



CITTA' DI SEREGNO
Provincia di Monza e Brianza

Le delegazioni di parte pubblica, composta così come previsto dalla deliberazione del Commissario Straordinario, adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 62 del 5.6.2018, e di parte sindacale.

Richiamato l'atto d'indirizzo dell'Amministrazione per la contrattazione decentrata - giusta delibera di G.C. n. 50 del 6.11.2018, integrata con delibera di G.C. n. 135 del 5.11.2019.

Vista altresì la certificazione del Collegio dei revisori dei Conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio, rilasciata in data 20.12.2019 - giusta nota prot. n. 66790 del 23.12.2019;

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 179 del 23.12.2019 di autorizzazione alla sottoscrizione del presente contratto integrativo decentrato.

STIPULANO IL SEGUENTE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ANNO 2019 - PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA

ART. 1 - CORRETTA QUANTIFICAZIONE DEL FONDO PER LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, ACCORDI IN MERITO E PRINCIPI SULLA DESTINAZIONE DI NUOVE RISORSE

1. La parte datoriale dà atto che, in assenza di uno specifico accordo fra delegazione di parte pubblica e OO.SS., per l'anno 2018 è stato unilateralmente finanziato un importo pari ad € 36.775 in aumento al fondo per le posizioni organizzative, pari ad € 42.825 (importo effettivamente destinato nel fondo anno 2017) e che tali circostanze hanno provocato un deterioramento delle relazioni sindacali.
2. La parte datoriale comunica che per l'anno 2019 ritiene necessario mantenere il medesimo importo e pertanto le parti concordano sull'utilizzo delle risorse necessarie ad integrazione del fondo per le posizioni organizzative per un importo annuale pari ad € 36.775,00 a valere per l'anno 2019 e già fin d'ora anche per l'anno 2020.
3. Le parti prendono atto che per l'anno in corso le prestazioni sono già state rese dai titolari di incarichi di posizione organizzativa e che le relative retribuzioni sono peraltro già quasi integralmente spese.
4. La parte pubblica, su pieno e specifico mandato dell'Amministrazione, con il presente accordo intende pertanto ridare valore e slancio alle corrette relazioni sindacali, definendo nell'ambito del quadro corretto delle stesse le misure da adottarsi ed a tal fine l'Amministrazione assume i seguenti impegni:
 - a) Premesso che il fondo del Comune di Seregno per l'anno 2019 (già comprensivo dell'aumento del 1,2%) è pari ad € 628.712,56 ed il fondo per le posizioni organizzative (nell'importo a tal fine destinato nell'anno 2017) è pari a € 42.825,00, in relazione alle facoltà di ampliamento, conferma l'implementazione delle risorse variabili del fondo risorse decentrate di ulteriori € 169.541,76 ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 21.05.2018 e di € 36.775,00 in aumento del separato fondo per le posizioni organizzative ai sensi dell'accordo di cui al comma 2.
 - b) Si dà atto, in relazione a quanto disposto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, che il limite complessivo dato dal fondo di contrattazione decentrata anno 2016, è pari ad 802.344,24;
 - c) In aggiunta a quanto sopra l'Amministrazione ha approvato e reso operativo il nuovo Regolamento sugli Incentivi per appalti, sbloccando una situazione ferma dal 2014; in continuità con tale misura si impegna ad approvare il Regolamento per le

- sponsorizzazioni nonché gli adeguamenti del Regolamento delle Entrate al fine di avvalersi delle rispettive misure incentivanti entro il 30.06.2020;
- d) L'Amministrazione si impegna altresì ad attivare formalmente entro il 31 marzo 2020 uno o più Piani di Razionalizzazione che producano risparmi pari ad almeno € 80.000 destinando la metà di tali risparmi alla integrazione del fondo risorse decentrate;
 - e) L'Amministrazione si impegna altresì a destinare, previo confronto con le OO.SS., al fondo risorse decentrate non meno di 2/3 (due terzi) degli ulteriori incrementi ai limiti del trattamento accessorio che si renderanno disponibili in attuazione del cd. Decreto Crescita e/o di altre possibilità offerte da nuove disposizioni di legge o contrattuali e non più di 1/3 (un terzo) ad ulteriore incremento del fondo per le posizioni organizzative.
5. Le OO.SS. prendendo atto di quanto sopra, ed in particolare dell'intento di dare valore e slancio alle corrette relazioni sindacali definendo nell'ambito del quadro corretto delle relazioni sindacali le misure da adottarsi, valutano positivamente gli impegni assunti e danno conseguentemente luogo alla stipula del presente CCI.

ART. 2 – OGGETTO, DURATA E NORMA PROGRAMMATICA

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo ha valenza economica per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2019 unitamente a valenza normativa per alcuni istituti e materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione.
2. Il presente cci si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Seregno con contratto a tempo indeterminato e determinato.
3. Il presente cci ha durata annuale a valere dal **1.1.2019**. Fermo quanto indicato al precedente articolo 1 ed al successivo comma 4 del presente articolo in ordine agli impegni assunti dalle parti ad una nuova e più esaustiva disciplina normativa del triennio di riferimento, la disciplina introdotta dagli istituti regolati col presente Contratto, ai fini delle condizioni legittimanti la continuità nella loro applicazione, vale anche per l'annualità 2020 fino all'introduzione del nuovo apposito CCI.
4. Le parti, rilevato che con la presentazione della piattaforma contrattuale di parte pubblica si è avviata la procedura di contrattazione, sulla base di quanto disposto dall'art. 7 CCNL Comparto Funzioni Locali 21.5.2018, per il CCI normativo a valenza triennale e che tale procedura non può concludersi entro la fine del corrente anno 2019 con una disciplina dettagliata e approfonditamente condivisa fra le parti sulla totalità delle materie e degli aspetti contrattuali, condividono la necessità di stipulare per la presente annualità un CCI cd. "ponte" contenente la disciplina essenziale non ulteriormente rinviabile e di demandare alla contrattazione per l'anno 2020 la definizione normativa a valenza triennale dei seguenti istituti non rinnovati od esaustivamente disciplinati dal presente CCI, secondo i seguenti principi:
 - a. Sistema incentivazione delle performance ancorato alla valutazione e conseguente erogazione degli incentivi**
 1. Attribuzione di un peso non inferiore al 40% e non superiore al 50% alla valutazione dei comportamenti organizzativi
 2. Attribuzione di un peso non inferiore a 50% e non superiore al 60% alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi, comprensivi o meno dei valori attesi in materia del cosiddetto "barometro della qualità"
 3. Parametrazione del budget potenzialmente accessibile direttamente proporzionale all'orario di lavoro (tempo pieno o tempo parziale)
 4. Ragionevole parametrazione del budget alla categoria professionale d'inquadramento valutando se attribuire altresì valori differenziali alla posizione economica in godimento
 5. Definizione di un sistema di facile comprensione per tutti i fruitori dello stesso
 6. Idoneità del sistema di valutazione a monitorare altresì annualmente il livello professionale raggiunto in relazione alle aspettative connesse alla categoria e posizione economica di appartenenza e sua valorizzazione, sia nell'ambito della valutazione annuale delle performance sia ai fini della progressione orizzontale- b. Indennità per specifiche responsabilità e Indennità di funzione Polizia Locale**

- Definizione dei criteri per il conferimento d'incarichi di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques CCNL Funzioni Locali 21.5.2018, fondato sulla correlazione di tale incentivo all'effettivo conferimento di funzioni non ordinariamente connesse alle mansioni richiedibili secondo il profilo professionale e categoria di appartenenza, indicando altresì:
 - casi esemplificativi;
 - procedura di nomina, affidata al dirigente e coordinata dal Segretario Generale;
 - correlazione della percezione della parametrizzazione dell'indennità all'orario di lavoro (tempo pieno o part-time);
 - individuazione di fasce/pesature dei valori economici correlata alla rilevanza delle responsabilità assegnate differenziandole nei rispettivi minimi e massimi tra categorie B-C-D;
 - condivisione, in ragione delle dimensioni organizzative dell'ente, della residualità dell'istituto per le categorie B;
 - Disciplina delle specifiche responsabilità (indennità di funzione) per il corpo della Polizia Locale analoga nelle finalità e nei presupposti a quanto innanzi indicato ed adeguata alle peculiarità dei profili professionali in oggetto.
 - Definizione annuale del budget del fondo destinato al finanziamento dell'indennità di responsabilità ed al suo interno della quota eventualmente riservata alle specifiche responsabilità (indennità di funzione) del Corpo di PL, facendo confluire la parte non utilizzata nel fondo per gli incentivi destinati alla performance.
- c. Aggiornamento e miglior disciplina delle indennità per condizioni di lavoro**
 Possibilità di meglio disciplinare gli istituti di cui all'art. 5 del presente CCI al fine della loro corretta implementazione anche tenendo conto della disciplina attuativa delle precedenti lettere a) e b).

ART. 3 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. La parte stabile del fondo delle risorse decentrate, determinato annualmente dall'Amministrazione, è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
 - indennità ex VIII livelli.
2. I rimanenti istituti sono finanziati con la parte residua delle risorse stabili del fondo e per l'eccedenza con la parte della variabile.
3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

ART. 4 – CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE ANNO 2019

1. Al sistema di incentivazione della produttività individuale, ancorato alle due aree valutative previste nel sistema di valutazione vigente nell'Ente, sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione del sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite.
2. Il fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi per l'anno 2019 viene ripartito in budget d'area proporzionalmente al numero di dipendenti assegnati ad ognuna, distinti nelle diverse posizioni economiche, al tabellare mensile di riferimento di ogni posizione economica previsto dal CCNL e all'orario settimanale di lavoro.

3. **L'incentivo individuale** è determinato dalla somma degli importi ottenuti applicando le seguenti formule:
 - a. il 50% del budget d'area viene ripartito in modo proporzionale alla valutazione individuale ed al tabellare mensile con riferimento alla posizione economica di appartenenza del dipendente di riferimento
 - b. l'ulteriore 50% del budget d'area viene ripartito in modo proporzionale alla valutazione individuale ed al tabellare mensile con riferimento alla posizione economica di appartenenza del dipendente, all'orario settimanale di lavoro ed all'effettiva presenza in servizio.
5. Il dipendente che ottiene una valutazione della prestazione "*negativa*", secondo le modalità stabilite nel sistema di valutazione, non avrà diritto all'erogazione dell'incentivo.
6. Non partecipa all'erogazione del compenso legato ai comportamenti organizzativi e non concorre alla determinazione del budget d'area:
 - il personale che ricopre posizioni organizzative;
 - il personale assunto a tempo indeterminato e determinato per un periodo inferiore a 6 mesi, effettivamente prestato;
 - il personale di ruolo che risulti distaccato, comandato o assegnato temporaneamente ad altro Ente, e quindi equiparato all'assente dal servizio.
7. Nelle more della ridefinizione del sistema di valutazione dell'ente e del connesso sistema incentivante le performance individuali ed organizzative le parti si danno atto che l'attuale metodologia è già conforme alla previsione di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 nel rispetto del valore minimo di cui al comma 2 del citato articolo.

ART. 5 – INDENNITA' 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.
 Ai fini dell'attribuzione di detta indennità si tiene conto delle modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziata rispetto a quella di altri lavoratori e la sua corresponsione non è legata alla semplice appartenenza ad una categoria professionale od al possesso di un profilo professionale né a prestazioni che caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.
2. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
 Ai fini del riconoscimento della sopra richiamata indennità, da riconoscere al personale, si individuano le seguenti attività cui corrispondono i relativi valori di indennità:

| Tipo di attività | Importo indennità giornaliera |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Prestazioni di sportello aperto al pubblico per almeno 25 ore settimanali: può beneficiare solo il personale formalmente assegnato allo sportello che svolge attività di front office per più di 18 ore settimanali | € 1,00 |
| Prestazioni di lavoro svolte almeno 3 volte la settimana oltre le ore 18 su attività di diretto supporto degli organi istituzionali | € 1,00 |
| Prestazioni di cura, igiene della persona e dell'ambiente a favore di soggetti che non sono in grado di assolvere autonomamente alle proprie esigenze di cura: può beneficiare solo il personale che svolge detta attività per più di 20 ore settimanali | € 1,00 |

3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
 Ai fini del riconoscimento della sopra richiamata indennità, da riconoscere al personale, si individuano le seguenti attività cui corrispondono i relativi valori di indennità:

| Tipo di attività | Importo indennità giornaliera |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Utilizzo di mezzi, macchinari o strumenti che possono determinare lesioni, traumi o scottature pericolose | € 1,00 |
| Azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti che possono determinare traumi o lesioni | € 1,00 |
| Guida di autoveicoli, motociclette e biciclette che possono determinare lesioni e traumi | € 1,00 |

4. Qualora l'attività di un dipendente integri entrambe le fattispecie di disagio e rischio verrà riconosciuta un'unica indennità giornaliera per un valore di € 1,50.
5. Le parti, anche in relazione alla difficoltà di valutarne l'impatto sul fondo per l'anno in corso, concordano di rinviare l'efficacia della disciplina di cui ai commi 2, 3 e 4 del presente articolo alla attuazione della norma programmatica di cui all'art. 2 comma 4 e comunque alla contrattazione per l'anno 2020 e si riservano in tale sede la possibilità di modificare e//o implementare le fattispecie e le condizioni di lavoro innanzi descritte.
6. Con riferimento alla indennità destinata a remunerare lo svolgimento di attività implicanti il maneggio valori, preliminarmente le parti si danno atto che la disciplina di cui al successivo comma 7 ha preminentemente lo scopo di assicurare la continuità nel riconoscimento della indennità in applicazione del passaggio dalla previgente disciplina contrattuale nazionale a quella introdotta dal CCNL 21.05.2018; pertanto essa si intende transitoria e con valenza limitata al solo anno 2019. Le parti si impegnano a definire la nuova disciplina per l'anno 2020 e per il triennio normativo fondando l'istituto e la relativa indennità giornaliera sul corretto rapporto fra l'attribuzione della mansione continuativa di maneggiare valori, la eventuale qualifica di agente contabile e le connesse responsabilità.
7. Agli agenti contabili, nonché ad eventuali sub-agenti o ad altri dipendenti formalmente assegnatari della responsabilità di maneggiare valori in via continuata è riconosciuta la connessa indennità giornaliera, sulla base di specifica comunicazione da parte del servizio ragioneria sui valori trattati, commisurata all'entità di quanto trattato come di seguito indicato:
 € 1,00= al giorno per valori annuali sino a € 10.500,00=
 € 1,50= al giorno per valori annuali compresi tra € 10.500,01= e € 51.500,00=
 € 2,00= al giorno per valori annuali superiori € 51.500,01=
 Per coloro che svolgono la mansione con una frequenza mensile inferiore ad un giorno l'indennità è dovuta solo se il totale del valore maneggiato è pari o superiore alla metà del valore massimo della prima fascia. In ogni caso l'indennità liquidata non deve essere superiore al valore maneggiato.
 Le parti si danno atto che l'assenza di riconoscimento della indennità equivale ad assenza del presupposto per l'applicabilità delle connesse specifiche responsabilità contabili e di cassa.

ART. 6 – INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Viene altresì riconosciuta, nella misura di **€ 300,00=** annui, un'indennità di responsabilità al personale delle categorie B, C e D con responsabilità, attribuita con atto formale di competenza dirigenziale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, nonché da compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici ed addetti all'URP. L'importo sarà erogato a consuntivo e rapportato all'effettiva presenza in servizio in caso di assenze superiori ai 3 mesi nell'arco dell'anno.

ART. 7 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza.
2. 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 CCNL 21.5.2018.
3. La misura dell'indennità viene stabilita come segue:

| Tipo di attività | Importo indennità giornaliera |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Attività esterna svolta per almeno il 50% del tempo lavoro giornaliero e per almeno il 50% dell'orario di lavoro mensile | € 2,00 |
| Attività esterna svolta per almeno il 50% del tempo lavoro giornaliero e per meno del 50% dell'orario di lavoro mensile | € 1,00 |

ART. 8 – INCENTIVI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE

1. Le attività alle quali sono correlati degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge attengono:
 - indennità messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/00)
 - gli incentivi per il settore entrate (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145);
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo i criteri di cui allo specifico regolamento;
 - i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente di cui all'art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo i criteri di cui allo specifico regolamento;
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

ART. 9 – INCENTIVI PER LA REMUNERAZIONE DI ATTIVITÀ ULTERIORI PERSONALE ASILO NIDO – ART. 31, C. 5, CCNL 14.09.00

1. Per attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, prestate dal personale educativo dell'asilo nido, e limitate ad un periodo non superiore a quattro settimane, viene individuato l'incentivo economico nella misura di **€ 300,00= lorde** per educatrice per ogni settimana di partecipazione.

ART. 10 - CORRELAZIONE TRA LA VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE (INDIVIDUALE, ORGANIZZATIVA E RETRIBUZIONE DI RISULTATO) E PARTICOLARI COMPENSI

1. L'incentivo legato alla performance e la retribuzione di risultato per l'area delle posizioni organizzative viene correlato ai particolari compensi, di seguito elencati:
 - a. gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
 - b. sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti;
 - c. progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio;
 - d. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI;
 - e. liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari.
2. La correlazione determina l'abbattimento dell'incentivo legato alla performance e della retribuzione di risultato secondo le seguenti percentuali:

| Incentivi di legge | Abbattimento incentivo performance o indennità risultato |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fino a € 5.000,00 | Di un valore pari al 10% del totale degli incentivi di legge e comunque non oltre il 40% del compenso per performance o risultato spettante |
| Oltre i € 5.000,00 | Di un valore pari al 50% del totale degli incentivi di legge |

3. La somma che si determina dall'abbattimento della performance del personale dipendente viene destinata al fondo per la performance individuale ed organizzativa.
4. La somma che si determina dall'abbattimento dell'indennità di risultato dell'area delle posizioni organizzative viene temporaneamente collocata, nella misura del 50%, nel fondo delle risorse decentrate. Tale temporanea ricollocazione ha effetto solo per l'anno di riferimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Relativamente all'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018, e dell'indennità di funzione della Polizia Locale, di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, le parti concordano di non attivare gli istituti per l'anno 2019, e di autorizzare sin d'ora l'attribuzione d'incarichi per specifiche responsabilità sino ad un budget massimo di € 12.500,00 annui comprensivi di un importo non superiore a € 2.500,00 per le indennità di funzione di Polizia Locale.

Tale valore economico potrà essere previsto in aumento a fronte di un aumento del fondo risorse decentrate.

Per la **Delegazione di parte pubblica**
 Alfredo Ricciardi
 Segretario Generale
 Presidente

Per la **delegazione di parte sindacale**

Lì 23.12.2019

**PROSPETTO RIASSUNTIVO RIDUZIONE
IN APPLICAZIONE DELL'ART. 23 D.LGS. 75/2017**

| | | |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1 | FONDO PARTE STABILE E VARIABILE (comprensivo dell'aumento dell'1,2% - art. 67, c. 3, lett. g) | € 628.712,56 |
| 2 | Integrazione fondo P.O. art. 7, c. 4 lett. u) CCNL 21.5.2018 (in diminuzione alla voce 1) ai sensi dell'art. 1 comma 2 del presente CCI | € 36.775,00 |
| 3 | INTEGRAZIONE FONDO PARTE VARIABILE - art. 63, c. 3 lett. i) CCNL 21.5.2018 (in aumento alla voce 1) ai seni dell'art. 1 comma 4 lett. a) del presente CCI | € 169.541,76 |
| 4 | Quota extra fondo P.O. anno 2017 a carico del bilancio ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 15 comma 5 e 67 comma 1 del CCNL 21.05.2018 | € 42.825,00 |
| 5 | RIDUZIONE FONDO IN APPLICAZIONE DELL'ART. 23 D.LGS. 75/2017 | € 38.735,08 |

| IMPIEGO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 | | |
|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| CONTRATTO | DESCRIZIONE | % |
| C.C.N.L. 21/5/2018 - art. 68 comma 1 | Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio | 35,16 |
| | indennità ex 8 [^] q.f. (art. 37, c. 4 , CCNL 6.7.1995) | 0,39 |
| | indennità personale educativo asilo nido (art. 31, c. 7, CCNL 14.9.2000 e art. 6 CCNL 5.10.2001) | 0,95 |
| | indennità di comparto (art. 33, c. 4, CCNL 22.1.2004) | 10,72 |
| C.C.N.L. 21/5/2018 - art. 68 comma 2 | lett. a: PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA | 23,07 |
| | lett. b: PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE | 0,54 |
| | lett. c: INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO | 1,35 |
| | lett. d: INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITA' E COMPENSI (ex art. 24 c.1 CCNL 14.09.2000) | 10,83 |
| | lett. e: COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' | 0,44 |
| | lett. f: INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE | 1,34 |
| | lett. g: COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT | 15,11 |
| | lett. h (ex art. 54 CCNL 14.9.2000): COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI | 0,11 |