



**Comune di Cecina**

**Provincia di Livorno**

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 222 del 11/12/2020 con cui si è proceduto al rinnovo della delegazione trattante di parte pubblica;

Vista la preintesa del contratto decentrato integrativo 2021/2023 – utilizzo risorse anno 2021, sottoscritta dalle parti in data 13 dicembre 2021;

Vista la Relazione Illustrativa e la Relazione tecnico finanziaria sottoscritta dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica;

Visto il verbale n. 50 del 14/12/2021 dell'Organo di Revisione Economico Finanziaria volto alla certificazione delle relazione di cui sopra ed all'espressione di parere favorevole alla sottoscrizione del presente contratto;

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 203 del 15 dicembre 2021 con la quale la Giunta ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2021/2023 – utilizzo risorse anno 2021;

Tutto ciò premesso, in data 21 dicembre 2021 le parti sottoscrivono il presente contratto decentrato integrativo 2021/2023 – utilizzo risorse anno 2021 coincidente con la preintesa del 13 dicembre 2021 di cui sopra.

**Per l'Amministrazione comunale:**

Il **Presidente** della delegazione **datoriale** (**Alessandra Meini**)

**Per le organizzazioni sindacali territoriali:**

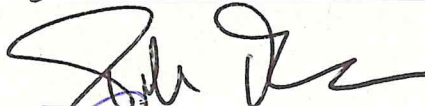
**CGIL-FP** (**Mauro Scalabrini**):



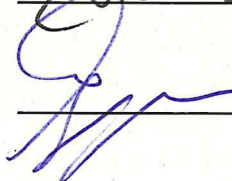
**CGIL-FP** (**Massimo Lotti**):



**UIL-FPL** (**Emanuele Pillitteri**):



**C.S.A. R.A.L.** (**Filippo Tognarini**):





Per le RSU

(Chiara Selvi) - CGIL

Chiara Selvi

(Giada Serino) - CGIL

Giada Serino

(Patrizia Rovini) - CGIL

Patrizia Rovini

(Fiordilinda Boi) - UIL

Fiordilinda Boi

(Lara Villani) - UIL

Lara Villani

(Enzo Provenzano) - CSA

Enzo Provenzano



SCHEMA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2021-2023  
E ACCORDO SULLA  
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE PER L'ANNO 2021

INDICE

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata.....	4
Art. 2 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2021.....	4
Art. 3 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.....	4
Art. 4 - Criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale.....	5
Art. 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche .....	5
Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro.....	5
Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità.....	6
Art. 8 - Indennità di funzione.....	6
Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.....	7
Art. 10 - Indennità di reperibilità.....	7
Art. 11 - Indennità di servizio esterno.....	7
Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.....	8
Art. 13 - Correlazione tra compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.....	8
Art. 14 - Progressioni all'interno della stessa area	
Art. 15 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.	8
Art. 16 - Lavoro Agile	9
Allegato 1 - Determinazione fondo risorse decentrate 2021.....	
Allegato 2 - Utilizzo fondo risorse decentrate 2021.....	
Dichiarazioni congiunte a margine	

ep

3



*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*  
Vic FPI  
CSA  
Be

### Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, a tempo pieno o parziale, comandato o distaccato presso altri enti.

Esso ha validità per gli anni 2021, 2022 e 2023 per la parte normativa (salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza prevista dallo stesso accordo, dal CCNL e/o da accordi già esistenti fra le parti) e per il solo anno 2021 relativamente ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo.

Il presente accordo conserva validità anche dopo la data suddetta per gli istituti di carattere continuativo, che vengono comunque applicati salvo conguaglio delle maggiori o minori somme dovute al personale in conseguenza della sottoscrizione dei successivi contratti decentrati.

Con la sottoscrizione del presente contratto decentrato sono abrogate tutte le precedenti disposizioni se incompatibili con lo stesso.

### Art. 2 - Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2021

Le parti prendono atto dell'ammontare delle risorse decentrate, sia stabili che variabili, determinate per l'anno 2021 ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/5/2018 mediante gli atti richiamati in premessa, già oggetto di verifica da parte dell'Organo di Revisione Economico Finanziario (Allegato 1).

Le risorse disponibili per l'anno 2021 vengono ripartite tra i vari istituti del salario accessorio secondo l'Allegato 2 al presente contratto quale parte integrante e sostanziale.

Qualora si dovesse procedere alla riduzione delle risorse ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30/4/2019 n° 34, convertito in Legge 28/6/2019 n° 58, le parti concordano fin da ora di ridurre, della somma necessaria, le risorse destinate alla performance organizzativa e, in caso di incapienza, alla performance individuale, fatto salvo il rispetto di vincoli e condizioni previsti dalle norme vigenti anche di natura contrattuale nazionale.

Eventuali economie provenienti dall'impiego delle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del C.C.N.L. 21/5/2018, verificatesi a seguito della liquidazione delle competenze relative all'anno 2021 saranno oggetto di reimpiego nell'esercizio successivo, fatta salva la compatibilità con le norme di legge e del contratto nazionale.

Eventuali economie provenienti dal fondo per il lavoro straordinario andranno invece ad incrementare il fondo per le risorse variabili per l'anno successivo, fatta salva la compatibilità con le norme di legge e del contratto nazionale.

### Art. 3 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I premi correlati alla performance dovranno essere attribuiti secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance tenuto conto di quanto programmato in sede di Peg/Piano della Performance, nonché di quanto disposto nel presente contratto. A seguito delle

4



osservazioni/prescrizioni dell'OIV si rende necessaria una rivisitazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance, che sarà oggetto di confronto tra le parti.

2. Il sistema di incentivazione del personale è finalizzato a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi offerti. Si può parlare di effettivi incrementi della produttività solo in presenza di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

3. La performance individuale è determinata in base alla valutazione individuale del dipendente, effettuata dal dirigente/responsabile. La performance organizzativa è collegata al raggiungimento degli obiettivi individuati nel PEG/Piano della Performance con valutazione da 0 a 100 graduata secondo il predetto grado di raggiungimento. Il punteggio così attribuito, oggetto di validazione da parte dell'organismo monocratico di valutazione nell'ambito dell'adozione della Relazione sulla Performance, corrisponde ai punti percentuali di erogazione della remunerazione rispetto a quanto stanziato a tale titolo nell'Allegato 2.

4. I compensi destinati a incentivare la performance individuale e organizzativa possono essere corrisposti soltanto a conclusione del processo annuale di valutazione. Gli stessi come individuati all'Allegato 2 sono da ripartire per il 10% con riferimento alla performance organizzativa e per il 90% con riferimento alla performance individuale. Le risorse variabili, al netto di quelle derivanti da specifiche destinazioni da legge, finanziano integralmente la performance individuale.

#### Art. 4 - Criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale

1. Ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura di almeno il 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e comunque per un valore massimo non superiore al 35%. Il personale valutato positivamente corrisponde al personale a cui è attribuito un punteggio maggiore al 50% del punteggio massimo conseguibile mediante il vigente sistema per la misurazione e la valutazione della performance.

2. All'interno di ciascuna struttura organizzativa di rango apicale, alla misura massima del 5% dei dipendenti (in servizio al 31/12 dell'esercizio oggetto di valutazione) che conseguono la valutazione individuale più alta è riconosciuto predetto premio aggiuntivo. In caso di parità di punteggio:

- precede il dipendente che ha conseguito un maggior punteggio medio nel biennio precedente;
- in subordine la scelta è rimessa al responsabile di predetta struttura mediante specifica motivazione.

3. Per ogni struttura richiamata al comma precedente è comunque garantita l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale ad almeno un dipendente della struttura stessa secondo i criteri di cui sopra. In caso di unità organizzative attribuite ad un responsabile apicale diverso dal responsabile del settore di riferimento i relativi dipendenti concorrono con quelli del settore di provenienza di tale responsabile ad interim

gn



FP  
MS  
CSA  
PR  
FOR

## Art. 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Si rimanda a quanto disciplinato nell'accordo richiamato in premessa sottoscritto in data 23.12.2019, fatta eccezione della modifica dell'art 5 "requisiti per concorrere alla selezione" del Regolamento della Progressione economica orizzontale del personale dipendente approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 209 del 23.12.2019, e successivamente modificato con DGC n. 220/2020, confermando che l'anzianità minima nella posizione economica inferiore necessaria per accedere alle selezioni per le progressioni economiche è di 24 mesi così come previsto al comma 6 dell'art 16 del CCNL e ribadito da Aran con parere CFL 100;

## Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro

L'indennità di cui all'art. 70bis del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 con riferimento alle condizioni di lavoro che comportano rischio e maneggio di valori è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese rientranti nelle casistiche elencate al comma 2, non assumendo alcun rilievo, ai fini della individuazione dei beneficiari, il solo profilo professionale.

Le parti, tenuto conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Comune di Cecina, stabiliscono:

- per quanto concerne il rischio, la relativa indennità, che compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio, è attribuita al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di esposizione a situazioni pericolose o dannose per la salute. La misura giornaliera di detta indennità è di € 1,1538;

- per quanto concerne il maneggio valori è riconosciuta, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa, una indennità giornaliera, per le sole giornate nelle quali il dipendente è adibito effettivamente al relativo servizio, pari ad € 1,00 per maneggio di valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore a € 100.000,00, pari ad € 2,00 per valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore a € 250.000,00, pari a € 3,00 per valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore a € 500.000,00.

L'indennità è erogata mensilmente e non compete in caso di assenza dal servizio. La concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto e della misura dell'indennità è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di struttura organizzativa di rango apicale nel rispetto delle condizioni di legge e contratto.

## Art. 7 - Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità di cui al presente articolo, disciplinata dall'art. 70 quinquies del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità - ulteriori rispetto all'esercizio dei compiti e delle funzioni propri della declaratoria della categoria di appartenenza - da parte del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa.

2. I relativi compensi sono erogati a cadenza mensile ai dipendenti individuati con atto formale del Dirigente/Responsabile di struttura organizzativa di rango apicale, informato il Segretario Comunale per la successiva comunicazione alla Giunta Comunale e fatta salva la verifica della compatibilità con le risorse complessive disponibili secondo la disciplina normativa e contrattuale.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.



FP  
2023  
VIL  
CSA  
Bor

La determinazione di predetta indennità è correlata a ciascuna posizione di specifica responsabilità, distinta tra Responsabilità di unità organizzativa e Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro/attività, nei termini che seguono (importi modificati in aumento con il contratto decentrato 2020):

- per le responsabilità di unità organizzativa, riservata ai dipendenti di categoria D, il compenso è compreso tra valori annuali lordi tra € 1.500,00 ed € 3.000,00 ed è correlato alla complessità e rilevanza strategica della stessa;

- per le responsabilità di coordinamento, riservata ai dipendenti di cat. B e C, il compenso è compreso tra valori annuali lordi tra: € 500,00 ed € 1.000,00 per le categorie B e tra € 1.000,00 e € 2.000,00 per le categorie C ed è correlato alla complessità e rilevanza strategica della stessa.

3. Per le responsabilità specifiche riconducibili alle qualifiche di Ufficiale di Stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale, addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed il personale addetto ai servizi di protezione civile, riservate ai dipendenti di cat. B, C e D, ed attribuite con atto formale dell'Amministrazione, il compenso annuo lordo è stabilito in € 350,00, ed è corrisposto mensilmente. Quest'ultimo compenso per responsabilità specifiche non si cumula con eventuali altre responsabilità già riconosciute per lo stesso titolo e tipo di impegno professionale.

#### Art. 8 - Indennità di funzione

1. L'indennità di funzione, ex art. 56-sexies del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, spetta al personale inquadrato nella categoria D, non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'esercizio di compiti e di responsabilità connessi al grado rivestito, tenuto conto delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali ed ambientali del Comune di Cecina e del suo territorio.

2. In attuazione del comma 1 mediante disposizioni di natura organizzativa sono attribuiti:

- al ruolo di vice-comandante della Polizia Municipale, un compenso di € 3.000,00 annui lordi;
- al personale di cui al comma 1 incaricato della responsabilità della unità organizzativa addetta alle attività di natura amministrativa un compenso di euro 1.500,00 annui lordi.

3. Per quanto non disciplinato si rimanda al richiamato art. 56-sexies del CCNL.

Art. 9 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

1. Si rinvia agli accordi già sottoscritti ed ai conseguenti atti regolamentari adottati.

#### Art. 10 - Indennità di reperibilità

1. Ai sensi dell'art. 24, comma 1, del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Lo stesso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.

2. Per quant'altro non espressamente indicato nel presente articolo si richiamano le disposizioni contrattuali del predetto art. 24.

#### Art. 11 - Indennità di servizio esterno



*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'MS', 'CSA', 'VILFOL', and 'PR']*

1. Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in € 1,00 lordi, elevato ad e 1,50 se effettuato nella fascia serale, tale riconoscimento avviene a seguito di una continuità del servizio esterno pari o superiore a 7 gg lavorativi mensili.

2. L'effettiva individuazione degli aventi diritto all'indennità di servizio esterno e la rendicontazione di quanto maturato ai fini della corresponsione è di competenza del Comandante della Polizia Municipale. La liquidazione è effettuata nel mese successivo a quello di competenza.

#### Art. 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

La retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è determinata in funzione:

- della valutazione della performance organizzativa dell'Ente, per un massimo del 10% delle risorse destinate all'indennità di risultato, secondo metodo e principio di cui all'art. 3, comma 3;
- della valutazione della performance individuale, per un massimo del 90% delle predette risorse, determinata secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Alla retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

A seguito delle osservazioni/prescrizioni dell'OIV si rende necessaria una rivisitazione del regolamento di attribuzione incarichi di Posizione Organizzativa, che sarà oggetto di confronto tra le parti.

#### Art. 13 - Correlazione tra compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

I titolari di posizione organizzativa che, nell'anno di riferimento, ricevono compensi rientranti nelle previsioni di cui all'art. 18, comma 1, lett. h), del C.C.N.L. 21/5/2018, subiranno una decurtazione del compenso legato alla performance individuale pari al 20% dei compensi ricevuti in virtù delle suddette disposizioni per la parte eccedente € 4.000,00, fino a concorrenza della somma spettante a titolo di performance individuale.

#### Art. 14 - Progressioni all'interno della stessa area

Le parti convengono sull'attuazione delle progressioni all'interno della stessa area ex art 52 comma 1 bis D.Lgs 165/2001 così come modificato dall'art 3 comma 1 D.L 80/2021 convertito in Legge n. 113 del 06.08.2021, così come previste dalla Deliberazione Consiglio Comunale n. 107 del 12.11.2021.

#### Art. 15 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Le parti riconoscono la flessibilità oraria quale idoneo strumento diretto a conseguire sia una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare dei lavoratori e delle lavoratrici, sia una



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ULM', 'CSA', and other illegible marks.



maggior efficienza dei servizi erogati, oltre ad evitare assembramenti ed utilizzo dei mezzi pubblici negli orari di maggior affluenza. Per tale motivo, la possibilità di posticipare l'entrata e di anticipare l'uscita dal lavoro è riconosciuta – nei limiti temporali definiti nell'Allegato B della DGC n. 186 del 27.10.2020, e nella DGC n. 152 del 24.09.2021, nella seguente fascia oraria flessibile dalle ore 07.30-09:30 – in linea generale a tutti i dipendenti, fatta eccezione per quelli addetti a servizi articolati su turni o per i quali la flessibilità oraria è incompatibile con la tipologia stessa del servizio.

Oltre ai casi elencati all'art. 27, comma 4, C.C.N.L. 21/5/2018, possono beneficiare di forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza i dipendenti che ne facciano motivata richiesta in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, valutate dal dirigente/responsabile e compatibilmente con le esigenze di servizio.

**Art. 16 – Lavoro Agile**

Le parti convengono sulla necessità di dare piena attuazione in conformità a quanto previsto dal P.O.L.A approvato con DGC n. 152 del 24.09.2021

\*\*\*\*\*

ALL. 1

**Determinazione fondo risorse decentrate anno 2021**

<b>Risorse stabili</b>	<b>533.709,40</b>
------------------------	-------------------

Risorse stabili 2017	514.385,13	art.67, c.1
Differenziale posizioni economiche (esclusa limite)	8.791,52	art.67, c.2, lett. b)
RIA cessati a regime	120.275,25	art.67, c.2, lett. c)
Incremento art. 67, c.2, lett. a), CCNL 21/5/2018 (esclusa limite)	12.729,60	art.67, c.2, lett. a)
Riduzione fondo posizioni organizzative 2017	-71.435,00	art.67, c.1
Decurtazione permanente legge 147/2013	- 51.037,10	

<b>Risorse variabili</b>	<b>72.930,44</b>
--------------------------	------------------

Somme non attribuite anno precedente	0,00	art.67, c.2
Entrate per servizi per conto terzi	0,00	art.67, c.3, lett. a)
Quota risparmi conseguiti da piani razionalizzazione	0,00	art.67, c.3, lett. b)


  
 Multiple handwritten signatures in blue ink are present on the right side of the page. A circular official stamp of the Comune di Cecina (Provincia di Livorno) is visible, along with several initials and marks, including 'F. P. G. C.', 'CSA', and 'UL'.

Risorse derivanti da specifiche disp. Legge - compensi ISTAT – esclusa limite	11.031,40	art.67, c.3, lett. c)
Risorse derivanti da specifiche disp. Legge - incentivi funzioni tecniche D.Lgs 50/2016 – esclusa limite	30.234,32	art.67, c.3, lett. c)
Risorse derivanti da specifiche disp. Legge - attività regionali antincendio boschivo – esclusa limite	1.133,79	art.67, c.3, lett. c)
Risorse derivanti da specifiche disp. Legge - indennità ordine pubblico personale vigilanza per emergenza Covid-19 – esclusa limite	15.117,16	art.67, c.3, lett. c)
RIA cessati 2021 pro quota	2.950,91	art.67, c.3, lett. d)
Risparmio lavoro straordinario anno precedente – esclusa limite	0,00	art.67, c.3, lett. e)
Risorse per incentivi messi notificatori	0,00	art.67, c.3, lett. f)
Integrazione risorse variabili	3.085,09	art.67, c.3, lett h)
Eventuali risorse residue art 67. c. 1 e c. 2 non interamente utilizzate in anni precedenti	2.122,80	Art. 68, c.1
Eventuali risparmi a consuntivo spesa "buoni pasto" - art. 1, c. 870 L. 178/2020	7.254,97	
Conseguimento obiettivi piano performance	0,00	art.67, c.3, lett. i)
Integrazione a seguito trasferimenti personale	0,00	art.67, c.3, lett. k)

<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>606.639,84</b>
-----------------------	-------------------

Calcolo rispetto del limite:

TOTALE RISORSE (P.O. COMPRESSE) 678.074,84

di cui rilevanti ai fini del rispetto del limite 2016 come adeguato dal D.L. 34/2019 (cioè escluse le somme complessive non soggette a limite pari ad € 88.415,56):

Fondo 2016 adeguato ex D.L. 34/2019: 589.659,28

Differenza: 0,00

Decurtazione (art. 23, comma 2, D.Lgs. n° 75/2017): 0,00



All. 2

Utilizzo fondo risorse decentrate anno 2021

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'P. P. P.', 'CSA', and other illegible marks.

	€	
Progressioni economiche orizzontali in essere	249.169,20	art.68, c.1
Progressioni economiche orizzontali 2021	32.167,02	art.68, c.2, lett. j)
Indennità di comparto	69.289,66	art.68, c.1
Indennità ex 8ª q.f.	2.840,64	art.68, c.1
Indennità educatori	8.179,96	art.68, c.1
Trattamenti economici fissi	361.646,48	
Margine di parte stabile = 172.062,92		
Indennità condizioni lavoro	5.460,38	art.70-bis
Indennità turno, reperibilità, maggiorazione festivi	87.524,59	art.68, c.2, lett. d)
Indennità servizio esterno	8.122,80	art.56-quinquies
Indennità per specifiche responsabilità e di funzione	25.480,31	art.70-quinquies; art.56-sexies
Compensi ISTAT	11.031,40	art.68, c.2, lett. g)
Indennità funzioni tecniche D.Lgs 50/2016	30.234,32	art.68, c.2, lett. g)
Compensi attività regionali antincendio boschivo	1.113,79	art.68, c.2, lett. g)
Compensi indennità ordine pubblico personale vigilanza per emergenza Covid-19	15.117,16	art.68, c.2, lett. g)
Performance individuale e organizzativa	60.888,61	art.68, c.2, lett. a) e b)
	244.993,36	
Risorse disponibili (stabili + variabili)	606.639,84	
Risorse necessarie	606.639,84	
Somme da destinare	0,00	

Dichiarazione congiunta n. 1

Dichiarazione congiunta n. 2





## COMUNE di CECINA

### Deliberazione della Giunta Comunale

n° **203** del 15/12/2021

---

**Oggetto:**

Autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente 2021/2023 ed utilizzo fondo risorse decentrate annualità 2021

---

L'anno duemilaventuno, e questo giorno quindici del mese di dicembre alle ore 15:30 nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano:

1	<b>Samuele Lippi</b>	Sindaco	Presente
2	<b>Antonio Giuseppe Costantino</b>	Vice Sindaco	Presente
3	<b>Emanuela Piancatelli</b>	Assessore	Presente
4	<b>Meris Pacchini</b>	Assessore	Presente
5	<b>Domenico Mimmo Di Pietro</b>	Assessore	Presente
6	<b>Roberto Rocchi</b>	Assessore	Presente

Partecipa il dott. Antonio Salanitri Segretario Generale del Comune.

Il sig. Samuele Lippi nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta a deliberare sugli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Premesso** che l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;

**Dato atto** che i commi 3 e 3 bis dell'art.40 del medesimo decreto legislativo disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati integrativi, demandate alla delegazione trattante di parte pubblica, alla quale è rimessa la contrattazione collettiva decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale;

**Richiamata** la deliberazione di Giunta Comunale n. 222 del 11.12.2020, con cui è stata rinnovata la delegazione trattante di parte datoriale per la stipula dei contratti integrativi, abilitata ad intraprendere le relazioni sindacali per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo e ad intervenire alle trattative delle materie che i C.C.N.L. riservano alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, ai sensi dell'art.8, comma 2 del CCNL 21.05.2018, tra le quali, la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente;

**Appurato** che la delegazione trattante opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, organo deputato ai sensi dell'art.4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione del personale dipendente;

**Viste** la Determinazione Dirigenziale n. 1666 del 19.11.2021 e la Deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 30.11.2021 con cui si è provveduto alla determinazione del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente per il 2021, al netto dei compensi atti alla remunerazione dell'area delle posizioni organizzative, con relativa certificazione dell'Organo Revisione Economico Finanziaria in data 23.11.2021 verbale n. 44/2021;

**Richiamata** la Deliberazione della Giunta Comunale n. 196 del 07.12.2021, avente ad oggetto "Indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa per il periodo 2021/2023 con la quale, tra le altre:

- avere una visione unitaria dei fondi destinati ai trattamenti accessori sottoposti ai vincoli di contenimento della spesa;
- dare applicazione all'istituto dell'indennità per particolari condizioni di lavoro attraverso una verifica puntuale delle singole posizioni lavorative in modo da prevederne la corresponsione solo in presenza di situazioni rientranti nella previsione del CCNL del 21/05/2018, tenendo conto dell'esperienza maturata con riferimento ai soppressi istituti dell'indennità di rischio, disagio e maneggio valori, contenendo o cercando di evitare incrementi di spesa a tale titolo rispetto a quanto risultante dal ccdi vigente, anche con riferimento alle altre indennità già esistenti e confermate dal CCNL;
- provvedere all'assegnazione delle Posizioni Organizzative, tramite Avviso Pubblico così come definite a livello di pesatura e graduazione da Delibera Giunta Comunale n. 179 del 26.11.2021 e n. 183 del 01.12.2021;
- provvedere alle progressioni orizzontali (P.E.O) ribadendo che le medesime siano effettuate secondo criteri di selettività, in funzione delle risultanze del sistema di valutazione, senza effetti retroattivi, nel rispetto della normativa vigente e con contenimento dell'incidenza delle nuove progressioni nei limiti delle

disponibilità delle risorse stabili, confermando che che l'anzianità minima nella posizione economica inferiore necessaria per accedere alle selezioni per le progressioni economiche è di 24 mesi così come previsto al comma 6 dell'art 16 del CCNL e ribadito da Aran con parere CFL 100;

- aumentare compatibilmente alle risorse complessive disponibili, l'indennità di funzione ex Art. 56 sexies CCNL (ed art 8 comma 2 del Contratto integrativo dicembre 2020) al ruolo di vice-comandante;
- dare attuazione alla sezione del CCNL dedicata alla Polizia Locale nel limite delle risorse che in forza del vigente ccdi sono destinate al personale della polizia locale, riconducendo l'indennità di servizio esterno allo svolgimento delle funzioni di vigilanza tipiche delle realtà comunale e l'indennità di funzione alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili evitando automatismi;
- aumentare (così come concordato nella delegazione trattante del 01.06.2021) l'indennità di servizio esterno effettuato nella fascia serale ad 1.50€ a giornata.
- dare attuazione alle progressioni all'interno della stessa area ex art 52 comma 1 bis D.Lgs 165/2001 così come modificato dall'art 3 comma 1 D.L 80/2021 convertito in Legge n. 113 del 06.08.2021, così come previste dalla Deliberazione Consiglio Comunale n. 107 del 12.11.2021;
- aggiornare il regolamento comunale relativo alla performance organizzativa con riferimento a criteri valutativi attinenti all'ente nel suo complesso, alle singole aree organizzative o settori, al contributo individuale inteso come capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza, e al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- dare piena attuazione alle modalità organizzative e gestionali dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile con particolare riferimento all'attuale fase emergenziale, previste nel P.O.L.A approvato con DGC n. 152 del 24.09.2021;
- mantenere la flessibilità oraria in entrata 07.30/9.30 al fine di permettere la conciliazione dei tempi lavoro-famiglia, evitare gli assembramenti all'entrata e all'uscita del lavoro, corretto utilizzo dei mezzi pubblici evitando gli orari di maggiore afflusso di utenza dei mezzi stessi;
- valutare la possibilità di incrementare il fondo con risorse non assoggettate al rispetto del limite di spesa da destinare al personale per attività da realizzarsi secondo appositi progetti incentivanti (finanziamenti da parte di privati per attività di vigilanza, oneri derivanti da condono edilizio per attività legate alle pratiche del condono, incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 d.lgs. 50/2016, incentivi per il recupero delle imposte evase ai sensi dell'art.1, comma 1091, legge 124/2018;

**Richiamato** il verbale, depositato agli atti dell'Ente, della seduta della Delegazione Trattante tenutasi il 13.12.2021, in cui le parti datoriale e sindacale, hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2021/2023 con l'accordo per l'utilizzo del fondo risorse decentrate annualità 2021, **Allegato 1**, alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale;

**Vista** la Relazione Illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria, ex circolare n.25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, sottoscritta dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica, allegate alla presente quale parte integranti e sostanziale (**Allegato 2**);

**Richiamato** l'art. 8, comma 6, del CCNL stipulato il 21/05/2018, il quale prevede che, una volta effettuati il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, a cura dell'Organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, con le modalità indicate nell'articolo succitato e, in ogni caso, trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;

**Considerato** che la predetta ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta in data 13 dicembre 2021, unitamente alla relazioni sopra richiamata, sono state rimesse all'Organo di Revisione e che lo stesso ha provveduto alla certificazione di predette relazioni unitamente ad esprimere parere favorevole alla sottoscrizione definitiva del contratto in oggetto, come risulta da verbale n. 50/2021, allegato alla presente quale sua parte integrante e sostanziale (**Allegato 3**);

**Richiamate le sottoelencate Deliberazioni:**

- Consiglio Comunale n.52 del 09/04/2021, relativa all'approvazione del Documento Unico di Programmazione per il triennio 2021/2023;
- Consiglio Comunale n.53 del 09/04/2021 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per l'anno 2021 ed il bilancio pluriennale per il triennio 2021/2023;
- Giunta Comunale n.52 del 13/04/2021 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione per il triennio 2021/2023, ed assegnazione delle risorse umane e finanziarie ai responsabili dei servizi;
- Giunta Comunale n. 131 del 13.08.2021 di approvazione del Piano della Performance 2021-2023, e successivamente modificata con DGC n. 182 del 30.11.2021;

**Acquisiti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, D. Lgs. n° 267 del 18.08.2000,

Con voti unanimi palesemente resi;

**D E L I B E R A**

1. Di approvare le premesse espresse in narrativa che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente 2021/2023 ed accordo per l'utilizzo del fondo risorse decentrate annualità 2021, **Allegato 1**, alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale;
3. di prendere atto della Relazione Illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria, ex circolare n.25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, sottoscritta dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica, allegate alla presente quale parte integrante e sostanziale (**Allegato 2**) e del parere dell'Organo di Revisione (**Allegato 3**) che ha provveduto alla certificazione con verbale n. 50/2021 di predette relazioni unitamente ad esprimere parere favorevole alla sottoscrizione definitiva del contratto in oggetto;
4. Di dare atto che la copertura finanziaria del contratto in oggetto è stata verificata in sede di costituzione del fondo come risultante dagli atti richiamati in premessa;

Inoltre

**LA GIUNTA COMUNALE**

rilevata l'urgenza di provvedere per il prosieguo delle relative procedure, con separata votazione e con voti unanimi espressi nei modi di legge

## **DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

La seduta si chiude alle ore 15:40.



**ALLEGATI** - **ALLEGATO 1 - PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI ENTE** (impronta: CF2D1F8AB1FEF30CC86EBB89F451E36CF4958256C200593448843FBE70B4C50B)  
- **ALLEGATO 2 - RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA** (impronta: 527B99CD95D166F0C6B2F37B7E9AE5EF4FDB4AE7D183B74128009F2395C3825F)  
- **ALLEGATO 3 - VERBALE ORGANO DI REVISIONE CONTABILE N. 50 DEL 14/12/2021** (impronta: 7D8D91A4989E6907D10B7DB347E02F360BFD6C1FA0BAD4E82C03DB0F99A4A682)

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

IL SINDACO  
Samuele Lippi

IL SEGRETARIO GENERALE  
Antonio Salantri

---

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



**COMUNE di CECINA**  
(Provincia di Livorno)

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**  
(Ex articolo 49 comma 1 e 147bis del D.lgs. n.267/2000)

Proposta di delibera di Giunta Comunale n. 2021/805 del 15/12/2021

**Oggetto:** Autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente 2021/2023 ed utilizzo fondo risorse decentrate annualità 2021

Il responsabile del Servizio Settore 3 - Servizi Finanziari, Tributi e Personale, esprime

**PARERE FAVOREVOLE**

per quanto di competenza sulla proposta di deliberazione in oggetto specificata.

Cecina 15/12/2021



## COMUNE DI CECINA

### **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE** (Ex articolo 49 comma 1 e 147bis del D.lgs. n.267/2000)

Proposta di delibera di Giunta Comunale n. 2021/805 del 15/12/2021

Oggetto: Autorizzazione alla delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente 2021/2023 ed utilizzo fondo risorse decentrate annualità 2021

Attestazione di prenotazione finanziaria di impegno di spesa

Il Responsabile dell'Area Servizi Finanziari,

### **ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

per quanto di competenza sulla proposta di deliberazione in oggetto specificata.

Cecina 15/12/2021

La Responsabile

**(Alessandra Meini)**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D. Lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**Collegio dei revisori  
del Comune di Cecina (LI)**

Verbale n. 50 del 14/12/2021

**VERBALE SULLA PREINTESA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DI ENTE 2021/2023 ED ACCORDO ECONOMICO 2021**

Il giorno 14 del mese di dicembre dell'anno 2021, alle ore 14:00, si è riunito in teleconferenza il Collegio dei revisori dell'Ente per l'esame dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato di Ente 2021/2023 ed accordo economico 2021 (CCDI 2021/2023), sottoscritto in termini di preintesa dalla parte pubblica e dalla parte sindacale in data 13 dicembre 2021 unitamente alla Relazione Illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria.

Si dà preliminarmente atto che la certificazione sul fondo è stata rilasciata, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs 165/2001 con verbale n. 44 del 23 novembre 2021.

L'ipotesi di contratto di cui sopra e le correlate Relazioni richiamate sono state messe a disposizione del Collegio dei Revisori in data 9/12 e 13/12/2021 mediante trasmissione via mail conservata agli atti.

Il Collegio passa all'esame della documentazione richiamata rilevando in particolare:

- a) il rispetto del limite complessivo di predetto fondo rispetto al limite di legge stabilito dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017 riferito all'esercizio 2016 come adeguato dall'art. 33, comma 2, ultimo periodo del D.L. 34/2019 e secondo il D.M. 17/03/2020 interpretato dalla nota RGS n. 179877 del 01.09.2020, pari ad euro 589.659,28;
- b) il finanziamento mediante le c.d risorse stabili dei trattamenti fissi e continuativi (progressioni economiche orizzontali storiche e quelle relative all'anno 2021, indennità di comparto, indennità ex 8<sup>a</sup> qualifica, indennità per profilo professionale educatori);
- c) la destinazione alla performance individuale della totalità delle risorse variabili;
- d) l'attribuzione di una maggiorazione minima pari al 30% in sede di performance individuale;
- e) la correttezza della disciplina del CCDI 2021/2023 rispetto a norme di legge e CCNL di riferimento;
- f) il finanziamento del fondo contenuto nel bilancio di previsione 2021/2023, esercizio 2021, così come già verificato in sede di costituzione del fondo

Ciò premesso, il Collegio, verificato che la relazione tecnico-finanziaria è stata predisposta in ossequio alle istruzioni emanate con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato

**CERTIFICA**

la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria trasmessa dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 40-bis, comma 2, del D.Lgs 165/2001, di seguito allegata

**Esprime parere favorevole**

alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato di Ente annualità 2021/2023 ed accordo economico 2021 (CCDI 2021/2023)

Il verbale viene chiuso alle ore 14:50.

(riunione in teleconferenza)







L'organo di revisione (firmato digitalmente)  
Dott. Emilio Mantovani  
Rag. Silvano Nieri  
Rag. Luca Stella

# Rapporto di verifica

Nome file **verbale 50 del 14-12-2021.pdf.p7m**

Data di verifica **21/12/2021 14:56:51 UTC**

Versione CAPI **6.2.10**

Livello	Firmatario	Autorità emittente	Pagina	Esito
1	 NIERI SILVANO	CN=ArubaPEC S.p.A. NG CA 3,OU=...	2	
1	 STELLA LUCA	CN=ArubaPEC S.p.A. NG CA 3,OU=...	3	
1	 MANTOVANI EMILIO	CN=ArubaPEC S.p.A. NG CA 3,OU=...	4	
	<b>Appendice A</b>		5	

**Esito**

- ✓ Firma valida
- ✓ La firma è in formato CADES-BES
- La firma è integra

Il certificato è attendibile

Verifica alla data di sistema: 21/12/21 15.56

Data-ora di firma dichiarata dal firmatario: 14/12/2021 16:09:48 UTC

Validazione certificato eseguita tramite OCSP

Il certificato ha validità legale

Certificato Qualificato conforme al Regolamento UE N. 910/2014 - eIDAS

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014 (QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

PKI Disclosure Statements (PDS): (en) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-en.pdf>

PKI Disclosure Statements (PDS): (it) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-it.pdf>

**Dettagli certificato**

Nome Cognome soggetto: NIERI SILVANO

Seriale: 4159a699cc23f16003d6815642139802

Nazione: IT

Codice Fiscale: TINIT-NRISVN47E24G999I

Autorità emittente: CN=ArubaPEC S.p.A. NG CA 3,OU=Certification AuthorityC,O=ArubaPEC S.p.A  
,C=IT

Utilizzo chiavi: nonRepudiation

Policies:

1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1,CPS URI: <https://ca.arubapec.it/cps.html>,  
1.3.76.16.6,

Validità: da 26/10/2020 00:00:00 UTC a 26/10/2023 23:59:59 UTC

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014 (QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

Dichiarazione di Trasparenza:

- (en) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-en.pdf>

- (it) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-it.pdf>

**Esito**

- ✓ Firma valida
- ✓ La firma è in formato CADES-BES
- La firma è integra

Il certificato è attendibile

Verifica alla data di sistema: 21/12/21 15.56

Data-ora di firma dichiarata dal firmatario: 14/12/2021 18:28:59 UTC

Validazione certificato eseguita tramite OCSP

Il certificato ha validità legale

Certificato Qualificato conforme al Regolamento UE N. 910/2014 - eIDAS

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014 (QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

PKI Disclosure Statements (PDS): (en) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-en.pdf>

PKI Disclosure Statements (PDS): (it) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-it.pdf>

**Dettagli certificato**

Nome Cognome soggetto: STELLA LUCA

Seriale: 4a06bedb518b6a9828625f467b1a2a41

Nazione: IT

Codice Fiscale: TINIT-STLLCU57T26Z133B

Autorità emittente: CN=ArubaPEC S.p.A. NG CA 3,OU=Certification AuthorityC,O=ArubaPEC S.p.A  
,C=IT

Utilizzo chiavi: nonRepudiation

Policies:

1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1,CPS URI: <https://ca.arubapec.it/cps.html>,  
1.3.76.16.6,

Validità: da 11/09/2019 00:00:00 UTC a 10/09/2022 23:59:59 UTC

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014 (QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

Dichiarazione di Trasparenza:

- (en) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-en.pdf>

- (it) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-it.pdf>

**Esito**

- ✓ Firma valida
- ✓ La firma è in formato CADES-BES
- La firma è integra

Il certificato è attendibile

Verifica alla data di sistema: 21/12/21 15.56

Data-ora di firma dichiarata dal firmatario: 14/12/2021 14:42:20 UTC

Validazione certificato eseguita tramite OCSP

Il certificato ha validità legale

Certificato Qualificato conforme al Regolamento UE N. 910/2014 - eIDAS

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014 (QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

PKI Disclosure Statements (PDS): (en) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-en.pdf>

PKI Disclosure Statements (PDS): (it) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-it.pdf>

**Dettagli certificato**

Nome Cognome soggetto: MANTOVANI EMILIO

Seriale: 7a9d281822c08c5f3b1d10af8b16d087

Nazione: IT

Codice Fiscale: TINIT-MNTMLE59S18F656D

Autorità emittente: CN=ArubaPEC S.p.A. NG CA 3,OU=Certification AuthorityC,O=ArubaPEC S.p.A  
,C=IT

Utilizzo chiavi: nonRepudiation

Policies:

1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1,CPS URI: <https://ca.arubapec.it/cps.html>,  
1.3.76.16.6,

Validità: da 25/02/2020 00:00:00 UTC a 24/02/2023 23:59:59 UTC

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014(QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)

Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni

Dichiarazione di Trasparenza:

- (en) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-en.pdf>

- (it) <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-it.pdf>



## Certificati delle autorità radice (CA)

### **ArubaPEC S.p.A. NG CA 3**

Seriale: 6cad805e30383cc586f31fab2f6e95f7

Organizzazione: ArubaPEC S.p.A.

Nazione: IT

Utilizzo chiavi: keyCertSign | cRLSign

Autorità emittente: CN=ArubaPEC S.p.A. NG CA 3,OU=Certification AuthorityC,O=ArubaPEC S.p.A  
,C=IT

Validità: da 22/10/2010 00:00:00 UTC a 22/10/2030 23:59:59 UTC

# Ricevuta acquisizione contratto integrativo

ai sensi dell'art. 40-bis, comma 5, del d.lgs. 165/2001

In data:	<b>24 dicembre 2021 09:01:37</b>
Registrazione ID:	<b>5179471</b>
Amministrazione/Ente:	<b>COMUNE DI CECINA</b>
Responsabile del procedimento:	<b>LUCA VALORI</b>
Data di sottoscrizione:	<b>21 dicembre 2021</b>
Forma giuridica:	<b>contratto integrativo</b>
Tipologia di contratto o atto:	<b>normativo</b>
Periodo di vigenza:	<b>dal 2021 al 2023</b>
Destinatari:	<b>personale non dirigente</b>
Composizione delegazione di parte pubblica:	<b>solo direttori/dirigenti/funzionari</b>
Numero organizzazioni sindacali firmatarie:	<b>3</b>
Firmato da RSU:	<b>SI</b>
Nome e file contratto integrativo:	<b>CCDI unito aran_2021_2023.pdf</b> Dimensione: <b>3.392.855 KB</b>
Nome e file relazione tecnica:	<b>Allegato 2 Relaz tecnico finanziaria 2021_firm.pdf</b> Dimensione: <b>132.375 KB</b>
Nome e file relazione illustrativa:	<b>Allegato 2 Relaz illustrativa 2021_firm.pdf</b> Dimensione: <b>109.904 KB</b>
Note:	