COMUNE DI RICCIONE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) DI INTEGRAZIONE AL CCI DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RICCIONE PER IL TRIENNIO 2019/2021 SOTTOSCRITTO IN DATA 27.06.2019

Premesso che:

- in data 01/09/2021 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto la Preintesa del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) di integrazione al CCI per il triennio 2019 – 2021 nel Comune di Riccione sottoscritto in data 27.06.2019;

- il Collegio dei Revisori dei Conti, in data 9/09/2021 (Verbale dell'organo di revisione n. 5 del 09/09/2021, prot. n. 70187/2021 del 09/09/2021) ha rilasciato il prescritto parere ai sensi dell'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001;

- la Giunta Comunale, con propria delibera n. 242 del 13/09/2021, immediatamente esecutiva, ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCI di integrazione al CCI del personale dipendente del Comune di Riccione per il triennio 2019 – 2021;

In data 15/09/2021, alle ore 9.30, in videoconferenza, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale e hanno convenuto di sottoscrivere, in data odierna, in via definitiva, il Contratto Collettivo Integrativo di integrazione al CCI del personale dipendente del Comune di Riccione per il triennio 2019 – 2021, che si allega al presente Verbale quale parte integrante e sostanziale.

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO DI INTEGRAZIONE AL CCI DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RICCIONE PER IL TRIENNIO 2019/2021 SOTTOSCRITTO IN DATA 27.06.2019

Art. 1 – Indennità per le condizioni di lavoro
(art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

L'art. 11 del CCI per il triennio 2019/2021 denominato "**Indennità per le condizioni di lavoro *(art. 70-bis CCNL 21.05.2018)***" è sostituito dal seguente:

Art. 11 – Indennità per le condizioni di lavoro
(art. 70-bis CCNL 21.05.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le misure e modalità indicate nel presente articolo.

2. Il sistema di valutazione dell'incidenza delle predette causali, che ai sensi della lett. a), del comma 3, dell'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente, viene strutturato assumendo una scala di valori per ciascuno dei fattori di esposizione di seguito indicati:

A. esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria o dal profilo professionale di appartenenza;
B. esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio;
C. esecuzione di prestazioni lavorative che comportino maneggio di valori di cassa;

a) Attività esposte a situazioni di rischio

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati e comunque i rischi così come definiti dal D. Lgs. n.81/2008 testo unico sulla sicurezza e inseriti nel D.V.R. dell'Ente:

- Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.
- Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc.
- Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti.
- Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente. (officine, cantieri, cucine per produzione pasti, plessi scolastici);
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute.

- Esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.
- Esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute.
- Esposizione a rischio di usura psico-fisica particolarmente intensa.
- Esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.
- Esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività di cura, pulizia ed igiene, alimentazione e somministrazione medicinali agli anziani.
- Esposizione, in modo continuativo, al trasporto valori per ragioni di servizio.
- Esposizione a rischio di esecuzione di interventi sulle apparecchiature della Sala Macchine del Centro Elaborazione Dati o delle Strutture Informatiche Periferiche e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio.
- Esposizione a rischio di possibile pregiudizio all'incolumità fisica per attività di vigilanza su strada e di viabilità connessa alla circolazione stradale di mezzi, anche pesanti.
- Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute per attività che comportano lavori all'esterno in maniera prevalente e continuativa;

b) Attività esposte a situazioni di disagio:

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.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

Personale adibito in modo continuativo:

- all'igiene personale dei bambini che, per la loro età, non sono in grado di assolvere autonomamente alle proprie esigenze di pulizia;
- alla cura o all'assistenza di bambini che, per ragioni diverse dall'età, non sono autosufficienti;
- alla cura o all'assistenza di persone che, in quanto portatrici di disabilità, non sono autosufficienti;
- ad attività a contatto continuativo con fasce di utenza particolarmente disagiate;
- attività non occasionale che per la propria natura e finalità, implicano rapporti a contatto diretto con l'utenza esterna comportante potenziale conflittualità;
- Personale che si renda disponibile a svolgere mansioni che comportino in maniera continuativa la necessità di cambiamenti imprevisti dell'orario di lavoro, non rientranti come tali nelle tipologie previste da altri istituti contrattuali (turno, reperibilità);
- Attività che comportano lavori all'esterno in maniera prevalente e continuativa con conseguente costante esposizione ad agenti atmosferici.

c) Attività che comportano il maneggio di valori

1. L'indennità compete ai dipendenti nominati agenti contabili (o sub agenti contabili) con atto formale, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Sistema di pesatura della indennità

Il sistema di pesatura è basato sulla assegnazione di un parametro iniziale assegnato a ciascuna causale, moltiplicato per il coefficiente derivante dall'area di attività. Il prodotto finale indica il valore economico giornaliero espresso in euro.

Parametro iniziale per la misura della indennità

Alle 3 causali indicate dal CCNL viene assegnata la seguente scala di valori, da apprezzare secondo l'entità dell'esposizione che le attività svolte dal dipendente comportano:

a) RISCHIO: fino a 6 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)
b) DISAGIO: fino a 4 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)
c) MANEGGIO VALORI: fino a 4 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali).

Al personale *nominato agente contabile o sub agente contabile* adibito in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori, il valore del parametro iniziale è così articolato:

a) maneggio valori di importo mensile non inferiore a Euro 41.666,67	Parametro iniziale = 4
b) maneggio valori di importo mensile non inferiore a Euro 25.000,00	Parametro iniziale = 2
c) maneggio valori di importo mensile non inferiore a Euro 8.333,33	Parametro iniziale = 1,66
d) maneggio valori di importo mensile non inferiore a Euro 2.500,00	Parametro iniziale = 1,33
e) maneggio valori di importo *mensile non inferiore a Euro 416,67*)	Parametro iniziale = 1

Coefficiente derivante dalle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali degli specifici settori di attività (area di attività)

Il criterio di ponderazione viene articolato su appositi indici correlati ai diversi Settori interni all'Amministrazione, che tengano conto dell'effettiva presenza dei fattori indennizzati:

a) *area* con competenze in materia di servizi sociali: **indice 1;**

b) *area* con competenze in materia di gestione e di maneggio di valori: **indice 1**;

c) *area* con competenze in materia di gestione e manutenzione di macchinari ed attrezzature, anche informatiche e di fotoriproduzione: **indice 0,5**;

d) *area* con competenze in materia di gestione e manutenzione di macchinari ed attrezzature per produzione pasti: **indice 0,7**;

e) *area* con competenze funzionali connesse ad operazioni di front-office e di gestione dei flussi in entrata ed in uscita del pubblico: **indice 0,8;**

f) *area* con competenze in materia di tutela e vigilanza edilizia, ambientale, del traffico e del territorio: **indice 1**;

g) *area* con competenze in materia di manutenzioni stradali della viabilità e mobilità: **indice 0,7**;

h) *area* con competenze in materia di servizi educativi e per l'infanzia: **indice 0,8**

3. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, è effettuata dai Responsabili di Settore, sulla base di una scheda indicante il grado di rischio e disagio cui è esposta ciascuna attività.

4. La misura dell'indennità sarà definita a seguito della verifica dell'effettivo espletamento dell'attività esposta a rischio, disagio o maneggio valori e comunque entro il valore massimo giornaliero di € 10,00.

5. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.

6. Tale indennità si applica a decorrere dall'entrata in vigore del presente CCI. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori esistenti presso l'ente.

7. L'indennità viene erogata a consuntivo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi.

Art. 2 – Indennità di servizio esterno
(art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018)

L'art. 19 del CCI per il triennio 2019/2021 denominato "Indennità di servizio esterno *(art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018)*" è sostituito dal seguente:

Art. 19 – Indennità di servizio esterno
(art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018)

1. Al personale della polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, denominata *"indennità di servizio esterno"* (art. 56-*quinquies* del CCNL 21.05.2018), commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio.

2. Il turno di lavoro si intende prestato in servizio esterno, dando luogo al riconoscimento della indennità di cui al comma 1, al personale individuato con disposizione o ordine di servizio del Comandante o di suo delegato che svolge all'esterno almeno metà dell'orario di servizio, secondo le risultanze registrate dal comando di P.L., coerenti con le timbrature del cartellino marcatempo includendo, in tale limite temporale minimo, il tempo occorrente per l'effettuazione, presso la sede dell'ufficio, di azioni e/o atti prioritari strettamente necessari ai fini della continuità del servizio esterno, quali atti procedimentali di polizia giudiziaria, stradale ed amministrativi in generale, a seguito di fatti connessi al servizio svolto nel medesimo turno. La correlazione tra tale servizio e il servizio esterno viene attestata dal dirigente.

3. L'indennità non viene riconosciuta al personale destinato ai servizi prevalentemente svolti presso la sede del Comando, oppure fuori dalla sede del Comando, ma destinato ad attività quali (elenco non esaustivo):
- partecipazione a corsi di aggiornamento o conferenze;
- attività presso il poligono di tiro;
- consegna e/o ritiro atti.

4. L'indennità di cui al precedente comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, come disciplinato al comma 2 e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio. La medesima non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 (Indennità di condizioni di lavoro).

5. l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa resa nei servizi esterni, in caso di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore previsti dalla contrattazione collettiva o in caso di particolari esigenze organizzative dell'ente nonché nei casi di cui al comma 3 del presente articolo.

6. Il dirigente del servizio interessato verifica e attesta l'esistenza dei requisiti di spettanza per il personale della polizia locale e il tempo di effettivo svolgimento dei servizi esterni secondo i criteri sopra indicati, e ne dà comunicazione all'ufficio Stipendi, con cadenza di norma mensile, distintamente per le diverse tipologie di servizio esterno effettivamente svolte.

7. La misura dell'indennità giornaliera viene determinata sulla base dell'effettiva incidenza delle condizioni di esposizione al rischio e al disagio, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente.
Ai fini dell'apprezzamento del grado di rischio / disagio, tenendo conto delle condizioni sociali ed economiche del Comune di Riccione, si individuano le seguenti tipologie di servizio:
a) il servizio esterno di vigilanza diurno (con inizio turni dalle 05:00), soggetto a livelli medi di rischio e di disagio;
b) il servizio esterno di vigilanza serale (con inizio turni dalle 18:00), soggetto a livelli intermedi di rischio e disagio;
c) il servizio esterno di vigilanza notturno (con inizio turni dalle h. 21:00), che per sua natura è altamente esposto al rischio legato ad episodi di potenziale pericolo, anche di natura criminosa.

La misura dell'indennità giornaliera è stabilita come segue a seconda delle tipologie di servizio esterno:

CARATTERISTICHE ATTIVITA' RESA	**IMPORTO INDENNITA'**
Servizio esterno di vigilanza diurno (con inizio turni dalle 05:00)	€. 4,00
Servizio esterno di vigilanza serale (con inizio turni dalle 18:00)	€. 6,00
Servizio esterno di vigilanza notturno (con inizio turni dalle h. 21:00)	€. 10,00

8. L'indennità, nei termini sopra individuati, è riconosciuta anche al personale assunto a tempo determinato, per i giorni in cui si realizzino i presupposti necessari. L'indennità sarà erogata con le stesse modalità previste per il personale di ruolo, di norma dal secondo mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

Art. 3 – Disciplina del premio differenziale individuale
(*art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018*)

L'art. 15 del CCI per il triennio 2019/2021 denominato "Disciplina del premio differenziale individuale (*art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018*)" è sostituito dal seguente:

Art. 15 – Disciplina del premio differenziale individuale
(*art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.5.2018*)

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/5/2018, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo 8, comma 3:
▪ la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale, valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale. Per *valutazione*

positiva s'intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;

▪ la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 5% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla performance individuale presente in servizio presso ciascuna struttura organizzativa di massima dimensione, arrotondato per difetto o per eccesso e, comunque, non può essere inferiore a un dipendente per ogni Settore che abbia, comunque, conseguito, *una valutazione individuale positiva sulla base del sistema di valutazione di performance individuale dell'ente.*

▪ in caso di situazioni di parità di punteggio, per la definizione dei dipendenti aventi diritto alla maggiorazione, si terrà conto dei seguenti criteri di precedenza in ordine di importanza:

1) La media aritmetica dei punteggi degli ultimi tre anni;

2) Anzianità di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato nel Comune di Riccione.

Art. 4 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 21.5.2018)

L'art. 16 del CCI per il triennio 2019/2021 denominato "Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge (art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 21.5.2018)" è sostituito dal seguente:

Art. 16 - Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge

(art. 7, comma 4, lett. j), del CCNL 21.5.2018)

1. Per ciò che attiene alla correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21.05.2018 e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j), del medesimo CCNL 21.05.2018, danno atto che, a titolo meramente ricognitivo, allo stato gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale risultano essere i seguenti, ancorché non a titolo esaustivo e fatte salve ulteriori previsioni normative nel tempo intervenute:

I. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;

II. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;

III. i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;

IV. i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997;

V. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

VI. Piani di razionalizzazione;

VII. Art. 43 legge 449/1997;

VIII Incentivi recupero IMU e TARI.

2. Gli incentivi di cui sopra, secondo i criteri e le modalità stabilite, dall'Amministrazione, in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato nell'importo spettante, salve le previsioni di abbattimento di cui al successivo comma.

3. La correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative ed i particolari compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge dovuti alle medesime posizioni, produce una riduzione della retribuzione di risultato spettante al singolo titolare di posizione organizzativa secondo le percentuali di seguito indicate:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	**% Riduzione della retribuzione di risultato**
Fino a € 1.000,00	0%
da € 1.000,00 a € 1.999,00	5%
da € 2.000,00 a € 2.999,00	10%
da € 3.000,00 a € 3.999,00	15%
da € 4.000,00 a € 4.999,00	20%
da € 5.000,00 a € 5.999,00	25%
da € 6.000,00 a € 6.999,00	30%
da € 7.000,00 a € 7.999,00	35%
da € 8.000,00 a € 8.999,00	40%
da € 9.000,00 a € 9.999,00	45%
da € 10.000,00 a € 10.999,00	50%
da € 11.000,00 a € 11.999,00	55%
da € 12.000,00 a € 12.999,00	60%
da € 13.000,00 a € 13.999,00	65%
da € 14.000,00 a € 14.999,00	70%
da € 15.000,00 a € 15.999,00	75%
da € 16.000,00 a € 16.999,00	80%
da € 17.000,00 a € 17.999,00	85%
da € 18.000,00	90%

Art. 5 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative *(art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 21.5.2018)*

L'art. 22 del CCI per il triennio 2019/2021 denominato "Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative *(art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 21.5.2018)"* è sostituito dal seguente:

Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative *(art. 7, comma 4, let. v), del CCNL 21.5.2018)*

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, il presente articolo definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di posizione organizzativa (da ora solo P.O.);.

2. La determinazione della retribuzione di risultato delle PO avviene sulla base della valutazione della performance individuale del personale incaricato come stabilita nel sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore presso l'ente.

3. A tal fine l'Ente destina alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota pari al 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative ricoperte.

4. Per il conferimento degli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL 21.05.2018, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo fino ad un valore massimo del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico ad interim;
Nel caso di Posizioni organizzative ricoperte con incarico ad interim l'ammontare pro quota da destinare alla retribuzione di risultato è da considerarsi aggiuntiva alle risorse di cui al comma 4;

5. La quota destinata alla retribuzione di risultato viene suddivisa tra le posizioni organizzative in maniera proporzionale alla graduazione ed al periodo dell'anno in cui sono state ricoperte, definendo così una quota teorica iniziale spettante a ciascun incaricato.
Nel caso di Posizione organizzativa ricoperta con incarico ad interim la quota teorica iniziale è pari al 25% della retribuzione di posizione prevista per la stessa.

6. Il punteggio conseguito da ciascun dipendente con incarico di posizione organizzativa, determina la misura della retribuzione di risultato spettante, da riconoscersi con cadenza annuale nella misura indicata nel sistema di misurazione e valutazione (SMIVAP) in vigore per quanto riguarda il personale non dirigenziale.

7. L'assenza dal lavoro per periodi temporali significativi può, comunque, consentire il riconoscimento della retribuzione premiale, laddove la residua attività resa nell'ambito del servizio attivo abbia, comunque, consentito il raggiungimento degli obiettivi assegnati al titolare di P.O., secondo la valutazione al riguardo effettuata dal competente Dirigente.

Art. 6 - Disposizioni finali

Il presente CCI integra e modifica il CCI normativo per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 27.06.2019 ed integrato in data 22.12.2020.
Le disposizioni di cui all'art. 1 si applicano con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
Le disposizioni di cui all'art. 2 si applicano con decorrenza 1.3.2021.
Le disposizioni riguardanti la nuova disciplina del premio differenziale individuale, la correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, si applicano con riferimento al calcolo dei corrispondenti degli incentivi riferiti all'anno 2021.

Art. 7 Disposizione transitoria per l'indennità di servizio esterno

1. Per il periodo dal 01.03.2021 alla data di sottoscrizione del presente contratto, al personale adibito al servizio esterno viene liquidata l'indennità per un importo pari a quanto stabilito dall'art. 2 comma 8.

2. Il valore economico dell'indennità giornaliera con riferimento alle tipologie di servizio esterno, così come ridefinite all'art. 2 comma 8, viene calcolato sulla base delle risultanze registrate dal comando di P.L., coerentemente con le timbrature del cartellino marcatempo.
3. Il dirigente del servizio interessato attesta la sussistenza dei requisiti per il riconoscimento dell'indennità e comunica all'ufficio personale l'elenco dei dipendenti che per ogni giorno hanno svolto l'attività prevalentemente all'esterno.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Nel corso del 2021 e 2022 le parti si impegnano a verificare l'impatto applicativo, economico ed organizzativo, della nuova disciplina definita nel presente CCI con riguardo all'indennità condizioni di lavoro e indennità di servizio esterno e con riferimento alle compatibilità economico finanziarie e alla capienza del Fondo risorse decentrate e, qualora se ne ravvisi la necessità, ad apportare le necessarie modifiche.

Riccione, 15.09.2021

Per il Comune di Riccione
Cinzia Farinelli (Presidente della Delegazione trattante) .....
Stefania Pierigè (Componente Delegazione trattante) .....

Per le oo.ss. territoriali
Ornella Giacomini / Claudio Palmetti FP CGIL 16/09/21
Bernardi Giuseppe CISL FP Romagna .....
Nicoletta Perno / Villa Stefano UIL FPL .....
CISAL .....
CSA RAL E.R. .....

Per la RSU del Comune di Riccione
Aurucci Anna .....
Cirillo Maria Palma .....
Corbelli Marco .....
Drai Rachele .....
Giannetti Maria Grazia 16.09.21
Gravina Dina Maria Vittoria .....
Maioli Lucia 16.09.21
Morelli Enzo .....
Nencini Simone .....
Tirincanti Andrea .....
Vendemini Cinzia 16.09.21
Zaccarelli Mauro .....