



Comune di Padova

Facendo seguito alla deliberazione della Giunta Comunale n. 181 del 19/04/2011, con la quale l'Amministrazione Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione della **preintesa del 15/03/2011 "Salario Accessorio - anno 2010"** e dato atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 25 del 30/03/2011, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001;

il giorno 5 maggio 2011

ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale per la sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Padova.

IL COMUNE DI PADOVA

Nella persona del Capo Settore Risorse Umane, Ing. Paola Lovo

LA DELEGAZIONE DELLA R.S.U. DEL COMUNE DI PADOVA

 (CON RICHIAMO ALLA NOTA A VERBALE DELLA PREINTESA DEL 15/3)

 con richiamo alla nota o verbale alla preintesa del 15/3

I RAPPRESENTANTI DELLE OO.SS. TERRITORIALI DI CATEGORIA FIRMATARIE DEL CCNL

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

CSA Regioni e AA LL

23/05/2011 - con note e verbale off.

DICCAP

SALARIO ACCESSORIO – ANNO 2010

Si dà atto che il fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2010 ammonta ad € 10.842.840,53 e che le destinazioni a carattere vincolato sono le seguenti:

- Indennità di comparto	€ 930.000,00
- Indennità per tempo potenziato negli asili nido	€ 95.000,00
- Indennità professionale per il personale insegnante	€ 85.000,00
- Indennità ex art. 37 comma 4 CCNL 06/07/1996	€ 83.496,83
- Progressione economica orizzontale	€ 3.770.000,00.

SISTEMA PREMIALE PER CENTRO DI COSTO DI GESTIONE:

€ 1.612.076,72

Sulla base dei risultati comunicati dal Settore Programmazione Controllo e Statistica in merito al raggiungimento degli obiettivi riferiti ai valori di budget 2010, il Dirigente, nel caso in cui la percentuale di raggiungimento degli obiettivi del centro di costo gestionale complessivi di Settore sia superiore al 78%, procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi e della capacità professionale assegnando, in caso di valutazione positiva, una quota individuale non inferiore ad € 435,00 e non superiore a € 1.520,00.

La definizione della quota individuale spettante, da parte del dirigente, dovrà essere effettuata in coerenza con la valutazione globale attribuita al dipendente nell'ambito del sistema permanente di valutazione, secondo il criterio per il quale le quote devono essere uguali a parità di qualifica, di valutazione e di prestazione temporale prestata, nel rispetto della normativa vigente.

Lo stanziamento per centro di costo attribuito ai Settori / Unità di Progetto remunera a consuntivo la disponibilità delle posizioni di lavoro chiamate, al di fuori della normale turnazione dell'orario di lavoro, a migliorare la qualità dei servizi ampliandone l'apertura all'utenza per assicurare il servizio in via continuativa o a prestare la propria attività per particolari necessità in base alla programmazione dell'Ente; a tal fine lo stanziamento dei Settori interessati viene incrementato

- della somma di € 41,32 pro-capite per disponibilità individuale per domeniche ecologiche ed interventi straordinari, con un limite di incremento pari a € 3.000,00 per il Settore P.M., con riferimento alle domeniche ecologiche;
- della somma di € 75,00 pro-capite per disponibilità individuale per interventi notturni, con un limite di incremento pari a € 5.000,00.

Le somme a disposizione di ciascun Settore/Unità di Progetto vengono individuate detraendo dal fondo la quota parte destinata a premiare dette attività (domeniche ecologiche, interventi straordinari, interventi notturni) e ripartendo la parte rimanente in proporzione e pro-quota – con riferimento al periodo effettivamente lavorato nel Comune di Padova – rispetto al numero di dipendenti che ne hanno diritto.

Qualora il dipendente abbia effettuato nel corso dell'anno una mobilità intersettoriale, la sua valutazione e il compenso dovranno essere concordati dal dirigente della Struttura alla quale questi è assegnato alla data del 31/12/10 con il dirigente della Struttura presso la quale ha precedentemente prestato servizio.

Lo stanziamento attribuito ai Settori / UdP remunera anche a consuntivo la disponibilità per il servizio reso da un solo operatore negli uffici suburbani dei C.d.Q.

[Handwritten signatures and initials]

SISTEMA PREMIALE PER PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

€ 1.767.264,23

Il premio viene erogato per compensare il contributo di ciascun dipendente al raggiungimento dei risultati complessivi dell'Ente considerati significativi.

Per tale ragione il compenso viene erogato:

- Nel caso sia verificata a consuntivo, sulla base di un'apposita istruttoria a cura del Settore Programmazione, Controllo e Statistica, una percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi annuali dell'Ente stabiliti nel PEG pari o superiore all'84%;
- Ai dipendenti che, avendo contribuito positivamente al raggiungimento degli obiettivi, hanno conseguito un risultato della valutazione globale nell'ambito del sistema permanente di valutazione superiore al giudizio "regolare" (punteggio superiore a 2,0), oltre ad una valutazione almeno "regolare" sul risultato complessivo dei comportamenti organizzativi e sulla capacità professionale.

Le quote sono così quantificate:

- CAT. A, B1 e B2 € 910,00
- CAT. B3, B4, B5, B6, C € 1.022,57
- CAT. D € 1.232,31

Dette quote vengono decurtate in caso di assenza, secondo le seguenti percentuali di giorni di assenza sul totale dei giorni teorici lavorabili:

% gg assenza	Decurtazione
0-11,76 %	0%
11,77-23,53 %	10%
23,54-35,29 %	25%
35,30-47,06 %	40%
47,07-78,43 %	60%
Oltre 78,43 %	100%

Non sono considerate ai fini dell'assenza: le assenze obbligatorie per maternità (5 mesi + eventuale interdizione anticipata), per inabilità temporanea derivante da infortunio sul lavoro, per malattia da causa di servizio, per malattia professionale; le assenze per permessi sindacali, per donazione sangue od organi, per i 3 gg. di permesso ex art. 19 C.C.N.L./1995 e per i permessi legge 104/92; le assenze per malattia e relative terapie salvavita previste dall'art. 10 C.C.N.L. 14/9/2000; i permessi per assemblea sindacale.

In caso di cumulo con altre forme di incentivazione, sono previsti i seguenti abbattimenti:

importo in EURO	DECURTAZIONE
Da 1.500,00 a 2.000,00	10%
Da 2.000,01 a 2.500,00	20%
Da 2.500,01 a 3.000,00	30%
Da 3.000,01 a 3.500,00	40%
Da 3.500,01 a 4.000,00	50%
Da 4.000,01 a 5.000,00	80%
Oltre 5.000,00	100%

[Handwritten signatures and initials]

SISTEMA PREMIALE PER DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO

€ 60.000,00

Il compenso viene quantificato in € 478,94 annui, da proporzionarsi alla durata dell'incarico nel 2010 ed in caso di prestazione lavorativa ridotta per part-time.

Spetta ai dipendenti che nell'arco temporale 01/09/2009-31/12/2010 hanno avuto incarichi a tempo determinato per una durata complessiva di almeno 6 mesi.

Tale compenso viene decurtato con le stesse modalità previste per il sistema premiale per produttività collettiva in essere per i dipendenti dell'Ente assunti a tempo indeterminato.

SISTEMA PREMIALE PER POSIZIONI DI LAVORO CON PARTICOLARE DISAGIO

€ 18.000,00

Al fine di compensare la produttività e il miglioramento del servizio di alcuni uffici a diretto contatto con il pubblico, che si distinguono per il livello di complessità presentato dall'utenza di riferimento, e degli uffici dove il raggiungimento degli obiettivi richiede una particolare disponibilità del personale in termini di orario di lavoro e di svolgimento di mansioni di particolare gravosità, vengono istituiti i seguenti incentivi.

La quota effettivamente erogata al dipendente sarà ottenuta dalla quota, così come prevista ai paragrafi successivi, riproporzionata ai giorni di effettiva presenza.

Compenso per articolazione oraria disagiata

Sono individuate le seguenti Strutture che garantiscono il servizio settimanale per sei giorni e per almeno due pomeriggi:

- Settore Musei e Biblioteche, Attività Biblioteca Civica
- Settore OO.II. e AA.GG., Attività centralino telefonico.

Ai dipendenti con orario di servizio su sei giorni alla settimana prevalentemente in orario antimeridiano, che prestano servizio con una particolare articolazione dell'orario di lavoro che prevede con frequenza prestabilita e non sporadica anche la prestazione pomeridiana – all'interno dell'orario dovuto settimanale, viene erogato, nell'ambito del salario accessorio e per compensare il miglioramento della qualità del servizio in termini di estensione dell'orario di erogazione e di fruibilità da parte del cittadino del servizio, un compenso pari ad una maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lettera c) CCNL 14/09/2000.

Il compenso è corrisposto per i soli periodi di effettiva prestazione con articolazione oraria disagiata, nei termini descritti al paragrafo precedente.

L'individuazione dei dipendenti avviene in via preventiva con atto del responsabile della Struttura.

La liquidazione dei compensi avverrà trimestralmente, su presentazione a cura del responsabile del Settore di idonea rendicontazione con descrizione dei risultati raggiunti, previa verifica degli obiettivi raggiunti attraverso il sistema del controllo di gestione in uso nel settore.



COMPENSO PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' ART. 36 C.C.N.L. 22/01/2004**€ 286.327,25**

Vengono stabilite le seguenti quote, da proporzionarsi al periodo di servizio in caso di prestazione ridotta per part-time ed assenza per maternità (obbligatoria+facoltativa) o aspettativa o minore periodo di attribuzione della delega rispetto l'anno:

a) € 26.000,00

€ 300,00 per i dipendenti di cat. B, C e D

⇒ con qualifica formalmente attribuita di ufficiale di stato civile e di anagrafe e di ufficiale elettorale;

⇒ addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico;

⇒ messo notificatore e messo accertatore con funzioni di ufficiale giudiziario;

b) € 260.327,25

Si allega la scheda di rilevazione delle funzioni e delle responsabilità dell'area direttiva (categoria D e D3).

Al dipendente che ricopre tutte le funzioni e responsabilità indicate nella rispettiva scheda, viene attribuita l'indennità di responsabilità nella misura rispettivamente di:

- dipendenti di cat giuridica D : € 1.000,00

- dipendenti di cat giuridica D3: € 1.383,00.

Al dipendente inquadrato nella categoria giuridica D3 che ricopre 2 funzioni/rispondabilità indicate nella scheda, viene attribuita l'indennità di responsabilità nella misura di € 1.000,00.

Inoltre, al dipendente inquadrato in categoria D o D3 che ricopre una sola funzione/rispondabilità tra quelle indicate nella rispettiva scheda, viene attribuito, a titolo di sistema premiale, uno specifico compenso pari a € 450,00 (importo conglobato nel sistema premiale per centro di costo), da proporzionarsi come precisato al paragrafo 1.

INDENNITA' MANEGGIO VALORI**€ 15.493,71**

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionale al valore annuo maneggiato secondo il seguente prospetto:

VALORE DI CASSA ANNUO INDIVIDUALE		
IN EURO		
5.000 / 25.000,99	25.001,00 / 52.000,99	Oltre 52.000,99
Indennità/giorno 0,52	Indennità/giorno 1,03	Indennità/giorno 1,55

L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante) fermo il valore annuo pro-capite sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuati devono intendersi per singola persona.

La corresponsione avviene a consuntivo, dopo la presentazione dei prospetti degli agenti contabili, su attestazione del Dirigente – Capo Settore.

L'indennità viene erogata su attestazione del Dirigente Capo Settore.

SISTEMA PREMIALE PER CENTRO DI COSTO POLIZIA MUNICIPALE
(III e IV turno e Progetti Speciali)

€ 538.505,00

Il Centro di Costo Polizia Municipale (III°, IV° turno e progetti speciali), rientra nel sistema premiale del Centro di Costo di Gestione.

La somma prevista è destinata a compensare il miglioramento del livello di efficacia ed efficienza dei servizi resi dal Corpo di Polizia Municipale e la disponibilità resa in via continuativa a prestare servizio in orari disagiati dal personale a tempo sia indeterminato che determinato.

I servizi serali e notturni, oltre a quelli normalmente previsti, hanno registrato un incremento sensibile con il controllo dei pubblici esercizi, commercio ambulante, servizi serali/notturni mirati al controllo dei quartieri, come pure i servizi diurni festivi sul territorio.

Si applica, per uniformità, la diversificazione prevista per i servizi notturni anche nei servizi serali e diurni festivi.

La Polizia Municipale espleta le proprie funzioni principalmente sul territorio, con la massima visibilità, secondo le competenze e le qualifiche rivestite; per poter svolgere al meglio l'attività all'esterno è necessario un supporto complementare di attività interna, svolta principalmente da personale amministrativo o personale di Polizia Municipale che per ragioni di salute, temporanee o permanenti, non può effettuare servizi esterni. Sono operatori che hanno acquisito professionalità e competenze specifiche e via via sempre più approfondite, consentendo il miglior impiego di risorse sul territorio, in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

Nell'ambito della somma a disposizione assegnata al Centro di Costo sopra citato si fissano gli importi come di seguito indicato:

1. PROGETTO SERVIZI SERALI:

per ogni presenza in servizio, oltre al buono pasto, va corrisposta una somma la cui entità è diversificata:

Servizio	Compenso
Portineria	€ 35,00
C.O.	€ 37,00
Esterno	€ 41,00

2. PROGETTO SERVIZI NOTTURNI:

per ogni presenza in servizio va corrisposta una somma la cui entità è diversificata:

Servizio	Compenso
Portineria	€ 39,00
C.O.	€ 44,50
Esterno	€ 89,50

3. SERVIZI DIURNI FESTIVI e PRE-NATALIZI:

per ogni presenza in servizio va corrisposta una somma la cui entità è diversificata:

Servizio	Compenso
Portineria	€ 35,00
C.O.	€ 37,00
Esterno	€ 41,00

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and initials]

4. SERVIZI CON ORARI PARTICOLARI

(inizio 21.00/22.00 e 31/12 spettacolo pirotecnico) a sormonto dei turni serale e notturno: per ogni presenza in servizio, oltre al buono pasto serale, va corrisposta la somma di:

Servizio	Compenso
Esterno	€ 68,50

5. PROGETTO SUPPORTO SERVIZI SUL TERRITORIO:

A questo progetto partecipano i dipendenti amministrativi, operai ed alcuni agenti, che concorrono attivamente all'indispensabile supporto amministrativo di programmazione, gestione, verifica e seguito tecnico - procedurale dell'attività operativa, contribuendo al miglioramento del livello di efficienza e di efficacia del Settore:

Servizio	Compenso
Interno	€ 22,00 / mese

6. PROGETTO GESTIONE EMERGENZE

Dato atto delle frequenti emergenze a rischio sicurezza o per innovazioni amministrative/legislative, cui necessita far fronte con urgenza oltre ogni prevedibile programmazione, spesso fruendo della disponibilità di personale volontario, si riconosce una quota parte da destinare a consuntivo annuale sulla base dell'apporto di ognuno, previa comunicazioni tempestivamente inviate alla RSU di volta in volta al verificarsi di ogni avvenimento straordinario, che per caratteristiche, dimensioni e durata, richieda misure di tutela della sicurezza pubblica, della circolazione o della pacifica convivenza, che possono essere assolte con un impiego straordinario di uomini e mezzi ed un eventuale sovraccarico di adempimenti amministrativi.

Queste prestazioni istituzionali non programmabili vengono svolte tenuto conto della disponibilità del personale, non escluso il ricorso ad un servizio obbligato in ragione delle necessità.

La situazione che si è verificata nel corso dell'anno 2010 è stata:

Ostensione del corpo di Sant'Antonio dal 15.02.2010 al 20.02.2010.

E' a disposizione l'elenco nominativo e ore di impiego.

per turno € 5,00

7. PROGETTO DOMENICHE ECOLOGICHE

Per ogni presenza in servizio viene corrisposta, da altro C.d.C. la somma di

€ 41,32

I progetti sono stati individuati in riferimento agli obiettivi di tutela e salvaguardia in tema di sicurezza del territorio, come esplicitati nell'accordo del 25/03/2002, con il fine di migliorare e ampliare i servizi erogati alla collettività, ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL 01/04/1999.

Si precisa che il riferimento alla presenza in servizio viene utilizzato ai soli fini della quantificazione dell'importo spettante; la liquidazione dei compensi (trimestrale per i progetti 1, 2, 3, 4), ai partecipanti ai progetti è subordinata alla presentazione di idonea rendicontazione sugli interventi di prevenzione e repressione realizzati nel periodo di riferimento, mediante utilizzo degli strumenti di programmazione e controllo in uso presso il Settore Polizia Municipale, a cura del Comando di P.M. In caso di valutazione soddisfacente dei risultati raggiunti, il progetto sarà reiterato nei successivi trimestri dell'anno, con le medesime modalità di cui sopra.

7

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

€ 608.920,24

Importo relativo all'indennità di posizione e al premio di risultato.
Le singole quote sono individuate nel rispetto della normativa vigente.

ALTE PROFESSIONALITA'

€ 84.860,70

Importo relativo all'indennità di posizione e al premio di risultato.
Le singole quote sono individuate nel rispetto della normativa vigente.

**COMPENSO SPECIFICHE RESPONSABILITA' DEL PERSONALE ADDETTO ALLE
SEGRETERIE DEGLI ORGANI ISTITUZIONALI**

€ 29.356,00

Detto personale è escluso dal sistema premiale per centro di costo.
Il compenso viene proporzionato al periodo di servizio prestato nella posizione di lavoro, in caso di prestazione part-time, per maternità (facoltativa), aspettativa, art. 39 R.P.G.
Lo stanziamento viene attribuito con quote individuali definite, in relazione alla complessità dell'incarico rivestito, dal Direttore Generale su istruttoria del Settore OO.II. e AA.GG. e del Settore Servizi al Consiglio, tenuto conto della valutazione della prestazione, nel rispetto della normativa vigente.

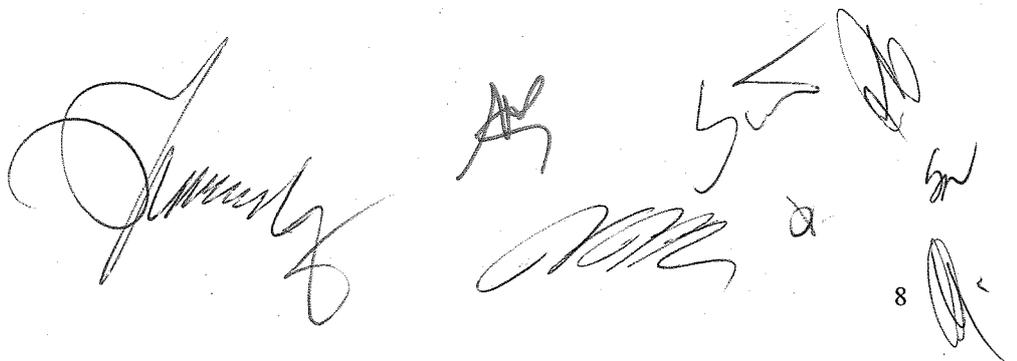
**FONDO PER LA REMUNERAZIONE DI PARTICOLARI CONDIZIONI DI RISCHIO E
DISAGIO** (per i dipendenti di cat. A, B e C)

Si richiama il CCDI del 24/06/2003, così come modificato con CCDI del 29/12/2009.

€ 132.937,07 (di cui per rischio € 70.937,07 e € 62.000,00 per disagio).

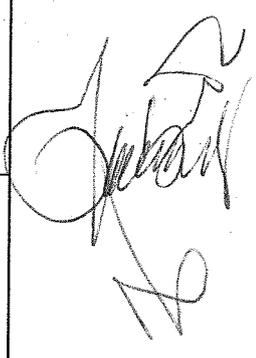
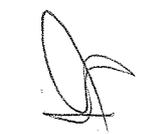
TURNO, REPERIBILITA' E MAGGIORAZIONE ORARIA

€ 725.602,78.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

DESTINAZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2010			
FONTE CONTRATTUALE		RISORSE STABILI UTILIZZATE	PREVISIONE
CCNL 01-04-1999 e ss.	CCNL 22-01-2004		
		progressione economica nella categoria consolidata	3.423.493,53
		progressione economica nella categoria anno 2010	
		livello economico differenziato	346.506,47
		totale	3.770.000,00
		retribuzione di posizione e risultato posizioni organizzative	3.770.000,00
		retribuzione di posizione e risultato alte professionalità	608.920,24
		risorse per indennità art. 37 co. 4 CCNL 6.7.1996 (ind.tà di funzione pers. 8 ^a q. f.)	84.860,70
		indennità di comparto	83.496,83
		indennità tempo potenziato insegnanti asili nido	930.000,00
		indennità professionale insegnanti ed educatrici	95.000,00
			85.000,00
		totale risorse stabili (A)	180.000,00
			5.657.277,77
		RISORSE VARIABILI UTILIZZATE	
		compenso per produttività collettiva	1.767.264,23
		compenso per produttività dipendenti tempo determinato	60.000,00
		compenso per produttività centro di costo di gestione	1.612.076,72
		centri di costo Polizia Municipale	538.505,00
		segreterie organi istituzionali	29.356,00
		compenso produttività attività disagiate	18.000,00
		totale	4.025.201,95
		indennità di rischio	70.937,07
		maneggio valori	15.493,71
		indennità di turno, reperibilità e maggiorazione oraria	725.602,78
		totale	812.033,56
		ind. attiv. disag. cat. A, B, C	62.000,00
		specifiche responsabilità (indennità direttiva)	260.327,25
		indennità spec. resp. categ. B, C, D	26.000,00
		TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI E VARIABILI (A) + (B)	5.185.562,76
		risorse rinviate agli anni successivi	10.842.840,53
		TOTALE COMPLESSIVO (A) + (B) + (C)	10.842.840,53




Nota a verbale allegata alla ipotesi di accordo
sul Salario Accessorio Anno 2010

I rappresentanti in R.S.U. delle sigle A.S.L. ed U.S.B./ADL/Cobas
evidenziano la loro posizione discordante nell'imputazione della
decurtazione al sistema premiabile per produttività collettiva.

Prendono atto che la loro proposta di imputare la decurtazione
al sistema premiabile per Centro di Costo non ha ricevuto accoglimento.

Padova, 15 marzo 2011

Shir Palor


NOTA A VERBALE ALLEGATA ALL'IPOTECA
DI ACCORDO SUL SALARIO ACCESSORIO 2010.

I sottoscritti rappresentanti Cisl segnalano che non vi è alcuna differenziazione nelle quote di riduzione attribuite ad un dipendente periodicamente in cat. D e un dipendente, cm P.O. e A.P.

Le richieste della Cisl, i di una pernice fin'ampie in quanto ad una P.O. - A.P. sono attribuiti compensi stipendiali molto fin' elevati.

Padova 15.03.2011

James Fiumi

Giorgio Longo

NOTA A VERBALE C.C.D.I. 2010

La scrivente O.S. Di.c.c.ap.-S.u.l.p.m., non firma il presente C.D.I. in quanto ritiene insufficiente l'importo delle somma erogata per finanziare il salario accessorio dei lavoratori.

Ritiene infatti che, senza eludere alcuna norma finanziaria, con maggiore disponibilità da parte dell'Amministrazione, potevano essere evitati i tagli al salario accessorio dei dipendenti.

Ritiene inoltre che la somma stanziata per finanziare il servizio essenziale di Polizia Locale, rimasta pressoché invariata dal 2005, sia ormai inadeguata alle attuali esigenze di servizio e della cittadinanza.

Padova, 05 maggio 2011

I delegati sindacali Di.c.c.a.p.-S.u.l.p.m.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop at the top and a more complex, cursive script below it. The signature appears to be "Maria Antonina".

Note a Verbale

Le sottoscritte D.D.S. persone ed enti di
risparmi di spese, accertati nel corso del I semestre
2010 e relativi al fondo 2010, vanno unitamente
prioritariamente ed coperture delle nuove
quote di spesa necessario 2010, erogati, per
competenze sul 2010. Chiede all'Amministrazione
di fissare fin-de-off. l'incarico per le
parti entro il febbraio 2010 allo scopo di
accertare eventi di risparmi di spese e
le loro destinazioni.

Palermo, 5 Maggio 2010

Giuseppe Valgu

Unico - CISA - coordinamento di sede interna

Antonio CISA SV

Donato CICA

NOTA A VERBALE CSA_ Coordinamento Sindacale autonomo

IL CSA sottoscrive il presente accordo in data 23/05 2011, dopo avere sospeso la firma, a seguito delle precisazione dell'Amministrazione contenute nella nota dell'Assessore alle risorse umane del 12 Maggio 2011 nella quale si impegna:"a valutare congiuntamente la sussistenza delle condizioni di realizzabilità delle richieste", con riferimento alla posizione sempre sostenuta dal CSA al tavolo negoziale di non accettare tagli sulla produttività collettiva ed espressa anche nella nota a verbale del 5 Maggio 2011, a firma del CSA e di altre OO:SS.

Il Csa intende pertanto che si procedera' ad ulteriori fasi negoziali, per individuare ogni risparmio di spesa che sarà prioritariamente destinato al reintegro della quota di produttività collettiva 2010, senza alcuna decurtazione su tale voce.

Padova 23~~05~~2011

IL coordinatore provinciale CSA

Vincenzo Faggiano

