



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
TRIENNIO 2019-2021**

A seguito del parere favorevole espresso dal Revisore unico del Comune di Castiglione della Pescaia, Dott. Roberto De Marco, sull'ipotesi di CCDI ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, e a seguito della deliberazione n. 278 del 31.10.2019, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 4 novembre 2019 alle ore 9.30 ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte pubblica composta:
dai Sig.ri dott.ssa Giorgia Giannini e Barbara Lorenzini

e la delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti OO.SS. firmatarie del CCNL:

CGIL - FP sig.ra Alessandra Savignano

CISL - FP sig. Cesare Nigrelli

UIL - FPL sig. Sergio Sacchetti

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria nella persona del coordinatore Sig. Salvatore Esposito

Handwritten signatures and stamps:
- Blue stamp: "CCDI" with a signature over it.
- Black ink: "CISL FP" with a signature below it.
- Black ink: "UIL FPL" with a signature below it.
- Black ink: "RSU" with a signature below it.
- Black ink: "Esposito" with a signature below it.
- Black ink: "Savignano" with a signature below it.
- Black ink: "Nigrelli" with a signature below it.



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

I n d i c e

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2019 –
2021 – PARTE NORMATIVA**

- Articolo 1 - Finalità
- Articolo 2 - Campo di applicazione
- Articolo 3 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Articolo 4 - Relazioni sindacali
- Articolo 5 - Fondo risorse decentrate
- Articolo 6 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale
- Articolo 7 - Performance organizzativa ed individuale
- Articolo 8 - Maggiorazione del premio performance individuale
- Articolo 9 - Progressione economica all'interno della categoria
- Articolo 10 - Disciplina delle indennità: principi generali
- Articolo 11 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL)
- Articolo 12 - Indennità per specifiche responsabilità e indennità di funzione per la polizia locale
- Articolo 13 - Criteri per la determinazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative
- Articolo 14 - Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies CCNL
- Articolo 15 - Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione
- Articolo 16 - Orario di lavoro
- Articolo 17 - Turnazioni
- Articolo 18 - Reperibilità
- Articolo 19 - Pausa
- Articolo 20 - Orario di lavoro flessibile
- Articolo 21 - Formazione del personale
- Articolo 22 - Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2019 –
2021 – PARTE ECONOMICA**

- Articolo 23 - Utilizzo delle risorse (progressioni orizzontali, indennità condizioni lavoro, indennità specifiche responsabilità e indennità di funzione polizia locale, indennità servizio esterno)
- Articolo 24 - Valutazione dei dipendenti
- Articolo 25 - Produttività
- Articolo 26 - Determinazione risorse decentrate
- Articolo 27 - Utilizzo del fondo
- Articolo 28 - Modifiche
- Articolo 29 - Norme finali



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO
2019 / 2021 – PARTE NORMATIVA**

Art. 1 - Finalità

1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCDI), nel rispetto delle disposizioni applicabili agli Enti Locali e dei principi del D.lgs. 150/2009 e s.m.i., intende individuare i principi e i criteri fondamentali per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane delle Amministrazioni, al fine di:

- garantire un elevato grado di efficienza e produttività nell'erogazione dei servizi resi all'utenza e nel perseguimento degli obiettivi strategici propri delle Amministrazioni;
- valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale;
- assicurare parità e pari opportunità tra uomini e donne, in applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001, impedendo ogni forma di discriminazione nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro.

2. E' riconosciuta quale esigenza primaria la definizione di un sistema di relazioni sindacali che persegua:

- il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- il miglioramento della qualità delle decisioni assunte;
- la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della P.A..

3. A tale scopo, nel rispetto della distinzione dei ruoli e della reciproca autonomia, il confronto tra Amministrazione e soggetti sindacali è ritenuto essenziale.

4. Il sistema di relazioni sindacali si sviluppa su due livelli: la partecipazione e la contrattazione collettiva integrativa, anche di livello territoriale, entrambe con le modalità e negli esclusivi limiti e specifiche materie previste dalle norme di legge e dai contratti collettivi nazionali (di seguito CCNL) del personale non dirigente del comparto Regioni/Autonomie Locali prima, e del comparto Funzioni Locali poi.

ART. 2 - Campo di applicazione

1 Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro del comparto Funzioni Locali, si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Castiglione della Pescaia, in quanto indicato all'art. 4 del CCNL sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13 luglio 2016.

2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione lavoro, nonché in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale dell'ente.

3. Il presente CCI si riferisce alle materie di cui all'art. 7 del CCNL 21.05.2018; in particolare sono disciplinati i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie decentrate e i criteri per l'erogazione dei compensi correlati alla performance in applicazione dei principi di valutazione ed incentivazione del personale, di cui al D.Lgs. n.

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including the word "Lucy" in blue.]



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

150/2009. Sono inoltre disciplinati i criteri per il riconoscimento di indennità, incentivi economici e compensi accessori tra quelli specificatamente definiti nel vigente CCNL e sono regolamentati istituti giuridici espressamente demandati dal CCNL alla contrattazione collettiva integrativa.

ART. 3. Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto, valevole per il triennio 2019/2021, si applica dal 1° Gennaio 2019, per la sola parte giuridica e dalla data definita dal CDI per la parte economica.
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Il presente contratto si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno un mese prima della scadenza annuale. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto integrativo.
4. Le clausole dei contratti collettivi integrativi, possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.
5. Le parti concordano che annualmente, su formale richiesta di ognuna di esse, venga fissato un incontro per il monitoraggio e la valutazione dell'applicazione degli istituti disciplinati nel presente contratto.

ART. 4. Relazioni Sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra ente e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) Partecipazione: è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro, ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
 - organismi paritetici di partecipazione.
 - b) Contrattazione Integrativa, anche di livello territoriale, con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 (contrattazione territoriale).
3. Le Relazioni Sindacali sono regolate dal Protocollo per la Disciplina delle Relazioni Sindacali sottoscritto in data 23.10.2018, che costituisce parte integrante del presente contratto.



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

ART. 5. Fondo risorse decentrate

1. Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo e della produttività delle risorse umane sono determinate annualmente dall'Amministrazione, in osservanza delle disposizioni di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018.

2. Il "Fondo risorse decentrate" è distinto:

- nella componente stabile (risorse di cui ai commi 1, 2 e 5 lett. a) dell'art. 67), destinata a finanziare gli istituti contrattuali delle progressioni economiche consolidate e l'indennità di comparto di cui all'art. 33, c. 4 lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004 e le progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento della contrattazione economica annuale (art. 68, c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018);
- nella componente variabile (risorse di cui ai commi 3, 4 e 5 lett. b) dell'art. 67) destinata a finanziare, unitamente alla parte residua delle risorse della componente stabile, i rimanenti istituti contrattuali di cui all'art. 68 del CCNL 21.05.2018.

3. La costituzione del Fondo risorse decentrate è operata:

- con atto del Responsabile del Settore Segreteria Generale, per quanto concerne la componente stabile;
- con atto della Giunta per quanto concerne la componente variabile, nel rispetto delle vigenti limitazioni normative, dei presupposti contrattuali collettivi e delle effettive capacità di bilancio dell'Ente.

4. Ai fini del pieno sviluppo della contrattazione integrativa e della massima valorizzazione del personale, le parti perseguono tutte le possibili opportunità dell'art. 67 c. 3 e 4 del ccnl 2016/18 per alimentare il fondo risorse decentrate. Particolare attenzione sarà posta a quelle risorse variabili ed eventuali, quali risparmi conseguiti e certificati (piani di razionalizzazione), sponsorizzazioni, ecc..., che non sono assoggettate ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti.

ART. 6. Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale

1. Il Fondo risorse decentrate annuale è destinato a finanziare gli istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, come indicato ai commi seguenti:

2. La COMPONENTE STABILE di cui alla lettera a) del comma 2 dell'art. 3 finanzia:

a) progressioni economiche del personale dipendente a tempo indeterminato, all'interno della categoria di inquadramento. Ferme restando le risorse economiche annualmente destinate al finanziamento delle progressioni economiche consolidate e attribuite negli anni precedenti, in ciascun anno di riferimento può essere prevista una quota di risorse per l'attribuzione di nuove progressioni economiche. L'attribuzione al personale dipendente avviene nel rispetto delle vigenti norme contrattuali collettive e in applicazione dei criteri definiti nel vigente sistema di valutazione e misurazione della performance del personale delle Amministrazioni.

b) indennità di comparto. L'indennità è attribuita al personale in servizio nelle Amministrazioni, in relazione alla categoria professionale di inquadramento, secondo gli importi di cui all'art. 33 del CCNL 22.01.2004.



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

3. La QUOTA RESIDUA della COMPONENTE STABILE e la COMPONENTE VARIABILE di cui alla lettera b) del comma 2 dell'art. 3 finanzia:

a) premi diretti ad incentivare la performance organizzativa e la performance individuale.

Le risorse annuali vengono attribuite al personale in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Amministrazione che mira a perseguire un effettivo sistema meritocratico, con erogazione dei valori economici differenziali e premianti.

Le parti concordano che una quota prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, escluse le lettere c), f), g) del CCNL 21.05.2018, sia destinata ad incentivare gli istituti previsti alle lettere a), b), c), d), e), f) del comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018.

b) compensi e indennità varie. Le risorse decentrate sono attribuite ai dipendenti in base alla tipologia e all'organizzazione dei servizi erogati, all'assunzione di specifiche responsabilità, alle mansioni cui il personale stesso è adibito in virtù del relativo inquadramento contrattuale e professionale e all'effettiva prestazione lavorativa. Rientrano in tale tipologia gli istituti di cui all'art. 56-quinques e art. 68, comma 2 lett. c), d), e), f), g), h) del CCNL 21.05.2018.

Art. 7 Performance Organizzativa e individuale

1. L'attribuzione al personale dei premi performance organizzativa e performance individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21.05.2018 è correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e al grado di apporto individuale dei dipendenti, rilevato mediante valutazione delle prestazioni individuali.
2. L'Ente utilizzerà il Regolamento vigente per l'incentivazione della performance organizzativa e individuale.
3. Il percorso di valutazione intermedia deve essere completato entro il 31 luglio dell'anno di valutazione.
4. Il percorso di valutazione dovrà essere completato entro il 31 Marzo dell'anno successivo di quello valutato.

Art. 8 Maggiorazione del premio performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale di cui all'art. 68 comma 2 lett. b) del CCNL 2018, devono essere ripartiti in modo da assicurare il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti ad una percentuale pari al 10% dei dipendenti per ogni categoria d'appartenenza, che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, e comunque ad un numero non inferiore ad una unità, che ottenga almeno un punteggio di 95/100.
2. Tale operazione viene effettuata accantonando una quota del budget necessaria a garantire la maggiorazione aggiuntiva del 30%. Tale somma viene distribuita alla conclusione dell'applicazione della procedura. In caso di parità avrà prioritariamente diritto chi non ha ricevuto il premio nell'anno precedente. Ulteriormente si tiene conto della anzianità di servizio e successivamente della anzianità anagrafica.

Art. 9 Progressione economica all'interno della categoria

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.



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

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, come previsto all'art. 16 del CCNL 2016-2018.
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.
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 2018.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della 13^a mensilità.
6. L'attribuzione della progressione economica orizzontale, ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo di parte economica che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
7. L'esito della procedura selettiva, ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
8. Il personale comandato o distaccato, presso altre amministrazioni, enti od organizzazioni, 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/organizzazione di utilizzazione, le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
9. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo i criteri e le procedure stabilite nel regolamento "per la progressione economica orizzontale – Criteri e sistema di valutazione", allegato A) a parte integrante e sostanziale del presente CCDI.

Art. 10 Disciplina delle indennità: principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente articolo, è di esclusiva competenza del Responsabile P.O.;
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di PO;
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente articolo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 11 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità,



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: da euro 1,00 al giorno a euro 1,55;

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

3. Le parti riconoscono le indennità di cui all'art. 70 bis del CCNL, in relazione alle attività di seguito specificate:

A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio la cui esposizione è legata ad attività continuativa e prevalente di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute.

B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individua quale attività disagiata, quella prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, che comporta, per sua natura o forma organizzativa, quale orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali (ad es orario spezzato senza considerare la normale pausa prevista). La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni e non diversamente compensata.

C. MANEGGIO VALORI:

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Per maneggio di valore di cassa si intende la gestione diretta di denaro contante e di buoni pasto.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

Valore in Euro annuo	Indennità giornaliera
Da 1000 a 20000	1,00
Da 20001 a 60000	1,30
Oltre 60.000	1,55

L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

In sede di contrattazione collettiva integrativa parte economica a livello di Ente, le misure giornaliere delle indennità come sopra indicate potranno subire variazioni nell'ambito della fascia dei valori stabiliti dal CCNL 21.05.2018 e verrà poi operata la conseguente quantificazione presunta delle complessive risorse decentrate occorrenti a finanziamento di tale istituto.

ART. 12 Indennità per specifiche responsabilità e indennità di funzione per la polizia locale

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);

b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità

2. Per incarichi di responsabilità svolti dal personale della polizia locale, ai sensi dell'articolo 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si devono intendere quelli assegnati formalmente dal Comandante, che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori rispetto alle attività svolte dalla parte maggioritaria dei dipendenti della polizia locale inquadrati nella stessa categoria.

3. Del conferimento di tali incarichi deve essere data comunicazione al Servizio Personale.

4. Nel conferimento degli stessi occorre tenere conto delle risorse destinate dal contratto decentrato al finanziamento di questo istituto.

5. Le indennità di cui sopra vengono riconosciute secondo i criteri e le procedure stabilite nel Regolamento per la "*Disciplina dell'Istituto delle Specifiche responsabilità e dell'indennità di funzione per la Polizia Locale*" allegato B) a parte integrante e sostanziale del presente CCDI.

ART. 13 criteri per la determinazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative.

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è stabilita in misura non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le Posizioni Organizzative, come quantificato con atto di deliberazione di Giunta Comunale.

2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA

Provincia di Grosseto

della performance vigente, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O..

3. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

4. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale tiene conto della valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance organizzativa e performance individuale ed è individuata secondo la seguente formula:

$$RRn = (FRR : SPV) \times PVn$$

Dove: RRn = Retribuzione di risultato della singola P.O.

FRR = Fondo Retribuzione di risultato

SPV = Somma dei punti attribuiti con la valutazione alle P.O.

PVn = punti attribuiti con la valutazione alla singola P.O.

ART. 14 Indennità di Servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies CCNL

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 viene erogata al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alla percentuale di attività di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2. Si conviene che la presente indennità spetta se, nel corso della giornata lavorativa il dipendente abbia svolto la propria attività all'esterno per una durata di almeno 3 ore.

3. Gli importi giornalieri da riconoscere sono i seguenti:

a) € 1,00 lordi giornalieri per servizi esterni resi nei turni ordinari nel quadrante 06:00 – 20:00;

b) € 2,00 lordi giornalieri per servizi esterni di 6 ore resi nel turno definito "turno serale/notturno" nel quadrante 18:00 – 03:00;

4. Il compenso viene corrisposto mensilmente con apposito atto di liquidazione adottato dal Comandante che verifica la presenza delle condizioni e criteri previsti dal presente articolo.

ART. 15 Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, sono previsti distinti specifici profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connesse alle suddette attività, secondo le disposizioni del CCNL 2018.



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

ART. 16 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. L'organizzazione del lavoro - nel rispetto della normativa di riferimento e salvaguardando il livello qualitativo/quantitativo dei servizi erogati alla cittadinanza - è articolata con un orario di lavoro su 5 giorni settimanali, con prestazione lavorativa nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì con orario 7:30 - 13:30 e nei giorni di martedì e giovedì con orario 7:30 - 13:30 14:00 - 17:00.

Il mantenimento dell'orario di lavoro su 6 o 7 giorni settimanali è mantenuto in un numero limitato di servizi o nei confronti di categorie di personale ben individuate.

2. I servizi esclusi dall'articolazione su 5 gg. e che mantengono l'articolazione dell'orario di lavoro su 6 o 7 giorni settimanali sono:

- Biblioteca
- Protezione Civile e Manutenzione Esterne
- Farmacia
- Polizia Municipale

3. L'elenco dei servizi esclusi, di cui al punto precedente, potrà essere suscettibile di successive modifiche e/o integrazioni;

4. Gli orari dei suddetti Servizi o gruppi di operatori, così come gli orari dei lavoratori part-time, vengono definiti dal Responsabile di Settore di riferimento, con il coinvolgimento degli operatori interessati, conciliando il più possibile funzionalità del servizio con esigenze del lavoratore

ART. 17 Turnazioni

1. Ai dipendenti che effettuano prestazioni lavorative in turnazione presso strutture operative interne delle Amministrazioni che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, in conformità ai presupposti, ai principi e ai criteri individuati dall'art. 23 del CCNL 21.05.2018, competono le indennità negli importi previsti dalla citata norma contrattuale collettiva nazionale.

2. Nella programmazione della turnazione è garantita una effettiva rotazione del personale nelle articolazioni giornaliere.

3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

4. In attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera z) del CCNL 21.5.2018, il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 stesso CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

5. Con apposito atto di liquidazione adottato dal Responsabile del Settore saranno quantificate ed erogate le indennità di cui al presente articolo.

ART. 18 Reperibilità



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

1 L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente; Esso è remunerato, con cadenza trimestrale, con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL 2018. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato, secondo le modalità previste dall'art. 24 del CCNL 2018.

2. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 8 volte in un mese; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari; Per le giornate eccedenti le otto mensili, l'indennità viene incrementata a euro 13,00 per ogni turno di dodici ore.

3. Relativamente alla squadra occorrente per le aree di pronto intervento, la stessa deve intendersi composta, per ragioni di sicurezza da almeno due unità lavorative.

ART. 19 Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore lavorative, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli art. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.

2. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

ART. 20 Orario di lavoro flessibile

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si prevedono fasce orarie di flessibilità, in entrata ed in uscita,.

L'orario di lavoro flessibile consiste nell'anticipare o posticipare l'orario di inizio e fine lavoro, limitando alla parte centrale dell'orario di servizio (c.d. fascia d'obbligo) la contemporanea presenza di tutto il personale addetto allo stesso Settore o Servizio.

2. L'orario di lavoro ordinario flessibile definisce la fascia oraria entro cui devono essere erogate le prestazioni professionali definite nel CCNL (36 ore su base settimanale per il personale a tempo pieno ovvero un diverso numero di ore settimanali per il personale part - time).

3. E' prevista una fascia di flessibilità che consente di posticipare l'entrata di massimo sessanta minuti (7.30 – 8.30) e di anticipare l'uscita di massimo trenta minuti nelle ore antimeridiane (13.00 – 13.30) e di posticipare l'entrata di massimo sessanta minuti nelle ore pomeridiane (14.00 – 15.00). L'uscita dal turno pomeridiano non può essere effettuata prima delle ore 17.00 e non oltre le ore 19.30.

4. La flessibilità indicata può essere usufruita senza bisogno di richiesta alcuna. La flessibilità indicata al precedente comma 3 per ragioni organizzative non può riguardare i lavoratori addetti alle squadre di manutenzione, il personale addetto ai trasporti scolastici, il personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale ed alla Farmacia Comunale

5. La fascia di flessibilità non può essere utilizzata per anticipare l'entrata sia mattutina che pomeridiana e, ancorché rilevato dai dispositivi elettronici, l'orario anticipato non è calcolato ai fini del computo giornaliero delle ore lavorate (prima delle ore 7:30 e prima delle ore 14:00).

6. I debiti orari derivanti dalla flessibilità possono essere recuperati restituendo il tempo dovuto nella giornata stessa e/o nella settimana e/o nel mese stesso con prolungamento dell'orario di uscita e devono essere "azzerati" nel mese di maturazione degli stessi secondo le modalità e i



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

tempi concordati con i Responsabile del Settore di appartenenza e previsti dall'art. 27 del CCNL 21.05.2018. In caso di debito orario accumulato negli ultimi giorni del mese, per il quale il dipendente si trovi nell'impossibilità oggettiva di recupero entro il medesimo mese, lo stesso deve essere obbligatoriamente effettuato nei primi dieci giorni del mese successivo.

7. I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4 CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità maggiore prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il responsabile di area forme di flessibilità dell'orario ancor più flessibili rispetto all'ufficio di appartenenza, fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi.

8. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

ART. 21 Formazione del personale

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- a) valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- b) assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- c) garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- d) favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- e) incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo;
- f) estendere a tutto il personale la formazione, affinché detto strumento possa assumere rilevanza anche nel campo della premialità.

ART. 22 Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al Dlgs n. 81/2008.

3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2019 / 2021
- PARTE ECONOMICA

ART. 23 - Utilizzo delle risorse

1. In conformità alle previsioni di cui all'art. 68 c. 1 CCNL 2016/2018, l'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, nonché quelle necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi quale le quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 c. 4 lett) b e c) del CCNL del 22.01.2004. Sono inoltre rese di nuovo disponibili le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. n.75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67 c. 1 e 2, non integralmente utilizzate in anno precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 5 c.1 del presente contratto integrativo vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68 c. 2, del CCNL 21 maggio 2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68 c. 3 CCNL 21 maggio 2018 secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta annualmente dall'amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto per l'avvio delle trattative.
3. Le risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale.
4. I compensi per la produttività e le indennità di risultato delle P.O sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.
5. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2 del CCNL 21.5.2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, CCNL 21.5.2018.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI

- Le progressioni orizzontali del personale dipendente, di cui all'art. 9 del presente contratto



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA

Provincia di Grosseto

vengono assegnate sulla base dei criteri definiti nell'allegato "Regolamento per la progressione economica orizzontale – criteri e sistema di valutazione".

- Non potranno effettuare la PEO una quota di personale superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari.
- Per l'anno 2019 effettueranno le progressioni orizzontali economiche:
 - n. 25 dipendenti appartenenti alla cat. B;
 - n. 15 dipendenti appartenenti alla cat. C;
 - n. 4 dipendenti appartenenti alla cat. D;
 - n. 1 dipendente appartenente alla cat. D titolari di P.O;

Si stima che tali progressioni avranno un costo di circa € 30.000.

- Solo per l'anno 2019 le parti concordano che la decorrenza per l'attribuzione delle progressioni economiche è fissata il 01 febbraio.

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

- L'indennità di cui all'art. 70 bis CCNL è disciplinata nei criteri generali e negli importi dal precedente art. 11.
- Per l'anno 2019 detta indennità sarà erogata a decorrere dalla sottoscrizione del presente contratto avendo applicato nelle more le indennità previste dal CCNL integrativo sottoscritto il 20.12.2018.

INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE

- Le indennità di cui all'art 70 quinquies c. 1 e c. 2 e all'art. 56 sexies del CCNL 21.05.2018 vengono riconosciute secondo i criteri e le procedure stabilite nel "Regolamento per la disciplina dell'istituto delle Specifiche responsabilità e dell'indennità di funzione per la polizia locale", approvato con delibera di Giunta Comunale n. 312 del 06.12.2018 di cui all'art. 12 del presente contratto.
- Per l'anno 2019 le parti destinano l'importo complessivo di € 4.000,00 alla remunerazione delle indennità per le specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies c. 1 e di cui all'art. 56 sexies con quota individuale non inferiore ad € 1000,00.
- L'indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018 è riconosciuta per l'importo di € 350,00 cadauno.

INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO

- L'indennità di cui all'art. 56 quinquies è disciplinata nei criteri generali e negli importi dal precedente art. 14.
Detta indennità sarà riconosciuta a decorrere dal 01 gennaio 2019.

ART. 24 – Valutazione dei dipendenti

1. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

G.C. n 296 del 21.12.2017 integrata con delibera n. 310 del 29.11.2018.

2. Il valutatore comunica ai valutati la valutazione; il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimento, revisione parziale o totale e può chiedere di essere ascoltato entro e non oltre dieci giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, decorsi i quali la valutazione si considera effettuata. Nel caso in cui al termine di tale fase di contraddittorio non si giunga alla soluzione della controversia il dipendente, nei 15 giorni successivi, può presentare reclamo al valutatore di seconda istanza (il Segretario comunale per i dipendenti, il Sindaco per le P.O.). Il valutatore di seconda istanza, trascorsi 15 giorni, provvederà a formulare una valutazione in forma definitiva, eventualmente sulla base di un colloquio da tenersi in presenza del valutatore e del valutato, nel quale quest'ultimo potrà, se lo ritiene, farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un legale.

Viene fatto salvo, comunque, il ricorso del dipendente presso il competente giudice del lavoro.

3. Saranno oggetto di valutazione tutti i dipendenti assunti a tempo determinato con contratto la cui durata sia di almeno cinque mesi, anche non continuativi purchè nello stesso servizio.
4. Si ritiene opportuno che quei dipendenti che, nel corso dell'anno di riferimento, abbiano prestato servizio in più di un settore, siano valutati dal Responsabile nell'ambito del quale hanno prestato la loro attività per il periodo più lungo.
5. Non sono valutabili e non concorrono alla ripartizione del fondo di incentivazione della produttività i dipendenti che hanno riportato un numero di giorni di assenza superiore all'80% dei giorni lavorativi.

ART. 25 – Produttività

1. La parte del fondo destinata alla produttività dovrà essere liquidata ai dipendenti in base alla valutazione degli stessi da parte dei Responsabili e secondo le seguenti modalità:
 - a) partecipano alla ripartizione del fondo di incentivazione alla produttività i dipendenti in servizio di ruolo durante l'anno 2019, in proporzione alla quantità di lavoro svolta nell'Ente (part-time, assunzioni o cessazioni in corso d'anno, comando, distacco, applicazione...), alla presenza in servizio e che risultano averne diritto nel rispetto di quanto stabilito dal successivo punto b);
 - b) per i dipendenti che nel medesimo anno 2019 abbiano beneficiato di una retribuzione di salario accessorio che ecceda l'importo lordo di € 1.800,00 la quota di produttività attribuita risulta ridotta nella misura del 30% di quella spettante mentre per i dipendenti che nel medesimo anno 2019 abbiano beneficiato di una retribuzione di salario accessorio che ecceda l'importo lordo di € 2.800,00 la quota di produttività attribuita risulta ridotta nella misura del 50% di quella spettante (per salario accessorio si intendano in questo caso gli eventuali compensi relativi alle fattispecie del CCNL 1998/2001, art.67, comma 3, lettera C e lett. I secondo il criterio di cassa, cioè che siano stati liquidati nell'anno 2019);
 - c) Parteciperanno alla ripartizione del fondo tutti i dipendenti a tempo determinato assunti con contratto la cui durata sia di almeno cinque mesi, anche non continuativi, purchè nello stesso servizio, in proporzione al periodo di assunzione;
 - d) l'importo totale viene suddiviso per il numero dei dipendenti che partecipano alla ripartizione del fondo, in modo da ottenere una "quota parte pro capite" ai soli fini del



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

- calcolo del budget destinato alla maggiorazione del premio performance individuale disciplinata dal precedente art. 8;
- e) l'Ufficio Personale, dopo aver ridotto il totale del fondo della quota destinata alla maggiorazione di cui sopra, quantifica la nuova quota procapite e il nuovo budget per ciascun responsabile calcolato moltiplicando la "nuova quota parte pro capite", per il numero dei dipendenti assegnati al Settore;
- f) al fine di ripartire la produttività, tale budget viene distribuito sulla base del punteggio espresso dal Responsabile del Settore nella scheda di valutazione e secondo i seguenti criteri:
- l'idoneità viene raggiunta solo con il punteggio minimo di 60/100;
 - il premio individuale è attribuito proporzionalmente al punteggio riportato nella scheda, purchè nella performance individuale sia stato attribuito un punteggio di almeno 36/100;
- g) le assenze verranno decurtate dalla produttività, così come previsto dalla Circolare n. 7 del 2008 e non sono considerate tali:
- congedo ordinario;
 - congedo obbligatorio di maternità e interdizione anticipata;
 - permessi L. 104/92 s.m.i. per i dipendenti che ne fruiscono per loro stessi;
 - permessi per lutto;
 - permessi per citazioni a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare;
 - assenze previste dall'art. 4 c. 1 L 53/2000 (grave infermità);
- h) le eventuali risorse che residuano dalle assenze, di cui al punto g), e dai punteggi assegnati, di cui al punto f), verranno distribuite nello stesso settore nell'anno di riferimento;
- i) Gli eventuali risparmi che si verificano nella distribuzione del fondo nelle varie voci e i risparmi sugli straordinari dell'anno precedente verranno destinati ad incrementare il fondo di produttività.

ART. 26 – Determinazione delle risorse decentrate

1. Per l'anno 2019 le risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL Funzioni Locali 2016/2018 sono determinate come illustrato nel prospetto allegato C) a parte integrante e sostanziale;

ART. 27 – Utilizzo del Fondo

1. Per l'anno 2019 il fondo di cui all'articolo precedente, sarà ripartito come segue, precisando che gli importi indicati risultano stimati:

A. Progressione economica orizzontale storiche:	€ 149.304,00
Progressioni anno 2019:	€ 30.000,00
TOTALE	€ 179.304,00

Tale importo è destinato a retribuire quanto spettante al personale per le progressioni economiche.

B. Indennità di comparto: € 48.689,00



COMUNE DI CASTIGLIONE DELLA PESCAIA
Provincia di Grosseto

C. salario accessorio assegnato ai Responsabili di Settore:

• Indennità di Turno	€ 28.000,00
• Indennità di Condizioni Lavoro	€ 10.209,00
• Indennità di reperibilità	€ 5.000,00
• Maggiorazioni	€ 700,00
• Servizio Esterno	€ 2.970,00
TOTALE	€ 46.879,00

D. Specifiche Responsabilità e

Indennità di funzione
per la polizia locale

€ 5.250,00

E. La disponibilità residua viene quindi destinata a compensare la produttività individuale secondo le modalità di cui all'art. 4 del presente CCDI.

ART. 28 – Modifiche

1. Le parti si riservano di poter apportare al presente contratto le eventuali modifiche ed integrazioni che dovessero rendersi opportune, previo raggiungimento del necessario accordo.

ART. 29 – Norme finali

1. Dalla data di stipulazione del presente Contratto Collettivo Integrativo sono inapplicabili nei confronti del personale tutte le norme previgenti con lo stesso incompatibili.
2. Restano altresì valide tutte le altre disposizioni previste nei precedenti Contratti collettivi decentrati integrativi che risultino compatibili con il dettato del presente CCI, nonché con le disposizioni di cui al CCNL Funzioni Locali 21.05.2018.