

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO**

**PARTE ECONOMICA - RELATIVA ALL'ANNO 2021**

Il giorno **ventinove** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventuno**, nella sede del Comune di Pontassieve, alle ore 12,30, si sono incontrati:

La Delegazione di parte pubblica, rappresentata da:

- **Tiziano Lepri** – componente
- **Francesco Cammilli** – componente

I rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

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

---

Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- **Borelli Emanuela**
- **Forzini Ernesto**

- \_\_\_\_\_

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

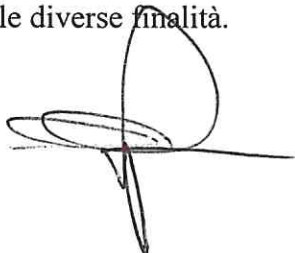
APPROVANO e SOTTOSCRIVONO **L'ACCORDO** relativo al

**“CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA ANNO 2021**

Nel testo che segue:

**1. IL CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO**

Secondo il nuovo CCNL del 21 maggio 2018 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 Valdisese ed ai Comuni che aderiscono all'Unione, è 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 data 20 dicembre 2019 è stato sottoscritto il CCDI di Ente che regola parte delle materie che il Protocollo 2018 e il CCDIT 2019 riservano a tale livello di contrattazione e, in particolare, la Parte Economica del 2020 con relativa destinazione delle risorse disponibili.

In data 8 settembre 2020, a completamente delle materie di competenza della contrattazione di Ente, è stato sottoscritto l'Accordo relativo alla disciplina per la corresponsione della retribuzione di risultato agli incaricati di posizione organizzativa; infine in data 22/12/2020 è stato siglato il contratto collettivo integrativo decentrato, parte economica per il 2020.


## 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.

Con la deliberazione n. 52 del 26/05/2020 la Giunta, nell'ambito del Piano Operativo annuale delle gestioni associate, ha provveduto a determinare gli importi che i comuni devono trasferire all'unione nell'anno 2020 per tutto il personale trasferito (dal 2015 al 2019), corrispondenti complessivamente a 116.545,52 euro, esclusi i comuni di Londa e San Godenzo. Tale somma è da intendersi confermata anche per il 2021.

Si conferma il trasferimento della quota di fondo per la remunerazione del servizio di reperibilità della protezione civile svolto dai tecnici dell'unione e dei comuni.

Sulla base di quanto sopra i comuni hanno accantonato nei propri fondi (nella parte utilizzo) le somme che risultano dalla tabella che segue:

	PELAGO	Pontassieve	REGGELLO	RUFINA	TOTALE
n. dipendenti assegnati	--	--	6	--	6
quota salario accessorio	0,00	0,00	8.003,01	0,00	8.003,01
quota reperibilità PROCIV	1.503,10	4.042,88	3.195,55	1.441,49	10.183,02
TOTALE risorse da accantonare sui Fondi comunali	1.503,10	4.042,88	11.198,56	1.441,49	18.186,03

### **3. LE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNUALITA' 2021**

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 21/05/2018 ha previsto nuove modalità per la costituzione dei Fondi decentrati, a partire dalla sostanziale stabilizzazione delle risorse già destinate per l'anno 2017.

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:

DESCRIZIONE	Consuntivo 2018	Pre-consuntivo 2019	Previsione 2021
Importo consolidato risorse stabili anno 2017 – art. 67, comma 1, CCNL 2018	155.636,79	155.636,79	156.050,70
Incremento 0,20% monte salari 2001	413,91	413,91	0,00
Differenziale progressioni economiche CCNL 2018	4.827,65	5.533,12	5.533,12
RIA – art. 67, comma 2, lett. d)	233,62	1.301,39	3.811,95
Incremento art. 67, comma 2, lett. a) – 83,20 € a dipendente	--	5.824,00	5.824,00
Personale trasferito dai Comuni – art. 67, comma 2, lett. e)	60.466,62	60.466,62	60.466,62
<b>TOTALE Risorse aventi carattere di stabilità e continuità</b>	<b>221.578,59</b>	<b>229.175,83</b>	<b>231.686,39</b>
Costo delle posizioni economiche già attribuite	-122.038,03	-118.298,03	-128.000,00
Indennità ex-VIII qualifica	-775,00	-775,00	0,00
Incremento trasferimento personale	0,00	0,00	0,00
Costo dell'indennità di comparto	-38.094,86	-36.302,90	-39.530,00
Decurtazione consolidata – art. 9, comma 2.bis, DL 78/2010	-15.747,60	-15.747,60	-15.747,60
<b>Risorse STABILI DISPONIBILI per contrattazione decentrata</b>	<b>44.923,10</b>	<b>58.052,30</b>	<b>48.408,79</b>
Risorse da determinare annualmente:			
• risparmi straordinario	4.094,00	8.062,16	10.815,21
• 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	136,28	978,79	527,50
• attivazione nuovi servizi (art. 67, comma 3, lett. i)	49.061,00	48.000,00	48.000,00
• piani di razionalizzazione della spesa	0,00	0,00	0,00
• trasferimento dai Comuni per salario accessorio personale assegnato temporaneamente (“ribaltamento”)	18.186,02	18.186,02	18.186,02
• somme residue anno precedente	5.813,18	1.129,11	3.658,04
Decurtazione fondo parte (variabile) per rispetto tetto di spesa	-0,00	-849,18	0,00
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>79.359,48</b>	<b>77.575,90</b>	<b>83.255,77</b>
<b>Totale risorse per la contrattazione decentrata</b>	<b>124.282,58</b>	<b>135.628,20</b>	<b>131.664,56</b>

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 282.308,39, di cui €. 112.308,39 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 sono interamente disciplinati dal CCDIT dell’8/11/2019.

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 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.

##### 4.2.1. *Indennità di condizioni di lavoro per attività disagiate.*

Il CCDI del 20/12/2019 ha definito le seguenti indennità per le corrispondenti posizione di lavoro in caso di espletamento di attività disagiata:

- † 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.

Si confermano le suddette indennità 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.

##### 4.3. *Indennità di servizio esterno addetti all’area di Vigilanza*

L’indennità di servizio esterno viene confermata per il 2021 in euro 4,00 giornalieri, rimandando al prossimo rinnovo contrattuale ed al relativo stanziamento di risorse aggiuntive una suo possibile aumento, anche tenendo di conto della dinamica delle entrate da sanzioni da sanzioni del CdS.

##### 4.4. *Indennità di funzione addetti all’area di Vigilanza*

EB  
Mucell  
L. C. G.  


Il valore del punto, ai fini la determinazione dell'indennità di cui all'art. 27 del CCDIT dell'8/11/2019, è confermato in euro 10,00.

#### 4.5. *Compensi per particolari e specifiche responsabilità*

I compensi sono determinati dal sistema di "pesatura" delle specifiche responsabilità per mezzo di schede di rilevazione delle funzioni svolte, secondo il modello approvato con il CCDIT. Il valore del punto, su una scala 0-100, può variare fra 10,00 e 30,00 euro. Il CCDI del 2019 ha fissato il valore del punto in 10,00 euro, che viene confermato.

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

Le risorse disponibili per tali finalità sono destinate alla remunerazione della produttività collettiva e si conferma 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 stabilisce che occorre un numero minimo di 60 giornate di effettiva presenza nell'anno 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 a tre dipendenti, come per il 2020.

### 5. DESTINAZIONE DELLE "RISORSE DECENTRATE"

Le risorse disponibili sono attribuite fra le diverse finalità previste dal CCNL secondo la seguente tabella di ripartizione di massima:

DESCRIZIONE	Consuntivo 2018	Pre-consuntivo 2019	Previsione 2021
Indennità a contenuto economico vincolato (turno, rischio, disagio, servizi polizia, ecc.)	35.768,09	49.725,61	49.200,00
Compensi per progetti con risorse vincolate (d.lgs. 163; ICI)		0,00	0,00
Risorse destinate all'incremento delle PEO	0,00	17.923,24	0,00
Indennità specifiche e particolari responsabilità	28.500,00	26.173,34	26.500,00
Compensi correlati al merito accertati dal sistema della PERFORMANCE o compensi destinati alle P.E.O.	58.885,38	39.150,00	44.564,36
Compensi correlati all'attuazione di PROGETTI OBIETTIVO	0,00	0,00	0,00
Altre Voci			9.900,00



SOMME DA DESTINARE	0,00		0,00
Totale risorse per contrattazione decentrata	123.153,47	132.972,19	130.164,36

Per una specifica più dettagliata delle varie voci si rimanda all'allegato 1 al presente Accordo. Eventuali economie che dovessero intervenire in sede di destinazione verranno, dopo adeguato conteggio a consuntivo, imputate al Fondo del salario accessorio 2022.

## 6. ADEGUAMENTO DEL VALORE DEL BUONO PASTO

Dal 2018 si è unificato il valore dei buoni pasto per tutti gli enti dell'unione ad euro 6,00, aumentato ad euro 6,50 dal 1° agosto 2019. A partire dal 1° gennaio 2021, il valore nominale del buono pasto è stato portato ad euro 7,00 da erogare con modalità elettronica.

## 7. PROGRESSIONI ECONOMICHE

Si conviene di effettuare una nuova sessione di selezioni per progressioni orizzontali con decorrenza dal 1° gennaio 2021 e valutazione riferita alla data del 31/12/2020, sulla base della regolamentazione approvata con il CCDIT dell'8/11/2019.

Sulla base di quanto sopra si conviene di bandire, nel 2021, le selezioni per le progressioni orizzontali con le seguenti posizioni da assegnare:

Cat.	Lavoratori in servizio al 31/12/2020	Dipendenti con meno di 3 anni di anzianità nell'attuale PEO	Aventi diritto	Max. 50%	Posizioni a selezione
B-B3	21	7	14	7	<b>2 (due)-----</b>
C	28	11	17	8	<b>4 (quattro)-----</b>
D-D3	26	12	14	7	<b>3 (tre)-----</b>
Totale	75	30	45	22	<b>9 (nove)--</b>

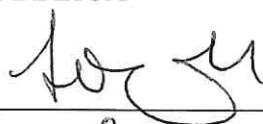
e comunque nel limite della cifra stanziata, per il costo dell'anno 2021, **di € 9.000,00.**

Il presente contratto integrativo è stato sottoposto all'esame del competente organo di controllo, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, per la relativa certificazione degli oneri avvenuta in data 23 dicembre 2021 con il Verbale nr. 35. La Giunta Esecutiva della Unione in data 28 dicembre 2021 con delibera nr. 97 ha autorizzato la stipula del presente Contratto, conforme all'ipotesi sottoscritta in data 16/11/2021.

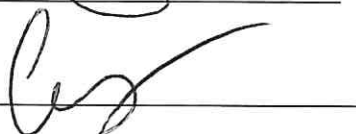
Li 29/12/2021

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Tiziano Lepri – componente



Francesco Cammilli – componente




LA DELEGAZIONE SINDACALE

C.G.I.L.-fp/Enti Locali – Sig. **Antonio Morelli**  \_\_\_\_\_

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

**Borelli Emanuela**  \_\_\_\_\_

**Forzini Ernesto**  \_\_\_\_\_



Alu. 1

**UNIONE di COMUNI VALDARNO e VALDISIEVE**

**DESTINAZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DECENTRATO**

**2021**

**UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE DERIVANTI DA CONTRATTI NAZIONALI**

PROGRESSIONI ORIZZONTALI	128.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO	39.530,20
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 qualifiche (art. 37, comma 4, CCNL 6/07/1995) per 4/12	
ALTRE...	
...	
<b>TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO</b>	<b>167.530,20</b>

**UTILIZZO FONDO PER SOMME RICORRENTI O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI**

INDENNITA' DI TURNO	19.000,00
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	9.000,00
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	5.500,00
INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018) - ATTIVITA' DISAGIATE	9.600,00
INDENNITA' DI CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018) - ATTIVITA' ESPOSTE A RISCHI	3.000,00
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...	
<b>TOTALE UTILIZZO RICORRENTE</b>	<b>49.200,00</b>

**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)	900,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies, commi 1 e 2, CCNL 21/05/2018)	26.500,00
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	3.000,00
COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 68, comma 2, lett. g), CCNL 21/05/2018) - PROGETTAZIONI INTERNE-FUNZIONI TECNICHE	23.308,00
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 ...	6.000,00
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)	35.564,36
PROGETTI SPECIFICI	
NUOVE P.E.O. DA ATTRIBUIRE NELL'ANNO	9.000,00
TRASFERIMENTO UNIONE PERSONALE ASSEGNATO TEMPORANEAMENTE (art. 70-sexies CCNL 21/05/2018)	
REPERIBILITA' PROTEZIONE CIVILE	10.500,00
...	
Importo da contrattare	
<b>TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE</b>	<b>114.772,36</b>
<b>TOTALE</b>	<b>331.502,56</b>

**TOTALE FONDO DA CARTELLA "COSTITUZIONE" (dato riportato automaticamente)**

**331.502,56**

**DIFFERENZA SUI FONDI TRA COSTITUZIONE ED UTILIZZO**

**-**

*nell*

Pagina 1