



CITTÀ DI **SAN BENEDETTO DEL TRONTO**



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
SUCCESSIVO AL CCNL 21 MAGGIO 2018**



[Handwritten signatures and initials]

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

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

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale in servizio presso il Comune di san Benedetto del Tronto con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, fatti salvi gli istituti qui non espressamente regolamentati, per la cui disciplina si rinvia ai precedenti accordi sottoscritti, ove non incompatibili con le disposizioni del vigente CCNL 2016/2018.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale (2020-2022) e sarà soggetto a modifiche e integrazioni in relazione a sopravvenute nuove norme contrattuali e di legge.
2. Con cadenza annuale sono rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.



TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare **in via prioritaria** gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, comma 1, del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - a. progressioni economiche nella categoria;
 - b. indennità di comparto.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13[^], devono essere *finanziate esclusivamente da risorse stabili*.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti, nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 2016-2018 sia destinata ad incentivare la *performance* individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2016-2018)

- La misura della maggiorazione è determinata come segue:
 - 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
 - La maggiorazione è attribuita al 3% del personale, calcolato sulla base dei settori dirigenziali arrotondato per eccesso, con equa ripartizione per categorie economiche nel caso di parità di punteggio valutativo.
- Ai beneficiari dei compensi aggiuntivi previsti nell'art. 18, lett. h, CCNL 2016-2018, il premio è applicato secondo un sistema di perequazione che prevede una riduzione percentuale così come indicato la seguente tabella:

Compensi aggiuntivi	Abbattimento Premio individuale
da € 1.500,00 a € 3.000,00	20%
da € 3.000,01 a € 5.000,00	30%
Oltre € 5.000,00	50%

Art. 7

Progressioni economiche

- La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse della parte stabile del fondo che le delegazioni trattanti concordano di stanziare annualmente per tale istituto contrattuale.
- Il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del primo gennaio dell'anno di riferimento. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo stabilito nel regolamento alla data del 31/12 dell'anno che precede l'attivazione dell'istituto.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2016-2018)

- L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori.
- Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. I dirigenti, annualmente, individuano le mansioni ed il personale destinatario dell'indennità, provvedendo a segnalare entro 15 gg eventuali variazioni. Assegnato il personale a tali mansioni indennizzate, il dirigente di competenza, entro e non oltre i successivi 15 gg, deve comunicare all'ufficio personale l'elenco del personale avente diritto.
- 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.
- In relazione alle suddette condizioni di lavoro, l'indennità viene stabilita annualmente e può variare da un importo di € 1,5 al giorno (in caso di solo rischio o solo disagio) ad un importo di € 2 al giorno (per il verificarsi, contestuale, di entrambe le condizioni lavorative), tenuto conto delle tipologie di attività lavorativa.
- La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate dagli agenti contabili, con i relativi importi:



- a) da € 500,00 (importo medio mensile) a € 6.500,00 (importo medio mensile): importo indennità euro 1,5/giorno;
 - b) oltre € 6.500,00: importo indennità € 2,00/giorno.
6. Per quanto concerne l'accezione di "valori", ai sensi dell'Orientamento ARAN RAL 1817, per "valori" devono intendersi non solo il denaro contante ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto, buoni benzina. Non è possibile, attualmente, ricondurre alle fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità anche quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici, tutti casi in cui manca ogni contatto diretto e manuale con i valori da parte del dipendente e vengono in considerazione modalità di erogazione e pagamento che garantiscono l'assoluta tracciabilità di tutte le operazioni, affievolendo i rischi connessi all'esecuzione di riscossioni e pagamenti in valuta.
 7. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto non si può superare il valore massimo di contratto.
 8. Il responsabile della struttura di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori ed eventuali variazioni.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 2016- 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità attribuite con atto formale dell'Ente, per le funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:
 - a) personale di categoria B per la responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore, anche con autonomia funzionale: MAX € 500,00;
 - b) al personale di categoria B per la responsabilità nella conduzione e gestione operativa di plessi comunali esterni e/o nella gestione operativa, amministrativa e contabile dei beni mobili ed immobili dell'Ente iscritti in pubblici registri e di archivi informatici: MAX € 700,00;
 - c) al personale di categoria C per le responsabilità connesse alla gestione e funzionalità di sistemi informatici complessi essenziali: MAX € 900,00;
 - d) il personale di categoria D individuato quale Responsabile di Servizio e incaricato di responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità direzionale organizzativa complessa: MAX € 1100,00.
2. Gli importi effettivi dell'indennità saranno definiti annualmente nell'ambito della ripartizione delle risorse decentrate.
3. All'inizio dell'esercizio di riferimento, ciascun Dirigente presenta alla Conferenza di Direzione le posizioni di "specifiche responsabilità" di cui al precedente comma 1, che possono comportare l'attribuzione della indennità prevista dalla normativa contrattuale vigente, proponendo il valore economico come definito ai sensi dello stesso comma 1. La Conferenza di Direzione esamina le proposte e ne decide la eventuale convalida. Ciascun Dirigente procede quindi alla formale assegnazione degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze, conoscenze e capacità, espressamente dando atto che la concreta quantificazione e la liquidazione della indennità per specifiche responsabilità resta subordinata alla correlata previsione e assegnazione da parte della contrattazione decentrata dell'anno di riferimento. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la quantificazione della indennità potrà essere soggetta a revisioni e integrazioni concordate tra le parti del Tavolo di contrattazione. In caso di incapienza delle risorse l'importo potrà essere proporzionalmente ridotto. Ai fini della liquidazione, l'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità nel corso dell'anno di riferimento è attestato dal responsabile della struttura competente, a consuntivo, sulla base degli atti organizzativi interni adottati.



Art. 10

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2016-2018)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità è elevato fino ad un massimo di 10 volte al mese, con adeguata turnazione per le festività
2. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad € 11,50.
3. Le parti congiuntamente danno atto della necessità di adottare uno specifico Regolamento per la disciplina dell'istituto della Reperibilità.

Art. 11

Correlazione tra la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative e particolari compensi

1. Le parti, ai sensi dell'art. 7, c. 4 lett. j del vigente CCNL, sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.
2. Ai fini del precedente comma assumono rilievo gli incentivi previsti all'art. 18 lett. h).
3. Viene adottato un sistema di perequazione che prevede un abbattimento dell'indennità di risultato nella misura del 10% di quanto liquidato complessivamente nell'anno per gli incentivi di cui all'art. 18 lett. h), fino alla concorrenza del 50% dell'importo spettante a titolo di indennità di risultato.

Art. 12

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2016-2018)

Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

1. l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n 18 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
2. coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
3. coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
4. il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 13

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2016-2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

Art. 14

Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.
2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 30 ore.

Art. 15

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2016-2018)

1. L'orario di lavoro è di 36 h settimanali ed è articolato come segue:



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a '5' next to them.

- dal LUNEDI al VENERDI: dalle ore 8.00 alle ore 14.00;
 - MARTEDI e GIOVEDI: dalle ore 15.00 alle ore 18.00.
2. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile, con possibilità di entrare ed uscire dall'Ente a partire **da un'ora prima fino ad un'ora dopo** gli orari sopra indicati.
 3. L'istituto dell'orario flessibile non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi con eventuale orario notturno, servizi in turno, ecc.), né ai rapporti di lavoro a tempo parziale, per i quali vige la diversa articolazione oraria previamente concordata con il dirigente competente e riportata nel contratto individuale di lavoro.
 4. Per quanto ivi non previsto, e salvo quanto diversamente disciplinato nel presente contratto decentrato, si fa riferimento alle statuizioni di cui alla Circolare della Conferenza di Direzione del 2/12/2010 - "Determinazioni per l'organizzazione degli uffici e misure intererenti alla gestione dei rapporti di lavoro".

Art. 16

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2016-2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro, fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato fino a sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - a. situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - b. in presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro.
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma, non possono superare le 13 settimane. Le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane sono le seguenti:
 - a. servizio di mensa e trasporto scolastico;
 - b. servizi di manutenzione di parchi e giardini;
 - c. in genere, servizi legati ad attività stagionali.
4. si precisa che, per quanto riguarda il personale della Polizia Municipale ed il restante personale dell'Ente che lavora con contratto a tempo pieno ed in turno, in ottemperanza di quanto disposto dall'art. 22 CCNL 1.04.1999 comma 1, l'orario di lavoro è articolato su 35 h settimanali, secondo le seguenti modalità:
 - l'orario settimanale viene programmato su sette giorni alla settimana con turni di sei ore giornaliere;
 - per ogni giornata lavorativa effettivamente prestata il dipendente matura un credito orario di 10 minuti;
 - ogni 36 giorni di servizio prestato e sulla base dei crediti accumulati, il dipendente matura il diritto ad una giornata di riposo compensativo da fruire, secondo un programma definito, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 17

Lavoro straordinario (art. 7, comma 4, lett. s, CCNL 2016-2018)

Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del ccnl dell'1.4.1999, può essere elevato a 200 per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.

Art. 18

Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, CCNL 2016-2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema produttivo.



2. Ai fini di cui al precedente comma si favoriscono percorsi di formazione e riqualificazione per promuovere un nuovo approccio al lavoro e il miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale.

Art. 19

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u, CCNL 2016-2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del fondo risorse decentrate, le parti si riservano di assumere decisioni in merito mediante l'istituto della contrattazione integrativa.

Art. 20

Turnazioni (art. 23, CCNL 2016-2018)

1. Rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale nazionale, sono individuate le seguenti ulteriori ipotesi di esenzione dal turno notturno:
 - a. particolari patologie certificate a carico del dipendente;
 - b. presenza di un nucleo familiare con figli (almeno due) tutti di età inferiore ad anni 8.
2. Nel periodo dal 1 Luglio al 15 Settembre il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese dal personale della polizia locale non può essere superiore a 10.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 22

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato (art. 56-ter, CCNL 2016-2018)

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro in quanto impiegato nelle attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con le risorse aggiuntive derivanti dall'attuazione del richiamato disposto normativo; il compenso è di ammontare pari a quello previsto per lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.09.2000, e le ore effettuate a tale titolo non rilevano ai fini del calcolo delle ore di lavoro straordinario.
2. Le modalità di applicazione dell'art.22, comma 3 - bis del D.L. n. 50/2017 sono disciplinate da apposito Regolamento Comunale.

Art. 23

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2016-2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'Ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992, nel rispetto del limite stabilito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 dello stesso codice.
2. L'Ente stanZIA le relative risorse a termini dell'art. 67, comma 3, lett. i, e comma 5, lett. b), CCNL 2016-2018.
3. L'Ente destina una quota dei proventi in esame per finalità previdenziali e assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 2016-2018.

Art. 24

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2016-2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".



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 Contratto.
3. La misura dell'indennità, tra il minimo ed il massimo, è determinata annualmente nell'ambito della ripartizione delle risorse decentrate.

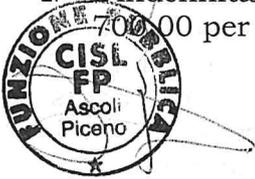
Tale indennità è finanziata con € 1,50/giorno con il fondo risorse decentrate e la relativa dotazione può essere integrata in sede di accordo decentrato annuale sull'utilizzo del fondo con eventuali risorse rese disponibili a seguito della destinazione della quota eccedente le riscossioni ex art. 208 del Codice della Strada dell'esercizio precedente ai Servizi di potenziamento della sicurezza urbana e stradale, solo ove questo incremento non comporti una riduzione delle risorse complessive del fondo.

4. Ai sensi dell'Orientamento Applicativo CFL 51 ARAN DEL 3/04/2019, par. 2), nei casi particolari in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o in quelli di fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni. La disciplina contrattuale, infatti, ai fini del riconoscimento dell'indennità fa riferimento "all'effettivo svolgimento del servizio esterno". Ugualmente, per le medesime motivazioni, l'indennità di cui tratta non potrà essere erogata nei casi di assenze per l'intera giornata lavorativa, qualunque sia la motivazione della stessa.

Art. 25

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2016-2018)

1. Al personale di categoria D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità, connessi al grado rivestito e alle connesse responsabilità.
2. L'indennità di funzione è quantificata in € 900,00 per il grado di Commissario ed il € 700,00 per il grado di Vice-commissario/sostituto.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti danno atto del fatto che, ad avvenuta costituzione del Fondo anno 2020 e nelle more della conclusione della sessione negoziale dell'anno di riferimento, l'Amministrazione Comunale procederà, per iniziativa dei Dirigenti, alla ricognizione delle fattispecie ed alla individuazione degli incarichi comportanti particolari responsabilità (specifiche responsabilità, indennità di funzione, indennità di servizio esterno) che - in ragione della necessità di non arrecare pregiudizio allo svolgimento della funzione pubblica e di assicurare continuità alla stessa - potranno essere remunerati con risorse a carico del Fondo, previa l'avvenuta sottoscrizione del contratto decentrato e dell'accordo economico annuale, sulla base degli importi e nel rispetto dei criteri ivi indicati, per le attività afferenti poste in essere a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Le parti danno atto del fatto che, ad avvenuta costituzione del Fondo anno 2020 e nelle more della conclusione della sessione negoziale dell'anno di riferimento, l'Amministrazione Comunale procederà, per iniziativa dei Dirigenti, alla ricognizione delle fattispecie ed alla individuazione degli incarichi comportanti particolari responsabilità (specifiche responsabilità, indennità di funzione, indennità di servizio esterno) che - in ragione della necessità di non arrecare pregiudizio allo svolgimento della funzione pubblica e di assicurare continuità alla stessa - potranno essere remunerati con risorse a carico del Fondo, previa l'avvenuta sottoscrizione del contratto decentrato e dell'accordo economico annuale, sulla base degli importi e nel rispetto dei criteri ivi indicati, per le attività afferenti poste in essere a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.