

COMUNE DI STRAMBINO

Provincia di Torino

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE PER L'UTILIZZO DEL FONDO ART. 68 CCNL 21/05/2018 ANNO 2018

Premesso che:

- a) in data 26/11/2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale del Comune di Strambino per l'utilizzo del Fondo art. 15 CCNL 01.04.1999 per l'anno 2018;
- b) in data 29/11/2018 l'ipotesi di C.C.D.I. con allegata la relazione tecnico-finanziaria è stata trasmessa al revisore dei conti;
- c) in data 05/12/2018 il Revisore dei Conti ha trasmesso parere favorevole senza rilievi;
- d) in data 13/12/2018 la Giunta Comunale, con deliberazione n 116 ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I.

Addì, 20/12/2018 presso la sede del Comune di Strambino si sono incontrati i signori:

Per la delegazione di parte pubblica:

Segretario Comunale - Andronico Dr.ssa Elena

Responsabile del Servizio Amministrativo - Principe Laura

Per la delegazione di parte sindacale:

C.G.I.L. FP - Torsello Consuelo

C.I.S.L. FP - Truffa Diego

~~U.I.L. FPL - Osella Paolo~~

R.S.U. - Bregolato Damiana

R.S.U. - Amato Erika

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo decentrato integrativo.

COMUNE DI STRAMBINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZO DEL FONDO ART. 68 CCNL 21/05/2018 ANNO 2018

Art. 1 Oggetto ed obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) 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 CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Strambino con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3 Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata per parte normativa fino alla sottoscrizione del prossimo CCNL, per parte economica per il solo anno 2018.

2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;

2. 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 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che almeno il 30% del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto 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.

Art. 6 Criteri per l'erogazione del compenso premiale al personale dipendente (performance)

Le parti danno atto che è stata adottata la metodologia di valutazione delle prestazioni approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 90 del 31.10.2018

L'attribuzione al personale del compenso premiale (incentivante la produttività) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi premiali per la produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

La quantificazione del compenso per la remunerazione della performance al personale dipendente non titolare di PO all'interno delle fasce di merito è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata secondo il sistema di valutazione adottato dall'Ente

Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale o che non hanno prestato servizio per l'intero anno verrà corrisposta la quota spettante in misura proporzionale alla percentuale di lavoro prestato.

Il compenso relativo alla performance individuale non sarà erogato ai dipendenti che nel corso dell'anno non hanno prestato servizio per oltre il 50% dei giorni lavorativi. Nel computo delle assenze non si tiene conto delle astensioni obbligatorie per maternità, delle assenze per infortunio sul lavoro, delle assenze per gravi patologie che richiedono terapie salvavita e delle assenze per disabilità (Legge 104/92).

I dipendenti che in occasione della valutazione annuale ottengono un punteggio insufficiente e pertanto collocati in Fascia E della Metodologia di valutazione adottata dall'Ente (corrispondente a valutazioni inferiori al 70%) non hanno diritto a percepire i compensi relativi alla performance nell'anno di riferimento.

Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

Ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate viene attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, in misura pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La maggiorazione viene attribuita ad n.1 dipendente con la miglior votazione, purché superiore a 95%

Art. 8 Progressioni economiche orizzontali.

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria:

Per l'anno 2018 le parti stabiliscono che vengono destinate le seguenti risorse per le progressioni economiche orizzontali:

 3

| | N° dipendenti | Importo progressioni già attribuite | Importo NUOVE PROGRESSIONI ANNO 2018 |
|------------------------------------|---------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| cat A n. dipendenti | 1 | 108,43 | |
| cat B n. dipendenti | 1 | 301,11 | |
| cat C n. dipendenti | 15 | 14.892,24 | € 2.000,00 |
| cat D n. dipendenti | 4 | 11.775,06 | |
| Totale assegnato alle progressioni | | | € 2.000,00 |

Art. 9 Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente, come previsto dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs. n.165/2001, e art. 23 e 62 del D.lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione dell'Ente.

3. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, anche comandato o distaccato presso altri Enti, in servizio al 1° gennaio dell'anno in cui viene effettuata la progressione, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 48 mesi (maturati anche presso altri Enti), di cui almeno 24 mesi svolti nel Comune di Strambino alla data del 1° gennaio come specificato. In caso di comando o distacco il Responsabile dell'ente cui il dipendente si trova comandato o distaccato, compila la scheda di valutazione del dipendente utilizzando la metodologia prevista nel sistema permanente di valutazione in vigore presso il Comune di Strambino.

4. Il personale appartenente alla Categoria per la quale sono previste progressioni è inserito in una graduatoria di categoria derivante dal punteggio medio riportato nelle schede annuali di valutazione dei tre anni antecedenti l'anno in cui si effettua la progressione. Concorre all'attribuzione della progressione il personale che ha ottenuto una media almeno pari all'80%.

5. Per ciascuna categoria la progressione economica verrà riconosciuta secondo il seguente criterio di priorità: il miglior classificato nella prima posizione economica; a seguire, il miglior classificato della seconda posizione economica, e così continuando, sino ad esaurimento delle risorse disponibili.

6. A parità di punteggio verrà data la seguente priorità

- a chi ha conseguito la miglior valutazione nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione
- in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
- in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione con superamento di esame finale certificate nel triennio precedente;
- in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.

7. Sono esclusi dalla selezione per l'attribuzione della progressione economica i dipendenti che in uno dei tre anni presi in considerazione abbiano:

- ottenuto un punteggio insufficiente e pertanto collocati in Fascia E della Metodologia di valutazione adottata dall'Ente (corrispondente a valutazioni inferiori al 70%)
- avuto un procedimento disciplinare superiore al richiamo scritto.

Art. 10 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni, indipendentemente dalla categoria di appartenenza

2. Le parti definiscono i seguenti criteri per il riconoscimento di specifica indennità per condizioni di lavoro e i relativi compensi:

A) **Rischio.** 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. Le parti danno atto che non sussiste la fattispecie.

B) **Disagio.** 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.

Tra le prestazioni lavorative che causano disagio e che danno diritto alla relativa indennità viene confermata la fattispecie "mansioni plurime", con la seguente casistica:

- Orario di lavoro ordinario da espletarsi in più Servizi: indennità annua pari a € 2,30 al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività
- distacco funzionale presso l'Unione con necessità di rapportarsi a più Comuni (confermato importo di € 25.00 mensili)

C) Maneggio valori

La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono maneggiati dall'agente contabile. A questo proposito si individuano le seguenti fasce di valore che sono trattate mensilmente dagli agenti contabili, con i relativi importi:

Gli importi dell'indennità spettanti sono stabiliti come segue:

| Indennità giornaliera | Valore medio mensile | |
|-----------------------|----------------------|--------------|
| € 0,52 | Da € 516,00 | A € 2.064,00 |
| € 0,77 | Da € 2.064,01 | A € 3.096,00 |
| € 1,03 | Da € 3.096,01 | A € 4.128,00 |
| € 1,29 | Da € 4.128,01 | A € 6,192,00 |
| € 1,55 | Oltre € 6,192,01 | |

Per valore medio è da intendersi quello che si ottiene dal totale dei valori maneggiati (valore di cassa riferito al Servizio) durante l'intero anno, diviso 12 mesi.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cassa.

Nulla è dovuto per la riscossione di somme non di competenza della Civica Amministrazione.

3. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori, indicando le effettive giornate.

Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.

Viene riconosciuta tale indennità ai dipendenti formalmente incaricati del coordinamento dell'attività svolta dal personale del Servizio in assenza del Responsabile. L'importo di tale indennità viene quantificato in € 1.000,00 annui.

2. Inoltre, l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità è individuato per le categorie B, C e D nei seguenti casi:

- Qualifica di Ufficiale di anagrafe, stato civile, elettorale
- Addetti all'Ufficio Relazioni con il pubblico

Al personale interessato, individuato con atto formale, spetta un'indennità annua lorda definita come segue e da corrispondere in un'unica soluzione. L'indennità è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico in corso d'anno. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità compete in proporzione al tipo di orario.

Per il personale di Anagrafe, Stato Civile, Elettorale l'indennità è definita nella misura di :

- € 150 per coloro che svolgano funzioni standard rispetto alla delega attribuita (informazioni, emissione certificati, ricezione iscrizioni e variazioni, aggiornamento dati)
- € 300 per coloro che svolgano funzioni complesse rispetto alla delega attribuita (gestione completa delle pratiche, anche d'ufficio, compreso il provvedimento finale quando consentito dalla delega)

Per il personale addetto all'U.R.P., che svolge attività di sportello, l'indennità è definita nella misura massima di € 150 annui.

Tali compensi verranno liquidati entro il 31 marzo dell'anno successivo.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente/responsabile competente a consuntivo.

Art. 12 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

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

- 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;
- 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;
- 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;

Art. 13 Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

4. La flessibilità prevede un'entrata posticipata di 60 minuti sia al mattino che nella pausa pranzo rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Il personale è comunque tenuto a modulare l'utilizzo della flessibilità in modo da garantire la presenza negli orari di apertura al pubblico.

Il relativo recupero dovrà avvenire entro i successivi 30 giorni.

Si da atto che il Comune di Strambino ha approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 11/01/2018 il Piano delle pari opportunità che facilita l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di situazioni di disagio o, comunque, alla conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro.

Art. 14 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, l'eventuale riduzione del Fondo per il trattamento accessorio del personale ai fini dell'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, sarà oggetto di specifico accordo tra le parti.

Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. Una valutazione inferiore a 70%, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato e determina la rivalutazione della Posizione Organizzativa

Art. 15 Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

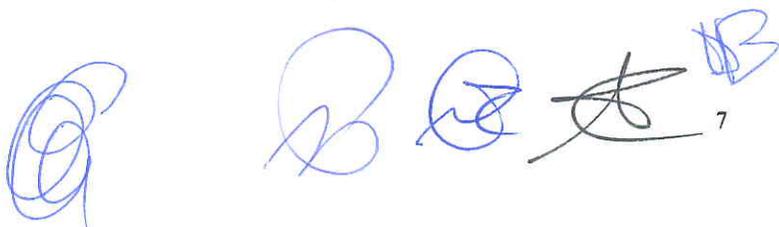
Le parti danno atto che non sussiste la fattispecie.

Art. 16 Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 56-quinquies, CCNL 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" per almeno il 90% dell'orario di lavoro.
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 è determinata in € 1 al giorno.
4. L'effettivo svolgimento del servizio esterno in via continuativa viene documentata da specifico ordine di servizio.

Art. 17 Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 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 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale.
2. Qualora vengano attivati progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale con il coinvolgimento del personale di Polizia Locale, verrà incrementato il Fondo con apposite risorse, nel rispetto della normativa al tempo vigente
3. Le parti danno atto che per l'anno 2018 non viene finanziato alcun progetto.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a stylized 'B' on the right.

Art. 18 Trattamenti accessori previsti per legge

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- Compensi per accertamenti ICI: le parti danno atto che in base al Regolamento ICI comunale era stato riconosciuto ai dipendenti addetti al recupero dell'evasione ICI un compenso pari al 3,8% delle somme effettivamente introitate a seguito dell'attività di controllo. Pertanto si conferma tale compenso in relazione agli incassi conseguenti all'attività di accertamento effettuata "entro il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello in cui la dichiarazione o il versamento sono stati o avrebbero dovuto essere effettuati" (art. 1, comma 161, legge n. 296/2006). Tale incentivo viene pagato a consuntivo nell'anno successivo a quello di introito da parte del Comune, previa costituzione del fondo per il trattamento accessorio.
- Incentivi per funzioni tecniche: viene riconosciuto ai dipendenti l'incentivo per funzioni tecniche, come stabilito dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016, secondo i criteri definiti dal Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 21/09/2017. Tale incentivo viene pagato a consuntivo nell'anno successivo a quello della liquidazione finale dei lavori, servizi e forniture appaltati, previa costituzione del fondo per il trattamento accessorio.

Art. 19 Decurtazione del Fondo a seguito di distacco di personale presso l'Unione Collinare Piccolo Anfiteatro Morenico Canavesano.

1. Si da atto che, a seguito del conferimento all'Unione di Comuni "Piccolo Anfiteatro Morenico Canavesano" di alcune funzioni fondamentali svolte dal Comune, si è proceduto al distacco del personale precedentemente adibito a tali funzioni e pertanto si è provveduto alla decurtazione del Fondo per il trattamento accessorio del personale del Comune di Strambino per l'anno 2018, come previsto dall'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, per un importo di € 1.942,07, per la contestuale costituzione del Fondo presso tale Ente.

2. Si da atto altresì che si è provveduto alla decurtazione del Fondo per il lavoro straordinario del personale del Comune di Strambino, in relazione al personale distaccato, per un importo di € 1.094,00, per la contestuale costituzione del Fondo presso tale Ente per l'anno 2018.

Art. 20 Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.

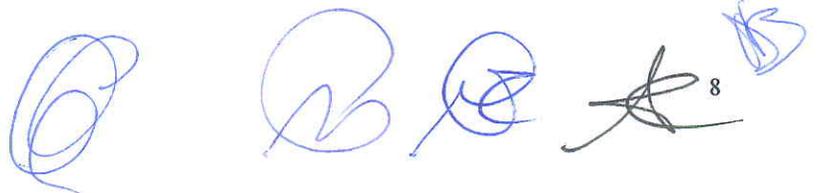
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi.

3. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-otties del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa.

Art. 21 Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2018 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 6.139,00

2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori.



3.Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata.

4.A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 23 Destinazione delle risorse finanziarie indicate all'art.67 del C.C.N.L. 21/05/2018, per le finalità previste all'art. 68, relative all'anno 2018

Le parti prendono atto che il fondo di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21/05/2018 per l'anno 2018 ammonta a complessivi € 65.084,92 e concordano che la ripartizione e la destinazione di tale fondo avvenga come segue:

| CCNL 21/05/2018 | | 2018 |
|--|--|------------------|
| ARTICOLO 68 COMMA 1 | Progressioni orizzontali (già attribuite) | 26.136,55 |
| | Differenziale progressioni orizzontali | 940,30 |
| | Indennità di comparto | 10.171,03 |
| ARTICOLO 67 COMMA 3 LETTERA J | Progressioni orizzontali (da attribuire nel 2018) finanziate con risorse stabili | 2.000,00 |
| ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA A | Premi correlati alla Performance organizzativa | 10.859,26 51% |
| ARTICOLO 68 COMMA 2 LETTERA B | Premi correlati alla Performance individuale | 10.433,40 49% |
| ARTICOLO 62 COMMA 2 LETTERA C indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; | Indennità di rischio | / |
| | Indennità di disagio | 1.420,00 |
| | Indennità maneggio valori | / |
| ARTICOLO 62 COMMA 2 LETTERA D | indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14/9/2000; | / |
| ARTICOLO 62 COMMA 2 LETTERA E | compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies; | 600,00 |
| | Indennità Responsabilità Anagrafe, Elettorale e URP | 1.500,00 |
| ARTICOLO 62 COMMA 2 LETTERA F | Indennità di funzione PM di cui all'art 56 sexies | / |
| | Indennità di servizio esterno PM di cui all'art 56 quater | / |
| ARTICOLO 62 COMMA 2 LETTERA G compensi previsti da disposizioni di legge, | Accertamento ICI | 466,00 |
| | Incentivi per funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. 50/2016 | 558,38 |
| | Istat | / |
| | TOTALE | 65.084,92 |

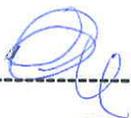
Si conferma che le quote del fondo non utilizzate nell'anno 2018 andranno a beneficio della produttività organizzativa ed individuale degli anni successivi.

Letto, approvato e sottoscritto

COMUNE DI STRAMBINO

RSU

CGIL - CISL - UIL





C.G.I.L.FP. 





C.I.S.L.FP. 

U.I.L.FPL. 