffici/Reparti di cui al comma 6 lett. b, idoneo allo svolgimento di mansioni esterne di vigilanza, che presta servizio esterno in occasione di manifestazioni e simili o che svolge i servizi esterni serali/notturni, può chiedere, entro la fine dell'anno per l'anno successivo, di essere ammesso alla corresponsione della indennità di cui al presente articolo, decadendo in tal modo dal diritto alla corresponsione dell'indennità di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018

- 
9. Al personale degli Uffici/Reparti di cui al comma 6 lett. b, idoneo allo svolgimento di mansioni esterne di vigilanza, che presta servizio esterno in occasione di manifestazioni e simili o che svolge i servizi esterni serali/notturni che non può accedere alla indennità di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018, verrà corrisposta l'indennità di cui al presente articolo per ogni servizio di vigilanza esterna prestato
10. Ogni modifica alla lista di cui al comma 6 lett. b dovrà essere oggetto di apposito accordo.

ALLEGATO A

		Peso
<b>Tipo Turno</b>	1-diurni	Peso 1
	2-festivi	Peso 2
	3-Notturni	Peso 3
	4-Fest/Notturno	Peso 4

**Coefficiente moltiplicatore su n. turni**

<i>Da turni</i>	<i>A turni</i>	<i>Coefficiente</i>
Da valore 1	A valore 2	Coefficiente 1
Da valore 3	A valore 4	Coefficiente 2
Da valore 5	A valore 6	Coefficiente 3
Da valore 7	A valore 8	Coefficiente 4

, 31/12/2018

## Ricevuta

Protocollo generale



**Numero di protocollo:** 2018 - 0164382 / E

**Del:** 28/12/2018

**Mittente:** Fials/Csa Comune di Livorno

**Indirizzo:** , **Città:** , **CAP:**

**Oggetto:** Richiesta documenti Compensi avvocatura civica- Inserimento come nota a verbale Decentrato 2018

**Data raccomandata:** 27/12/2018

**Data documento:**

**UOR competente:** 0300 - Archivio e Protocollo

**Smistato a:** 00 - Sindaco, 01 - Segretario Generale, 0103 - Indirizzo, organizzazione e Controllo, 0100 - Organizzazione e Relazioni Sindacali

L'impiegato addetto

Pieve Fabio

Firmato ai sensi D.L.vo 39/93

**Richiesta documenti Compensi avvocatura civica- Inserimento come nota a verbale Decentrato 2018**

**Da:** comune<comune@pec.fialscsa.livorno.it>

**A:** Comune <comune.livorno@postacert.toscana.it>,SULPL <rmartelloni@alice.it>

**Cc:**

**Data:** 27/12/2018 15:00:23

**Tipo:** Posta Certificata

**Allegati:** attach\_n\_1.asc, attach\_n\_2.htm, daticert.xml, attach\_n\_4.asc, attach\_n\_5.htm, Sentenze\_NotaVerbale2.pdf, smime.p7s

Al Sindaco del Comune di Livorno  
Al Segretario Generale

In allegato il documento in oggetto a firma congiunta FIALS/CSA e SULPL-DICCAP  
Si prega comunicare **anche a Dr.ssa Pampana e Dr.ssa Sabatini** per integrazione note a verbale accordo decentrato

Cordiali saluti,

Riccardo Saller  
Segretario Aziendale  
FIALS/CSA  
Comune di Livorno



Livorno, 27/12/2018

**Oggetto:** richiesta copie documenti e inserimento quale nota a verbale nel Contratto Decentrato 2018 di prossima sottoscrizione.

Con la presente si richiede copia delle sentenze 439/2016 e 404/2018 con cui si sono determinati i "compensi dovuti all'avvocatura (art 27 CCNL 14.09.00)", per un totale di **90.540,97 €** per l'anno 2018.

In particolare si chiede di conoscere le motivazioni che hanno determinato le suddette sentenze, la costituzione della somma (90.540,97 €) suddivisa per quote dovute ex CCNL ed eventuali altre somme dovute a titolo di **risarcimento**.

Nelle more di conoscere e poter valutare questi dettagli, trattandosi di somme economiche rilevanti che, di fatto, "decurtano" il salario accessorio dei Dipendenti del Comparto per il 2018, si chiede che la **quota eventualmente dovuta a risarcimento venga cautelativamente iscritta nel bilancio**, al fine del suo eventuale reintegro, come risparmio, nel fondo di Salario Accessorio per il 2019.

Infine la conoscenza delle somme dovute ad eventuale titolo di risarcimento e/o similia, permetterà di imputare tali quote ai soggetti che le avessero eventualmente determinate e contribuirà alla valutazione della loro performance.

Si chiede, inoltre, che il contenuto di questa email sia integrato anche come **nota a verbale dell'Accordo Decentrato** che sarà firmato nei prossimi giorni.

Il Segretario Aziendale FIALS/CSA ..... Riccardo Saller

Il Segretario Prov.le DICCAP ..... Riccardo Martelloni