



Unione di Comuni
valdarno valdisieve

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO

PARTE ECONOMICA - RELATIVA ALL'ANNO 2023

Il giorno 21 del mese di **dicembre** dell'anno 2023, nella presso il Palazzo Comunale in Pontassieve, alle ore 11,00, si sono incontrati:

La Delegazione di parte pubblica, rappresentata da:

- **Ferdinando Ferrini** - presidente
- **Sauro Nardoni** - componente
- **Andrea Luludakis** - componente
- **Moreno Fontani** - componente
- **Ilaria Bencini** - componente

I rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

C.G.I.L.-fp/Enti locali – Sig. **Antonio Morelli**
UIL – fp/Enti locali Sig. **Giancarlo Battini**
CSIL – fp/Enti locali Sig.ra **Raffaella Comodo**

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- **Forzini Ernesto**
- **Artini Lorenzo**
- **Frascati Cristina**
- **Volpi Giorgio**

La Delegazione di parte pubblica, i rappresentanti della R.S.U. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali:

APPROVANO e SOTTOSCRIVONO l'ACCORDO relativo al

"CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE ECONOMICA ANNO 2023"

Nel testo che segue:

1. IL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO

Handwritten signatures of the representatives of the public administration, the R.S.U., and the trade unions.

Secondo il CCNL del 16/11/2022 il Contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) ha validità triennale e può essere aggiornato annualmente relativamente ai criteri per la ripartizione delle risorse alle diverse finalità.

Con protocollo del 23 novembre 2018, firmato con le rappresentanze e le organizzazioni sindacali insieme all'Unione di Comuni Valdarno e Valdiseve ed ai Comuni che aderiscono all'Unione, era stato istituito il tavolo di trattativa territoriale per la sottoscrizione di un Contratto decentrato, di parte giuridica, a livello territoriale. Il Contratto territoriale, per il triennio 2019-2021, è stato firmato definitivamente l'8 novembre 2019 in vigore per le parti fino alla firma del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE (CCDIT) PER IL TRIENNIO 2023 - 2025.

Si specifica che il CCNL del 21 maggio 2018 prevede espressamente, all'articolo 9, la possibilità di stipulare un contratto decentrato unitario a livello territoriale sulla base di protocolli d'intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali. Tale articolo non è stato oggetto di riscrittura a seguito della emanazione del nuovo CCNL del 16/11/2022 e pertanto è da considerarsi ad oggi ancora in vigore.

La contrattazione territoriale offre l'opportunità di definire una disciplina contrattuale omogenea per tutti i lavoratori degli enti che aderiscono all'Unione, e dell'Unione stessa, al fine di migliorare le condizioni lavorative di ciascuno nonché le relazioni lavorative fra i lavoratori stessi, sempre più spesso impegnati in attività comuni. L'adozione di una disciplina contrattuale omogenea risulta altresì utile a favorire l'interscambio ed il trasferimento dei lavoratori fra gli enti.

Con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 89 del 20/12/2022 è stata costituita la delegazione trattante unica di parte pubblica. Con la suddetta deliberazione di Giunta della Unione nr. 85 del 07/11/2023 si è approvato il protocollo di Intesa e si è provveduto anche alla nomina delle delegazione trattante di parte pubblica.

Il tavolo trattante territoriale ha avviato i propri lavori in data 3 novembre 2023 ed ha sviluppato la propria attività nel corso di incontri plenari per concludere, il 01/12/2023, con la sottoscrizione della Preintesa per terminarli con la sottoscrizione del nuovo CCDIT 2023-2025 in data 21/12/2023 che rimanda la gran parte degli istituti aventi diretta valenza economica al 2024, salvo limitate eccezioni.

2. CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE "RISORSE DECENTRATE" DELL'UNIONE

La definizione delle risorse decentrate disponibili annualmente per la contrattazione decentrata ai fini della remunerazione del merito e degli altri istituti contrattuali demandati alla sede decentrata è limitata da un regime vincolistico, sugli importi complessivi, dettato dalla legge.

A partire dal 2017 la normativa, tutt'ora vigente (art. 23 del d.lgs. n. 75/2017), prescrive che "l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale (...) non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016". Successivamente l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 ha stabilito che tale limite "è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018 (...) prendendo a riferimento come base di calcolo il personale il servizio al 31 dicembre 2018". Le modalità di tale adeguamento sono state fissate dal D.M. 17/03/2020 il quale, nel determinare le modalità di calcolo dei valori medi pro capite, ha anche chiarito che la spesa complessiva per il trattamento accessorio, comprensivo della retribuzione di posizione e di risultato delle P.O., non può comunque essere inferiore alla spesa sostenuta, per le medesime finalità, nell'anno 2016.

La situazione delle Unioni acquista, nel quadro complessivo dei diversi regimi vincolistici relativi al personale degli enti locali (spesa totale; capacità assunzionali; limite alle risorse decentrate), una posizione di particolare specialità. La normativa vincolistica, infatti, nulla dispone espressamente per le unioni in relazione alle loro peculiarità. Gli unici riferimenti normativi e contrattuali sono l'art. 32 del

TUEL che prescrive che la "spesa sostenuta per il personale dell'unione non può comportare (...) il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti"; e l'art. 13 del CCNL del 22/01/2004 che prevede che i comuni trasferiscano alle unioni le quote del salario accessorio afferenti al personale trasferito e/o assegnato temporaneamente.

Esiste tuttavia un filone interpretativo abbastanza omogeneo, e costante, delle sezioni regionali della Corte dei Conti (di recente anche la sezione toscana con il parere n. 59 del 15/02/2017), cui fa da coronamento un pronunciamento della Sezione Autonomie (n. 8 del 29/04/2011), secondo il quale vale per le unioni il cosiddetto principio del "ribaltamento" della spesa dei comuni sull'unione e viceversa, in caso di recesso di un comune dall'unione o di scioglimento della stessa. In pratica "nei trasferimenti di personale, a qualsiasi titolo, fra comuni e unione, in entrambe le direzioni, si deve tener conto della somma complessiva delle spese, calcolata sommando i dati degli enti locali che costituiscono l'unione e quelli di quest'ultimo soggetto" (sez. Lombardia n. 48/2013). La sezione Toscana (n. 59/2017), proprio pronunciandosi su una questione relativa al trattamento accessorio ha stabilito che "l'ente B (unione), per la definizione del proprio limite di spesa, potrà senz'altro portare in diminuzione l'importo rimborsatogli [trasferitogli] dall'ente A (comune)" ma "l'ente A (comune) non potrà neutralizzare tale somma ai fini del calcolo della propria misura del limite di spesa". Afferma più avanti la Sezione che "non convince la tesi più restrittiva che impedirebbe lo scomputo della somme ricevute dall'ente A in quanto la ratio della disposizione (...) è esattamente quella (...) di razionalizzare ed ottimizzare l'impiego delle risorse".

Tale impostazione ha trovato conferma nella disposizione contenuta nella legge n. 56/2014 che, al comma 114 dell'articolo 1, dispone ***In caso di trasferimento di personale dal comune all'unione di comuni, le risorse già quantificate sulla base degli accordi decentrati e destinate nel precedente anno dal comune a finanziare istituti contrattuali collettivi ulteriori rispetto al trattamento economico fondamentale, confluiscono nelle corrispondenti risorse dell'unione***.

In coerenza che tale filone interpretativo questo Ente, nelle diverse occasioni nelle quali è stato acquisito, per trasferimento, personale dai comuni ha applicato, come previsto dal comma 114 della legge 56/2014, il criterio dello "zainetto", cioè: ogni dipendente si è portato dietro, facendole confluire nel fondo dell'Unione, le risorse corrispondenti a quanto riscosso nell'anno precedente al trasferimento a vario titolo a valere sul fondo comunale delle risorse decentrate (PEO, indennità varie, produttività, ecc.).

L'art. 70-sexies del CCNL del 21/05/2018 ha adeguato la disciplina dei Fondi delle unioni di comuni al citato comma 114 della legge 56, dettandone le modalità di attuazione.

3. LE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNUALITA' 2023

La definizione delle risorse da destinare alla contrattazione decentrata non forma oggetto di trattativa con le organizzazioni sindacali a livello di singolo Ente.

Spetta all'Amministrazione individuare l'ammontare delle "risorse decentrate", in quanto parte di esse sono predeterminate in modo specifico dalle disposizioni contrattuali e parte sono correlate al raggiungimento di obiettivi strategici o organizzativi stabiliti dal sistema della performance ed indicati dalla Giunta, nell'ambito della propria autonoma e discrezionale valutazione.

Il CCNL del 16/11/2022 ha sostanzialmente confermato le modalità per la costituzione dei Fondi decentrati, a partire dalla sostanziale stabilizzazione delle risorse già destinate per l'anno 2017, prevedendo però ulteriori somme in costituzione (art. 79 comma 1 lettera b) € 84,50 a dipendente in servizio alla data del 31.12.2018) oltre che la previsione che a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale (quindi dal 1 di aprile 2023) di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. e che tale quota vada utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si

accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

Resta confermato, salvo le esplicite eccezioni stabilite dal CCNL medesimo, il limite di spesa fissato, dal citato art. 23 del decreto legislativo n. 75/2017, come integrato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, e calcolato secondo le modalità fissate dal D.M. 17/03/2020.

Le risorse sulla base delle quali sarà attivata la procedura contrattuale sono classificabili secondo il CCNL come segue, prendendo come primo riferimento la determina di costituzione del fondo nr. 877 del giorno 06/12/2023 del Servizio Personale Associato per il 2023

DESCRIZIONE	Consuntivo 2021	Consuntivo 2022	Previsioni 2023
Importo consolidato risorse stabili anno 2017 – Art. 67, comma 1, CCNL 2018	156.050,70	156.050,70	156.050,70
Incremento 0,20% monte salari 2001	0,00	0,00	0,00
Differenziale progressioni economiche CCNL 2018	5.533,12	5.533,12	5.533,12
RIA – art. 67, comma 2, lett. d)	3.811,95	7.360,69	8.298,51
Incremento art. 67, comma 2, lett. a) – 83,20 € a dipendente	5.824,00	5.824,00	5.824,00
Personale trasferito dai comuni – art. 67, comma 2, lett. e)	60.466,62	24.083,29	24.083,29
Incremento art. 79 comma 1 lettera b) del CCNL 2022			6.675,50
Differenziali progressioni ec. art. 79 comma 1 lettera d) del CCNL 2022			7.639,45
Incremento art. 79 comma 1 bis CCNL 2022			20.467,69
TOTALE risorse aventi carattere di stabilità e continuità	231.686,39	198.851,90	234.572,26
Costo delle posizioni economiche già attribuite	-125.000,00	-102.000,00	-103.650,00
Indennità ex-VIII qualifica	0,00	0,00	0,00
Incremento trasferimento personale	0,00	0,00	0,00
Costo dell'indennità di comparto	-39.530,00	-35.000,00	-33.005,00
Decurtazione consolidata – art. 9, comma 2 bis, D.L.78/2010	-15.747,60	-15.747,60	-15.747,60
Risorse STABILI DISPONIBILI per contrattazione decentrata	51.409,39	46.104,30	82.169,66
Risorse da determinare			

annualmente:			
• Risparmi straordinario	10.815,21	6.376,48	3.498,89
• 1,2% monte salari 1997 (art. 67, comma 3, lett. h)	2.069,00	2.069,00	2.069,00
• Risorse a specifica destinazione (163; ICI)	0,00	0,00	0,00
• Sponsorizzazioni	0,00	0,00	0,00
• Contributi utenti servizi non essenziali	0,00	0,00	0,00
• Frazione RIA anno precedente	527,50	2.098,44	658,81
• Attivazione nuovi servizi (art. 67, comma 3, lett. i)	48.000,00	40.000,00	40.000,00
• Piani di razionalizzazione della spesa	0,00	0,00	0,00
• Trasferimento dai Comuni per salario accessorio personale assegnato temporaneamente ("ribaltamento")	18.186,02	31.053,50	32.253,90
• Somme residue anno precedente	3.658,04	0,00	0,00
• 0,22% monte salari 2018 ex art. 79 commi 3 e 5 CCNL 2022			2.798,66
Decurtazione fondo parte (variabile) per rispetto tetto di spesa	0,00	0,00	
Totale risorse variabili	83.255,77	81.597,42	81.279,26
Totale risorse per la contrattazione decentrata	134.665,16	127.701,72	163.448,92

Nel bilancio dell'Ente le somme indisponibili per la contrattazione decentrata (PEO; indennità comparto) sono stanziati ai capitoli per il trattamento stipendiale. Le altre voci del trattamento accessorio sono finanziate dal "Fondo risorse umane e produttività", cap. 75/1, che presenta uno stanziamento di euro 273.974,60 di cui €. 111.974,60 derivanti da F.P.V. e destinati al pagamento di istituti relativi a quella annualità (produttività, particolari responsabilità, arretrati adeguamento economico altri istituti).

4. DEFINIZIONE DEGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

4.1. Indennità di turno e reperibilità, maggiorazione lavoro festivo e notturno.

Le indennità, con le relative modalità e procedure per il riconoscimento e la liquidazione continuano ad essere interamente disciplinate dal CCDIT dell'8/11/2019 e relativo contratto collettivo decentrato locale del 20/12/2019 in attesa della piena esplicazione di efficacia del nuovo CCDIT 2023-2025.

Si conferma l'elevazione a sette del numero massimo di turni effettuabili in un mese, specificando che la disposizione si applica anche al personale dipendente dei comuni e assegnato o distaccato temporaneamente all'Unione per lo svolgimento dei relativi servizi.

4.2. Indennità di condizioni di lavoro (rischio, maneggio valori, attività disagiate).

Il CCDIT ad oggi in vigore stabilisce le condizioni per il riconoscimento del diritto, le modalità di erogazione dei compensi ed i relativi importi per la parte relativa al "maneggio valori" ed alle "attività esposte a rischio".

Per le attività disagiate il CCDIT contiene condizioni e modalità di erogazione delle indennità ma rinvia ai CCDI di Ente la determinazione degli importi per le singole attività, nell'ambito di un intervallo fra un importo minimo ed uno massimo stabiliti dal CCDIT medesimo. Resta fermo che, qualora siano riconosciute più indennità nella stessa giornata, l'importo massimo giornaliero dato dalla somma delle diverse tipologie non può superare i 10,00 euro come confermato dal testo del nuovo CCDIT.

4.2.1. Indennità di condizioni di lavoro per attività disagiate.

Il CCDI del 20/12/2019 aveva a suo tempo definito le seguenti indennità per le corrispondenti posizioni di lavoro in caso di espletamento di attività disagiate:

☑ Personale con compiti di conduzione mezzi (autisti trasporto pubblico e/o scolastico) con orari disagiati, non diversamente retribuiti, e relazione diretta con l'utenza: indennità di **euro 2,50** per ogni giorno di effettivo servizio prestato nelle dette condizioni;

☑ Personale socio-assistenziale che, in conseguenza della diretta relazione con l'utenza di area sociale e dei rapporti da intrattenere con le istituzioni tutelari, è soggetto a frequenti spostamenti, sia nell'ambito del territorio di competenza che fuori di esso, e al disagio del prolungamento dell'orario di servizio per tempi e modalità non programmabili. Indennità di **euro 4,00** per ogni giorno di effettivo servizio prestato nelle dette condizioni.

Per quanto detto al pt. 1 della presente si propone di confermare le suddette indennità per l'anno 2023 specificando che per personale socio-assistenziale si intende il personale professionale (assistenti sociali), mentre il personale ausiliario (collaboratore o esecutore socio-assistenziale, assistente domiciliare) può fruire della quota "rischio", ove ne ricorrano le condizioni.

4.2.2. Indennità di servizio esterno addetti all'area di Vigilanza

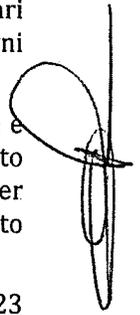
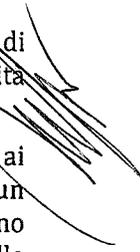
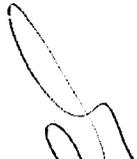
- Indennità di servizio esterno, in **euro 4,00** giornalieri per l'anno 2023

4.2.3. Compensi per particolari e specifiche responsabilità

- Indennità di funzione - valore del punto del sistema di pesatura (max. 100 punti) in **euro 10,00**.

4.3. Compensi per particolari e specifiche responsabilità

I compensi per l'anno in corso continuano ad essere determinati dal sistema di "pesatura" delle specifiche responsabilità per mezzo di schede di rilevazione delle funzioni svolte, secondo il modello approvato con il CCDIT del 8.11.2019 superato dal nuovo CCDIT 2023/2025 ma i cui effetti riguardo alle cd. Particolari



responsabilità andranno a decorrere dal 1.1.2024. Pertanto solo per l'anno corrente si conferma la decisione assunta con il CCDI del 2019 che ha fissato il valore del punto in **10,00 euro**.

4.4. *Compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale*

Si propone di destinare le risorse disponibili per tali finalità alla remunerazione della produttività collettiva e di confermare il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati attraverso il processo della performance, come per gli scorsi anni.

L'individuazione dei progetti e degli obiettivi è riservata alla valutazione discrezionale della Giunta tenuto conto degli obiettivi programmatici del mandato. La ripartizione del budget avverrà come previsto dall'art. 6 del CCDIT.

L'attribuzione dei compensi avverrà in proporzione alla valutazione riportata da ciascun dipendente e gli stessi potranno essere ridotti solo in caso di servizio part time o di assunzione/cessazione in corso d'anno, essendo vietato dalla legge il loro riproporzionamento in base alle presenze/assenze. Fermo restando ciò, e dato atto che eventuali effetti delle presenze/assenze sui risultati della prestazione potranno essere rilevati dalla valutazione individuale, si propone comunque di fissare un numero minimo di giornate di effettiva presenza nell'anno (40/60/90) per poter accedere alla ripartizione dei compensi.

4.5. *Premio individuale differenziato*

Il premio individuale differenziato, corrispondente al trenta per cento del valore medio dei premi attribuiti come produttività, verrà finanziato a valore sull'ammontare delle risorse di cui al precedente par. 4.4. e sarà assegnato secondo le specifiche dettate dall'art. 14 c. 2 del CCDIT 2023/2025.

5. DESTINAZIONE DELLE "RISORSE DECENTRATE"

La destinazione delle risorse disponibili alle diverse finalità previste dal CCNL è un'operazione da svolgere preliminarmente alla definizione della disciplina dei singoli istituti contrattuali. Le parti di comune accordo stabiliscono la seguente ipotesi di ripartizione di massima:

DESCRIZIONE	consuntivo 2021	consuntivo 2022	previsioni 2023
Indennità a contenuto economico vincolato (turno, rischio, disagio, servizi polizia, reperibilità e aib)	49.200,00	49.800,00	59.760,00
Risorse destinate all'incremento delle PEO	0,00	7.000,00	7.000,00
Indennità specifiche e particolari responsabilità	26.500,00	31.000,00	33.000,00
Compensi correlati al merito accertati dal sistema della PERFORMANCE	47.564,36	28.373,49	30.421,23
Compensi correlati all'attuazione di PROGETTI OBIETTIVO	0,00	0,00	0,00
ART. 79 COMMA 1 BIS UTILIZZO			20.467,69

Altre voci	9.900,00	11.500,00	12.800,00
SOMME DA DESTINARE	0,00	0,00	0,00
Totale risorse per contrattazione decentrata	133.164,36	127.701,62	163.448,92

6. PROGRESSIONI ECONOMICHE

Nella destinazione prevista sopra si stabiliscono

1) €. 7.000,00 sulle progressioni economiche all'interno delle aree con la seguente ripartizione:

- n. 2 progressioni economiche per l'area dei Funzionari ed EQ;
- n. 2 progressioni economiche per l'area degli Istruttori;
- n. 2 progressioni economiche per l'area degli Operatori esperti.

7. Produttività / Performance e Premio individuale

In merito a produttività / performance e premio individuale si prevedono nella destinazione Euro **30.421,23**.

Il presente contratto integrativo è stato sottoposto all'iter previsto dall'art. 8 comma 7 del CCNL 16/11/2022 come in verbale dell'organo di controllo n. del / /2023 ed è sottoscritto come in autorizzazione di Giunta dell'Unione n. 98 del 19/12/2023

21/12/2023

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Ferdinando Ferrini - presidente

Sauro Nardoni - componente

Andrea Luludakis - componente

Moreno Fontani - componente

Ilaria Bencini - componente

LA DELEGAZIONE SINDACALE

C.G.I.L.-fp/Enti Locali - Sig. Antonio Morelli

UIL - fp/Enti locali Sig. Giancarlo Battini

CSIL - fp/Enti locali Sig.ra Raffaella Comodo

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

Forzini Ernesto

Volpi Giorgio

Artini Lorenzo

Frascati Cristina

UNIONE di COMUNI VALDARNO e VALDISIEVE

DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DECENTRATO

2023

UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE DERIVANTI DA CONTRATTI NAZIONALI

PROGRESSIONI ORIZZONTALI	103.650,00
INDENNITA' DI COMPARTO	33.005,00
INDENNITA' ASILO NIDO (art.31, comma 7, lett. b) e c) CCNL 14/09/2000)	
Ulteriori ATTIVITA' ASILO NIDO (art. 6 CCNL 5/11/2001)	
INDENNITA' ex- VIII quattliche (art. 37, comma 4, CCNL 8/07/1995) per 4/12	
ALTRE...	
...	
TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO	136.655,00

UTILIZZO FONDO PER SOMME RICORRENTI O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI

INDENNITA' DI TURNO	26.960,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA' E AIB	10.700,00
INDENNITA' DI FUNZIONE POLIZIA (art. 56-sexies CCNL 21/05/2018) - minimo 8,00	2.100,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018) - minimo 2,50 - 4,00	5.000,00
INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018) - ATTIVITA' DISAGIATE	9.000,00
INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018) - ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI	5.000,00
INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018) - MANEGGIO VALORI	1.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 70-quinquies, commi 1 e 2, CCNL 21/05/2018)	
ALTRE DESTINAZIONI VINCOLATE/STORICHE	
ALTRE...	
TOTALE UTILIZZO RICORRENTE	59.760,00

UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE

INDENNITA' DI TURNO	
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	
INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018) - ATTIVITA' DISAGIATE	
INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018) - ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI	
INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018) - MANEGGIO VALORI	
MAGGIORAZIONE PER LAVORO IN GIORNO DI RIPOSO SETTIMANALE - (art.24, comma 1, CCNL 14/09/2000)	2.800,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies, commi 1 e 2, CCNL 21/05/2018)	33.000,00
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018) - ICI	
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018) - ISTAT	
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018) - PROGETTAZIONI INTERNE-FUNZIONI TECNICHE	14.645,77
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018) - RECUPERO EVASIONE FISCALE - ART. 1, COMMA 1091, LEGGE 145/2018	
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018) - ALTRO	3.000,00
...	
COMPENSI MESSI NOTIFICATORI (art. 54 CCNL14/09/2000)	
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018)	
PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018)	30.421,23
PROGETTI SPECIFICI	
NUOVE P.E.O. DA ATTRIBUIRE NELL'ANNO	7.000,00
TRASFERIMENTO UNIONE PERSONALE ASSEGNATO TEMPORANEAMENTE (art. 70-sexies CCNL 21/05/2018)	
REPERIBILITA' PROTEZIONE CIVILE	10.000,00
INCREMENTO ART. 79 COMMA 1 BIS - DIFFERENZIALI D3 E 83 - DALL'01/04/2023- UTILIZZO	20.167,69
Importo da contrattare	
TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE	121.334,69
TOTALE	317.749,69

TOTALE FONDO DA CARTELLA "COSTITUZIONE" (dato riportato automaticamente) 317.749,69

DIFFERENZA SUI FONDI TRA COSTITUZIONE ED UTILIZZO 0,00

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

[Handwritten notes and signatures at the bottom of the page]