



Provincia di Prato

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale
dipendente non dirigente**

TRIENNIO 2018 – 2020

**Accordo sulle materie di cui all'art. 7 co.4 lett.
a,b,c,d,e,f,g,h,i,u,v,w.**

e

Accordo Economico 2018

20 dicembre 2018

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLA
PROVINCIA DI PRATO PER GLI ANNI 2018-2019-2020**

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. (*oppure trascorsi quindici giorni senza rilievi dalla trasmissione dell'ipotesi di C.C.D.I.*) 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 dell'atto del Presidente n. 134 del 20 dicembre 2018 con il quale il Presidente della delegazione di parte pubblica è autorizzato alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente,

il giorno 20.12.2018 alle ore 17,45 ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale, costituita con Atto del Presidente n. 67 del 29 maggio 2018, e riferibile alle persone:

- Dott. Ssa Simonetta Fedeli *firmato*
- Dott.ssa Rossella Bonciolini *firmato*

ed i rappresentanti della delegazione di parte sindacale nelle persone:

- per la C.G.I.L. - F.P. Sig. Alessio Bettini *firmato*
- per la C.I.S.L. - F.P. Sig. Enrica Cappelli *firmato*
- per la U.I.L. - F.P.L. Sig.ra Pini Patrizia *firmato*

per la R.S.U.

Cardosi Elena *non firmato*

Chiavacci Cristina *non firmato*

D'Alessandro Valleverdina *non firmato*

Nesi Stefania *non firmato*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente della Provincia di Prato

Art. 1 **Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 **Ambito di applicazione**

1. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 **Durata – Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale 2018-2020 per la parte normativa e per l'annualità 2018 per la parte economica.
Con cadenza annuale devono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 4 **Risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale**

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione previsto dal Sistema di valutazione della performance.
2. Tali risorse sono ripartite come segue:
95 % performance individuale
5 % performance organizzativa.

Le parti definiscono che alla performance individuale sia destinata la percentuale di almeno il 30% delle risorse variabili come definite al comma 3 dell'art. 68.

Art. 5
Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, sia organizzativa sia individuale, si ispirano ai seguenti principi:
 - a) miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - b) valorizzazione dei dipendenti ai fini della crescita delle competenze professionali;
 - c) differenziazione delle valutazioni e utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche.
2. Le risorse destinate alla performance organizzativa sono ripartite tra gli obiettivi classificati come tali nel Piano della performance.
3. Le risorse di cui al comma 2, a seguito della misurazione, sono rapportate al grado di raggiungimento dell'obiettivo/degli obiettivi di performance organizzativa.
4. Le risorse di cui al comma 3 vengono distribuite tra tutti i dipendenti (con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzativa) assegnati agli obiettivi, definendo una quota base differenziata per categoria giuridica secondo il seguente modo:
 - è definito il parametro differenziale per ciascuna categoria giuridica (A = 100; B= 115; C= 145; D= 170) che viene moltiplicato per il numero di dipendenti di ciascuna categoria;

PARAMETRO DIFFERENZIALE SINGOLO PER CATEGORIA	PARAMETRO DIFFERENZIALE COMPLESSIVO PER CATEGORIA
Cat. A = 100	n. dipendenti A * 100 = a
Cat. B = 115	n. dipendenti A * 115 = b
Cat. C = 145	n. dipendenti A * 140 = c
Cat. D = 170	n. dipendenti A * 170 = d

- è calcolata la quota base individuale per categoria giuridica secondo la formula:
$$\text{Totale risorse performance organizzativa} / (a+b+c+d)$$
indice che viene moltiplicato per il parametro differenziale singolo di categoria giuridica.
5. Le risorse destinate alla performance individuale sono distribuite tra i dipendenti (con esclusione degli incaricati di posizioni organizzativa) a seguito della misurazione e valutazione della performance individuale, effettuata dal dirigente competente, compilando la scheda di valutazione prevista dal Sistema di valutazione.
 6. Le risorse destinate alla maggiorazione del premio sono correlate alla performance individuale.
 7. Ai fini della maggiorazione del premio di cui all'art. 69 co. 2 del CCNL del 21.05.2018:
 - è definito il parametro differenziale per ciascuna categoria giuridica (A = 100; B= 115; C= 145; D= 170) che viene moltiplicato per il numero di dipendenti di ciascuna categoria;

PARAMETRO DIFFERENZIALE SINGOLO PER CATEGORIA	PARAMETRO DIFFERENZIALE COMPLESSIVO PER CATEGORIA
Cat. A = 100	n. dipendenti A * 100 = a
Cat. B = 115	n. dipendenti A * 115 = b
Cat. C = 145	n. dipendenti A * 140 = c
Cat. D = 170	n. dipendenti A * 170 = d

- è calcolata la quota base individuale per categoria giuridica secondo la formula:

Totale risorse performance individuale/(a+b+c+d)

indice che viene moltiplicato per il parametro differenziale singolo di categoria giuridica.

- la quota di maggiorazione individuale del premio è calcolata sulla quota base individuale di ciascuna categoria giuridica che viene incrementata del 30%.
- Beneficia della maggiorazione del premio il 10% dei dipendenti, distinti in categoria giuridica (A+B, C e D), che conseguono le valutazioni più elevate secondo il Sistema di valutazione.
 - Le risorse destinate alla maggiorazione del premio sono sottratte dall'ammontare complessivo delle somme destinate alla performance individuale.
 - L'importo residuo (al netto della premialità) viene utilizzato per definire la quota base individuale per categoria giuridica secondo il seguente modo:

- è definito il parametro differenziale per ciascuna categoria giuridica (A = 100; B= 115; C= 145; D= 170) che viene moltiplicato per il numero di dipendenti di ciascuna categoria;

PARAMETRO DIFFERENZIALE SINGOLO PER CATEGORIA	PARAMETRO DIFFERENZIALE COMPLESSIVO PER CATEGORIA
Cat. A = 100	n. dipendenti A * 100 = a
Cat. B = 115	n. dipendenti A * 115 = b
Cat. C = 145	n. dipendenti A * 140 = c
Cat. D = 170	n. dipendenti A * 170 = d

- è calcolata la quota base individuale secondo la formula:

Risorse della performance individuale al netto delle risorse per la premialità/(a+b+c+d)

indice che viene moltiplicato per il parametro differenziale singolo di categoria giuridica.

- la quota base individuale è rapportata a:
* percentuale di part time effettuata secondo la seguente modalità:

% di part time	Riduzione della quota base
50%-65%	0,20%
65,01% - 81%	0,10%
≥ 81,01%	Nessuna riduzione

* periodo di presenza in servizio (nel rispetto dei requisiti fissati nello SMIVAP);

* punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

Art. 6

Correlazione tra il premio individuale e particolari compensi

1. Le parti definiscono la correlazione tra gli importi dei premi correlati alla performance individuale e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale. Nei casi in cui siano erogati compensi aggiuntivi (incentivi per funzioni tecniche) è applicato il seguente sistema di perequazione:

Incentivi di legge	Abbattimento premio individuale
<i>Fino a € 1.000 euro</i>	<i>Nessuna decurtazione</i>
<i>Da € 1.001 € 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 10.000 euro</i>	<i>15,00%</i>
<i>Oltre i 10.001 euro</i>	<i>25,00%</i>

2. Le somme non erogate per effetto della perequazione confluiscono nella quota di performance individuale da erogare, sulla base del processo di valutazione, agli altri dipendenti.

Art. 7

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche potranno essere attribuite nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile del Fondo.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione.
3. La disciplina delle procedure per le progressioni economiche verrà regolata da apposito separato accordo.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Dal documento di valutazione dei rischi aziendali non risultano attività a rischio, da intendersi quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. In caso di diversa rilevazione si rinvia ad uno specifico tavolo di contrattazione.
3. Le parti riconoscono una "indennità condizioni di lavoro", commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, pari a **€ 1,55 al giorno**, per le seguenti attività:
 - attività implicante il maneggio valori.

Art. 9
Indennità di servizio esterno

1. Il personale di Polizia provinciale svolge, in via continuativa, servizi esterni di vigilanza. A tale personale compete l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies, al verificarsi di determinati requisiti di cui ai successivi commi.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno della sede dell'Ente qualora lo stesso abbia una durata prevalente rispetto all'orario giornaliero di servizio e sia svolto per la parte maggioritaria delle giornate di servizio lavorate nel mese di erogazione dell'indennità o che comunque siano, nel corso del mese, almeno 10 giornate lavorate in servizio esterno.
3. Tale riconoscimento avviene su attestazione mensile a consuntivo, da parte del Comandante del Corpo di Polizia Provinciale, del servizio svolto all'esterno secondo i requisiti di cui al punto 2.
4. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto.
5. La misura dell'indennità tra il minimo ed il massimo previsto dall'art. 56-quinquies, tenuto conto dello svolgimento del servizio prestato è stabilita nella misura di **€ 1,10 al gg.**
6. Tale disciplina avrà decorrenza dal 1.1.2019, ma le parti si riservano di verificare, in sede di accordo economico, una diversa misura di tale indennità per gli anni successivi.

Art. 10
Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Le parti prendono atto che, in considerazione delle peculiarità dimensionali, istituzionali ed economiche dell'Ente, non si configurano, al momento, figure destinatarie di tale indennità.

Art. 11
Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di categoria C o D, non incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta un'indennità di importo massimo pari a € 3.000 annui lordi.
2. L'attribuzione di tale indennità può essere riconosciuta soltanto nel caso di attribuzione di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non è titolare delle medesime responsabilità, e il cui contenuto è riconducibile a un'attività di coordinamento del personale interno.
3. Il criterio in base al quale attribuire la specifica responsabilità è quello di essere formalmente nominato, mediante atto del dirigente, quale *Responsabile di unità organizzativa* (Servizio/Ufficio). Il dirigente ha la facoltà di nominare il Responsabile di unità organizzativa nel caso in cui valuti la necessità organizzativa di prevedere per quel

Sevizio/Ufficio un coordinamento che si configura come ulteriore rispetto a quello di diretta responsabilità del dirigente o dell'incaricato di posizione organizzativa.

4. L'importo complessivo da destinare alle specifiche responsabilità è determinato in sede di accordo economico del fondo risorse decentrate relativo a ciascuna annualità.
5. L'indennità per ciascun soggetto incaricato di categoria C o D è determinata in modo proporzionale al punteggio attribuito secondo i criteri di seguito descritti:

Criteri	Punteggi (da 50 a 100 punti)
Coordinamento delle risorse umane assegnate alla propria u.o.	15-30
Rilevanza/complessità delle funzioni attribuite	15-30
Responsabilità gestionale	10-20
Autonomia nell'offrire soluzioni che massimizzano efficienza, economicità ed efficacia	10-20

Indicato con:

- P: il punteggio attribuito a ciascun soggetto incaricato
- S: la somma dei punteggi attribuiti a tutti i soggetti incaricati
- R: le risorse destinate dalla contrattazione alle specifiche responsabilità

l'indennità (I) spettante a ciascun soggetto incaricato di categoria C o D è così calcolata:

$$I = (R/S) * P$$

6. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate annualmente in riferimento all'annualità precedente e sono subordinate all'effettivo esercizio di compiti e responsabilità a cui sono correlate, attestato dal dirigente competente. Nel caso in cui il periodo di esercizio dei compiti che comportano specifica responsabilità non sia riferito ad un'intera annualità, l'indennità è rapportata al periodo di riferimento.

Art.12

Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

I compensi previsti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale integrano automaticamente il fondo e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad essi danno attuazione.

Per quanto riguarda i criteri di ripartizione degli introiti derivanti da convenzione che disciplinano servizi a pagamento per conto terzi, la distribuzione nei confronti del personale con qualifica non dirigenziale della quota del 95% prevista dall'Art. 6 comma 2 del "Regolamento sui servizi a pagamento per conto terzi" avviene sulla base della ripartizione decisa dal dirigente responsabile, su proposta del responsabile del servizio, ripartizione che, a consuntivo, dovrà basarsi sull'apporto effettivo di ogni dipendente nell'esecuzione della prestazione oggetto della convenzione stessa.

Art. 13

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

In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.05.2018 in occasione di iniziative organizzate dai privati, ai sensi dell'art. 22 comma 3 del D.L. 50 del 2017 convertito nella Legge 96/2017, i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano alla Provincia il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale della polizia provinciale per detti servizi aggiuntivi.

Art. 14

Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL le parti prendono atto che le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte ad integrare misure di assistenza e previdenza integrativa per il personale della Polizia Provinciale, confluiscono unicamente all'interno del Fondo negoziale Perseo Sirio

Art. 15

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

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità di protezione civile, è elevato fino ad un massimo di 10 volte al mese. L'aumento dei turni in questione, sulla base di adesione volontaria dei dipendenti, non può comunque superare la durata di mesi 4 continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, tenuto conto delle esigenze da affrontare.
2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 euro max (per 12 ore) in presenza del superamento del limite di cui al comma 1 (*dalla 7° alla 10° volta*).
3. Tale disciplina avrà decorrenza dal 1.1.2019.

Art. 16

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze della valutazione della performance secondo le modalità definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione conseguita dai titolari di P.O. 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.

Art. 17

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

1. Nei casi in cui ai titolari di posizione organizzativa siano erogati i compensi aggiuntivi di cui all'art. 18 co. 1 lett. h), è applicato il sistema di perequazione di seguito descritto:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
<i>Fino a € 1.000 euro</i>	<i>Nessuna decurtazione</i>
<i>Da € 1.001 € 5.000 euro</i>	<i>5,00%</i>
<i>Da 5.001 a 10.000 euro</i>	<i>15,00%</i>
<i>Oltre i 10.001 euro</i>	<i>25,00%</i>

2. Le somme non erogate per effetto della perequazione confluiscono nella quota di retribuzione di risultato da erogare, sulla base della valutazione della performance, agli altri soggetti incaricati. Non si procede alla distribuzione delle economie generate dal meccanismo di perequazione se in presenza di un solo soggetto incaricato.

Art. 18

Criteria e modalità di ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche

1. Ai sensi dell'art. 113 del decreto legislativo n. 50 del 2016 (codice dei contratti), rubricato "incentivi per funzioni tecniche", l'Amministrazione, previa adozione di un regolamento interno, destinano l'80% del fondo - costituito nella misura massima non superiore al 2% degli importi posti a base di gara - ad incentivi per il personale. I destinatari di tale quota sono i soggetti che svolgono le attività individuate dalla legge e quelli che vengono incaricati di collaborare alle stesse in maniera strettamente funzionale rispetto all'attività da compiere.
2. Sono destinatari della quota del fondo incentivante i seguenti soggetti, secondo le percentuali indicate:

Per la realizzazione di opere o lavori:

- a) il personale al quale è stata affidata formalmente l'attività di programmazione della spesa per l'intervento: 2%;
- b) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di responsabile unico del procedimento (RUP): 23,50%;
- c) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di verifica del progetto: 10%;
- d) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di direzione dei lavori, ivi incluso il coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione, l'eventuale attività del direttore operativo e dell'ispettore di cantiere e il coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione: 27%;
- e) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di predisposizione del certificato di collaudo tecnico-amministrativo, del certificato di collaudo statico o del certificato di regolare esecuzione: 7%;
- f) i collaboratori tecnici, che comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure: 16%;
- g) i collaboratori giuridico-amministrativi, che comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure: 14,50%;

Per l'acquisizione di servizi e fornitura di beni:

- a) il personale al quale formalmente è stata affidata la responsabilità della programmazione: 3%;

- b) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di responsabile unico del procedimento (RUP): 23,50%;
- c) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di direzione dell'esecuzione: 30%;
- d) il personale al quale formalmente è stata affidata l'attività di verifica della conformità/Certificatore della regolare esecuzione: 13%;
- e) i collaboratori tecnici, che comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure: 16%;
- f) i collaboratori giuridico-amministrativi, che comprendono i collaboratori a supporto del RUP e delle altre figure: 14,50%;

3. Non è in alcun caso compreso tra i destinatari dell'incentivo il personale dell'Ente con qualifica dirigenziale. Ove intere fasi siano realizzate completamente dal personale dirigenziale, le relative quote costituiscono economie.

4. Nell'atto in cui viene stabilito il primo quadro economico dell'opera o del lavoro o il prospetto economico per acquisto di servizi e forniture, è indicato l'ammontare dell'incentivo relativo alle diverse categorie di attività e l'attribuzione della quota spettante al personale individuato, tenendo conto anche dell'eventuale attribuzione di incarichi esterni. Conseguentemente nello stesso atto è redatto un prospetto contenente l'ammontare dell'incentivo operando tutti gli eventuali scorpori conseguenti ad incarichi esterni.

Fondo risorse decentrate - Anno 2018

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sulla Costituzione del Fondo risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate - così come definito dall'atto costitutivo dell'Amministrazione ed a seguito del parere espresso su di esso dal Collegio dei Revisori dei Conti - a seguito del processo di depurazione della parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni economiche consolidate, comprensive del differenziale ex art. 68 co. 2 lett. b), sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI.
2. I valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione sono esposti sotto forma di stima. Laddove a consuntivo gli stessi risultassero inferiori o superiori, le risorse necessarie confluiranno/saranno attinte dalla quota di fondo assegnata alla performance individuale.
3. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte variabile costituiscono economie di bilancio.

Ammontare ed utilizzo delle risorse decentrate - Articolo 68 CCNL 21.05.2018

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1	2018
a) differenziale progressioni economiche a regime	€ 2.517,80
b) progressioni economiche anni precedenti	€ 54.627,74
c) indennità di comparto	€ 25.244,40
d) incremento delle indennità personale educativo asili nido	
e) indennità personale ex-VIII qualifica	
f) indennità art. 70-septies CCNL 2018	
Totale risorse ad utilizzo vincolato ex art. 68 co. 1	€ 82.389,94
Risorse con vincolo di destinazione (a fronte di risorse trasferite da altri enti convenzionati)	
Premi correlati alla performance individuale (da risorse trasferite, per attività determinate e soggetti destinatari individuati)	€ 4.223,54
Compensi da specifiche disposizioni di legge – Reperibilità protezione civile e AIB	€ 9.103,93
Totale risorse con vincolo destinazione	€ 13.327,47
TOTALE utilizzi vincolati	€ 95.717,41
Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2	2018
a) performance organizzativa	€ 2.455,39
b) performance individuale	€ 46.652,38
d) indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 2018): Indennità maneggio valori	€ 200,00
e) indennità di turno (art. 23 CCNL 2018)	€ 19.000,00

f) indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2018)	
g) indennità di riposo compensativo (art. 24 CCNL 14/9/2000)	
h) compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies CCNL 2018)	
i) indennità di funzione personale P.M. cat. C/D (art. 56-sexies CCNL 2018)	
l) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018)	
m) incentivi a personale P.M. per progetti di potenziamento dei servizi di sicurezza e controllo stradale (art. 56-quater CCNL 2018) D.L. n. 98/2011 (delib. G.C. n. ... del ...)	
n) progetti per il conseguimento di obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, lett. b, CCNL 2018)	
o) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, c. 2, lett. g, CCNL 2018): o.1) incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p, D. Lgs. 15.12.1997, n. 446) o.2) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma o.3) compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7) o.4) compensi Istat o.5) altro _____	
p) compensi messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/2000)	
q) progressioni economiche relative all'anno di effettuazione	
r) somme corrispondenti ai risparmi derivanti dal Piano Triennale di razionalizzazione ex D.L. n. 98/2011 (delib. G.C.n. ... del ...)	
TOTALE contrattati	€ 68.307,77
TOTALE RISORSE	€ 164.025,17

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le Parti concordano di avviare tavoli di trattativa per le materie non disciplinate o rinviate nel/dal presente CCDI entro il mese di febbraio 2019, anche per approfondire l'applicazione degli istituti introdotti dal CCNL 21.05.2018 in particolare l'indennità di funzione e l'indennità di servizio esterno.

la delegazione di parte datoriale:

- Dott. Ssa Simonetta Fedeli *firmato*
- Dott.ssa Rossella Bonciolini *firmato*

i rappresentanti della delegazione di parte sindacale nelle persone:

- per la C.G.I.L. - F.P. Sig. Alessio Bettini *firmato*
- per la C.I.S.L. - F.P. Sig. Enrica Cappelli *firmato*
- per la U.I.L. - F.P.L. Sig.ra Pini Patrizia *firmato*

per la R.S.U.:

Cardosi Elena *non firmato*

Chiavacci Cristina *non firmato*

D'Alessandro Valleverdina *non firmato*

Nesi Stefania *non firmato*