



COMUNE DI ALI'

(PROVINCIA DI MESSINA)

In data 20 Novembre 2020 alle ore 10,00 e seguenti, nella sede municipale del Comune di Ali', si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale.

Sono presenti:

Delegazione di parte pubblica:

1. Dott. Gaetano Russo – Segretario generale – Presidente
2. Ing. Natale Rao Responsabile Area Amministrativa e tecnica
3. Rag. Natale Satta Responsabile Area Economico-Finanziaria

Delegazione di parte sindacale:

1. Sig. Fotia Pietro (CSA) – adesione alla sottoscrizione a mezzo pec prot. n. 7528 del 20.11.2020
2. Sig. Giovanni Coledi (CISL FP) – adesione alla sottoscrizione a mezzo pec prot. n. 7540 del 20.11.2020
3. Dr.ssa Dascola Rita (RSU)
4. Sig. Triolo Aurelio (RSU)

PREMESSO CHE:

- in data 29 giugno 2020, è stata siglata la pre-intesa del Contratto Integrativo Decentrato 2020/2022 e parte economica 2018 e 2019;
- in data 09 ottobre 2020, è stata siglata la pre-intesa per la parte economica 2020;
- la Giunta comunale con la deliberazione n. 145 del 11.11.2020, esecutiva a norma di legge, ha autorizzato il Presidente della "delegazione trattante di parte pubblica" alla sottoscrizione definitiva del contratto come da testo siglato in fase di pre-intesa;

SI STIPULA L'ALLEGATO CONTRATTO

Delegazione di parte pubblica:

1. Dott. Gaetano Russo – Segretario generale – Presidente
2. Ing. Natale Rao Responsabile Area Amministrativa e tecnica
3. Rag. Natale Satta Responsabile Area Economico-Finanziaria

Delegazione di parte sindacale:

1. Sig. Pietro Fotia (CSA)
2. Sig. Giovanni Coledi (CISL FP)
3. Dr.ssa Dascola Rita (RSU)
4. Sig. Triolo Aurelio (RSU)





COMUNE DIALI'

(PROVINCIA DI MESSINA)

CONTRATTO DECENTRATO 2020/2022

Art.1 Ambito di applicazione, durata, decorrenza

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato ed a tempo determinato.
2. Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dalla sua sottoscrizione definitiva.
3. È fatta salva, comunque, la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate (Salario Accessorio).
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
5. Quanto disciplinato nel presente contratto decentrato sostituisce integralmente tutte le disposizioni contenute nei precedenti Contratti Collettivi Integrativi (C.C.I.) che divengono pertanto non applicabili, fatti salvi eventuali espressi richiami.
6. Salvo non sia diversamente indicato nel testo del presente CCI, i richiami ad articoli del Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) si intendono riferiti a quello sottoscritto il **21.05.2018**.

Art.2 Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, la Delegazione Trattante si incontra per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione della Delegazione Trattante deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.



Art.3 Quantificazione del Fondo risorse decentrate

1. La **determinazione annuale del Fondo Risorse Decentrate**, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 67, comma 1, secondo periodo, del CCNL, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile, ivi compreso l'incremento di risorse di cui al comma 5, art. 67 citato.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL possono essere rese disponibili, alle condizioni ivi previste, previa verifica annuale nella fase di contrattazione integrativa, di cui al precedente art. 1, comma 3.

Art.4 Costituzione del fondo "Risorse Decentrate"

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, prendono atto dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle Risorse Umane ed alla Produttività, così come costituito dall'Ente con proprio provvedimento.
2. Prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse disponibili risultanti e convengono che la ripartizione di tali risorse venga assegnata ai dipendenti secondo le modalità indicate successivamente.

Art.5 Procedure

1. La sottoscrizione del presente *Contratto Collettivo Decentrato Integrativo* dovrà avvenire attraverso lo svolgimento delle fasi previste dall'art. 4 del CCNL 2002/2005.
2. Entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, la parte pubblica trasmetterà all'ARAN ed al Cnel il testo del contratto con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Art. 6 Utilizzo del Fondo Risorse Decentrate

1. Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse annualmente disponibili sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a. **erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;**
 - b. **erogazione dei premi correlati alla performance individuale;**
 - c. **indennità per "condizioni di lavoro" di cui all'art. 70 bis del CCNL;**
 - d. **indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art.24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;**
 - e. **compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;**
 - f. **indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art.56 quater del CCNL;**
 - g. **compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g), del CCNL;**
 - h. **compensi ai messi notificatori alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. h), del CCNL;**
 - i. **progressioni economiche;**
2. Qualora nel Fondo risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 67 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del presente CCDI, siano presenti risorse con carattere di variabilità, queste ultime sono destinate per il 20% alla performance individuale.



3. Le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale non rientrano nel vincolo di destinazione di cui al comma precedente.

Art. 7 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;
- e) attribuzione di una quota almeno pari al 40% delle risorse del fondo da destinare ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale. Al premio collegato alla performance individuale, in applicazione del principio di differenziazione del merito, è riconosciuta una maggiorazione ad una parte limitata del personale.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) la performance organizzativa e individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

Art. 8 Risorse destinate all'erogazione del compenso premiale

1. 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. Compensi premiali sono collegati alla valutazione delle prestazioni individuali, secondo il sistema di valutazione della performance adottato dall'Ente, avendo riguardo:



- ai risultati ottenuti;
- alla qualità della prestazione;
- all'impegno individuale;

2.L'utilizzo della quota del fondo destinata al compenso premiale incentivante la produttività, di cui al superiore art. 7, comma 1, lett. e, si ripartisce in due tipologie di premi:

- per l' 80%, premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali, al quale possono accedere tutti i dipendenti, (performance individuale).
- per il 20%, premio collegato al peso e al raggiungimento di predeterminati obiettivi o progetti di rilievo strategico per l'ente (performance organizzativa).

3.A tale scopo, il fondo viene ripartito in due quote da destinare rispettivamente alla *Performance Organizzativa* e alla *Performance Individuale* nelle proporzioni di cui sopra. I premi sono graduati in proporzione al peso degli obiettivi, ai risultati raggiunti e alla valutazione individuale, secondo i criteri di cui al Piano annuale di riferimento della performance.

4. Il fondo relativo alla premialità per la *Performance Individuale* è costituito con riferimento ai parametri individuali di ciascun dipendente e ripartito per Aree di appartenenza all'inizio dell'anno di riferimento.

PARAMETRI:

A100,00

B1 110,00

B3 122,00

C134,00

Art. 9 Differenziazione del premio individuale

1. Ad una percentuale di dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione viene fissata al 30%* del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale.

3. Ai fini della determinazione del valore medio teorico pro capite, si procede come segue:

a) le risorse da erogare a titolo di premio, correlate alla performance individuale, sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti aventi diritto, considerando il personale a tempo parziale come unità intera e con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio teorico pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2.

b) ad una percentuale del 5% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, sulla base delle valutazioni complessive ottenute con le apposite schede di valutazione, è attribuita



una maggiorazione del 30% del valore teorico medio pro capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.

4. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part - time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 10 Indennità particolari condizioni di lavoro (art. 70-bis)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano *rischio, disagio e maneggio di valori*.

A) INDENNITA' DI RISCHIO:

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004). Il rischio si caratterizza per l'esecuzione di lavorazioni che richiedono l'utilizzo di strumentazione e macchinari pericolosi, che sono svolte in ambienti nocivi o stando a contatto di agenti dannosi, quando tale esposizione potrebbe essere pregiudizievole per la salute e l'integrità fisica. L'esposizione al rischio si considera tale **quando il dipendente è adibito in via esclusiva, diretta e continuativa alla lavorazione rischiosa**, per il prevalente orario di lavoro e per i giorni lavorativi annuali ovvero fino al permanere dell'incarico sulle funzioni rischiose. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie:

A) *Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.*

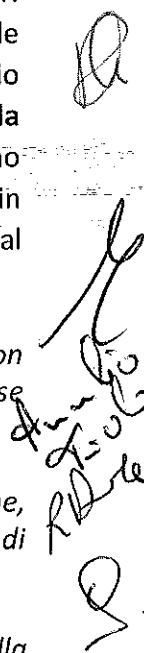
B) *Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuliggine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.*

C) *Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla destinazione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.*

D) *Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.*

E) *Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla destinazione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.*

F) *Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.*



3- Il riconoscimento economico dell'indennità è effettuato dai Responsabili di Area i quali, nell'individuare gli aventi diritto (personale adibito in via diretta e continuativa), attesteranno la specifica attività di lavoro, ricompresa tra le lettere a) ed f) del precedente capoverso, che comporta esposizione diretta e continua a rischio, nonché i periodi di effettiva esposizione, in termini di giorni lavorativi, escludendo tutti i giorni di assenza a qualsiasi titolo.

4. L'importo giornaliero viene calcolato come segue:

$30\text{€}/26\text{gg} = \text{€ } 1,16$ giornaliero per ogni giorno di lavoro effettivamente prestato

$30\text{€}/22\text{gg} = \text{€ } 1,37$

B) INDENNITÀ ATTIVITÀ DISAGIATE

1- Ai sensi dell'articolo 17, lettera e) del CCNL 1998-2001 è istituita una indennità di disagio legata alla presenza in servizio ed alle protrazioni ed articolazioni orarie, che assorbe tutte le forme incentivanti legate all'ampliamento degli orari di fruizione dei servizi da parte dell'utenza. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, per lavoro disagiato si intende il lavoro prestato in condizioni e in tempi che incidono sfavorevolmente in forma diretta o indiretta sulla vita psicofisica del dipendente compresa la sfera affettiva e del tempo libero. Si individuano le seguenti situazioni professionali e lavorative al fine della corresponsione della indennità in oggetto, pari a € 20 mensili lordi.

- Prestazioni connesse allo stress relazionale riconducibile a effettiva e prolungata attività con l'utenza.
- Prestazioni che comportano un'articolazione del lavoro in orario mattutino e pomeridiano.



C) INDENNITÀ MANEGGIO VALORI

1. Al personale adibito in via diretta e continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera correlata ai valori mensili mediamente maneggiati, secondo le seguenti fasce:

- Da € 500,00 a 5.000,00 medi mensili: € 1,00

- Da € 5.001,00 a € 11.000,00 medi mensili: € 1,10

2. Per valori di cassa si intendono denaro contante, buoni pasto, ticket mensa, marche da bollo. Il valore medio mensile si ottiene sommando il totale dei valori maneggiati durante l'intero anno e dividendolo per 12 mesi. L'importo è determinato sui valori di cassa trattati mensilmente, nell'ambito delle fasce individuate al precedente comma. Il riconoscimento economico dell'indennità è effettuato dai Responsabili di Area i quali nell'individuare gli aventi diritto (personale adibito in via diretta e continuativa), attesteranno i valori di cassa trattati da ciascun soggetto, rilevabili dai versamenti registrati nella contabilità dell'agente riscuotitore, nonché i periodi di effettivo maneggio valori di cassa, in termini di giorni lavorativi, escludendo tutti i giorni di assenza a qualsiasi titolo.


Handwritten notes on the left margin: "Basta", "Agosto", and "S."

Art.11 Turnazioni (art. 23)

1. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
 - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
 - c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67 del CCNL.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Art.12 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24 CCNL)

1. Il servizio di reperibilità costituisce un servizio essenziale dell'Ente che viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili (pronto intervento) atti a garantire la salvaguardia dell'igiene, dell'incolumità e della sicurezza pubblica, l'assistenza pubblica.



2. Per le aree di pronto intervento, appositamente individuate, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;

3. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di 8 volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi 3 continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

4. L'importo dell'indennità di reperibilità è elevato ad euro 13,00 in presenza di:

a) situazioni di cui al comma 3;

b) reperibilità prestata nelle seguenti giornate festive: Natale, Capodanno, Pasqua, Ferragosto.

ART. 13 TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATI IN GIORNO FESTIVO – RIPOSO COMPENSATIVO (art.24 CCNL 14.09.2000)-

1. Al dipendente che, per particolari esigenze di servizio, non usufruisce del giorno di riposo settimanale deve essere corrisposta la retribuzione giornaliera di cui all'art.52, comma 2, lett. b) del CCNL 14 settembre 2000, maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

~~2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.~~

3. L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

4. La maggiorazione di cui al comma 1 è cumulabile con altro trattamento accessorio collegato alla prestazione.

5. Anche in assenza di rotazione per turno, nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art.52, comma 2, lett. b), nella misura del 20%. Nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno, la maggiorazione dovuta è del 30%.

Art. 14 Compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1)

1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile d'Area (Posizione Organizzativa), in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. **Le responsabilità sono conseguentemente assegnate con apposito atto scritto, preventivo e motivato.** Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità.



[Handwritten signature]

2. Non possono essere retribuiti, con il suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale. Le fattispecie alle quali il Responsabile d'Area dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:

1. Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
2. Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
3. Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza

b) Responsabilità gestionale, che comprende:

1. Responsabilità di procedimenti di spesa
2. Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro
3. Responsabilità di realizzazione piani di attività

c) Responsabilità professionale, che comprende:

1. Responsabilità di processo
2. Responsabilità di sistemi relazionali complessi
3. Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Capo Area

L'importo dell'indennità, che può variare da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 3.000,00 è determinato dal competente Responsabile d'Area (Posizione Organizzativa) applicando i criteri di cui alla Tabella sottostante: "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità".

- Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. La loro corresponsione è subordinata alla verifica, almeno con cadenza annuale, del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione da effettuarsi indicativamente entro la fine di ciascun anno utilizzando la sotto menzionata Tabella "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma, entro la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

- Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato utilmente quello lavorato per almeno 15 giorni).

- L'attribuzione dell'indennità a dipendenti di cat. B potrà avvenire solo se il soggetto incaricato svolge un'azione di coordinamento di altri lavoratori di cat. B.

L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal Responsabile d'Area (Posizione Organizzativa) competente a consuntivo.

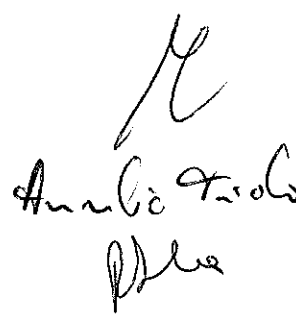
TABELLA**

Per l'attribuzione/corresponsione di indennità per specifiche responsabilità:

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA Max punti n. 15

- 1) Autonomia operativa Punti a 1 a 5
- 2) Grado di responsabilità Punti a 1 a 5
- 3) Livello di responsabilità istruttoria Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE Max punti n. 15



COMUNICAZIONE

- 1) Resp. procedimenti di spesa Punti a 1 a 5
- 2) Resp. di coordinamento Punti a 1 a 5
- 3) Resp. realizzazione piani di attività Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE Max punti n. 15

- 1) Responsabilità di processo Punti a 1 a 5
- 2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi Punti a 1 a 5
- 3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni Punti a 1 a 5

PUNTEGGI > INDENNITÀ'

Da 40 a 45 Punti = € 3.000,00;

Da 32 a 39 Punti = € 2.500,00;

Da 25 a 31 Punti = € 2.000,00;

Da 19 a 24 Punti = € 1.000,00;

Da 13 a 18 Punti = € 500,00;

2. Un'indennità di importo non superiore a **€ 350 annui lordi**, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

a) le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale dall'ente, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi, stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

3. Il compenso non può essere corrisposto ai dipendenti che percepiscono altre indennità collegate alle funzioni sopra descritte e comunque nei limiti del budget assegnato dalla Contrattazione decentrata.*

Art. 15 INCENTIVO PER I MESSI NOTIFICATORI

In applicazione dell'art. 54 CCNL 14.9.2000, una quota pari al **30% dell'importo introitato dall'Ente** per la notifica degli atti delle pubbliche amministrazioni, ai sensi del decreto interministeriale 14.3.2000 - emanato ai sensi dell'art. 10, comma 2, della legge 3.8.1999, n. 265 - e successive integrazioni, decurtato delle eventuali spese di spedizione postale, confluisce sul fondo e viene destinata ai messi comunali a titolo di produttività individuale.

Art. 15 bis Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000)*

1. È istituita la banca delle ore di cui all'art. 38 bis del CCNL 14/09/2000 con un conto individuale per ciascun lavoratore del Comune di Ali.

2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo annuo di 50 ore (da intendersi quale limite individuale annuo delle ore che possono confluirvi).

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le sole maggiorazioni percentuali, (relative alle ore di straordinario accantonate: rispettivamente il 15%, 30% e 50% a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) sono pagate e devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione;

4. Le ore accantonate possono essere utilizzate anche per compensare il debito orario di servizio.

5. Le ore accantonate devono, comunque, essere recuperate entro il mese di febbraio dell'anno successivo

Art. 16 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. V.)

1. Al personale cui è conferito l'incarico di titolare di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità è attribuita l'**Indennità di Risultato** nella misura massima del 20% della retribuzione di posizione percepita. La retribuzione di risultato viene corrisposta sulla base della valutazione sull'attività svolta espressa dall'OIV/Nucleo di Valutazione previa redazione di un giudizio espresso dal Segretario, sulla base di una apposita scheda valutativa.

Art.17 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6/7/1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14/9/2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. n.446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

E' adottato un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale del premio di risultato in presenza di fasce di valore legati alla somma degli incentivi di legge previsti dal contratto (art. 18, c. 1, lett. h) ed eventuali altri previsti per legge, utilizzando il seguente schema:

INCENTIVI DI LEGGE	ABBATTIMENTO INDENNITA' RISULTATO
fino a €. 3.000,00	€. 3,00 %
da €. 3.001,00 a €. 5.000,00	€. 5,00 %
da €. 5.001,00 a €. 7.000,00	€. 8,00 %
Oltre €. 7.000,00	€. 12,00 %



S
A

Amministratore
Della
P.O.

[Handwritten signature]

Art. 18 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. La progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ed è attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

2. In sede di accordo annuale, di cui all'art. 1, comma 3 del presente Contratto, potranno essere definite le risorse da destinare all'istituto della progressione orizzontale.

3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno **ventiquattro mesi** di servizio nell'ultima posizione economica acquisita, nonché possedere gli eventuali ulteriori requisiti richiesti. Il predetto requisito, in prima applicazione, non rileva nei confronti dei "lavoratori stabilizzati", impegnati presso il Comune di Ali per un periodo superiore a 24 mesi senza godere di alcuna P.E.O. Gli stessi, infatti, potranno partecipare alle selezioni anche se dalla data di stabilizzazione a tempo indeterminato non hanno maturati i due anni richiesti.*

4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo dopo avere maturato (almeno) 12 mesi di servizio presso l'ente.

5. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- Ferie, riposo compensativo;
- Assenza per infortuni per cause di servizio;
- ~~Permessi sindacali per attività riferite all'Ente, aspettative o distacchi sindacali;~~
- ~~Astensione per maternità;~~
- Assenza per donazione sangue o protezione civile;
- Assenza per permessi retribuiti di cui alla legge 104/92 ex art. 33 comma 3.

6. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

7. Il Responsabile dell'Ufficio Personale/Capo Area provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di avviso, da pubblicare all'albo pretorio on line, da intendersi a tutti gli effetti quale notifica, nel quale viene fissato il termine di presentazione delle domande.

• Le graduatorie finali vengono formulate dall'Ufficio del Personale per ciascuna posizione economica.

• L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai superiori commi: 3,4,5,6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

• L'esclusione dalle selezioni per mancanza dei requisiti previsti dall'avviso, viene comunicata direttamente all'interessato mediante notifica personale nella sede di lavoro.

8. **la metodologia selettiva per giungere alla definizione della graduatoria si basa sui seguenti criteri:**

- 1. Media delle valutazioni della performance individuale degli ultimi 3 anni (punti massimo 60);
- 2. Colloquio individuale (punti massimo 40).

Qualora il personale non abbia ottenuto alcuna valutazione individuale nell'ultimo triennio precedente, la graduatoria verrà formata solo sulla base del colloquio individuale (punti massimo 100).



9. La graduatoria del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, relativamente alle valutazioni della performance degli ultimi tre anni è effettuata dall'Ufficio del Personale;

10. Il colloquio individuale, sulle materie ed attività di rispettiva competenza, al fine di valutare la professionalità acquisita all'interno delle funzioni svolte, sarà tenuto da una apposita Commissione costituita dal Segretario Generale e dai componenti dell'OIV/Nucleo di Valutazione;

11. Il punteggio totale del singolo, sulla base del quale viene formata la graduatoria, è pari alla somma dei punteggi attribuiti secondo i criteri di cui al precedente comma 7. Tale somma, per considerare superata la selezione, non può risultare inferiore a 60/100, anche nel caso del solo colloquio.

12. La progressione economica viene attribuita sulla base di graduatorie, uniche per l'intero Ente, redatte per categoria.

13. A parità di punteggio, in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano per età.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi *possono essere riassegnate a progressioni nella medesima proporzione*;

14. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1° gennaio dell'anno relativo al periodo oggetto di valutazione;

15. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi *possono essere riassegnate a progressioni nella medesima proporzione*.

PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 19 Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies)

1. Al personale della polizia locale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un'indennità giornaliera pari a € 2,00.

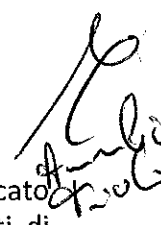
2. **L'indennità in questione va riconosciuta solo a quel personale della polizia locale che, continuativamente, e quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, svolge effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria (non, dunque, in straordinario) in servizi esterni di vigilanza in strada, con esclusione di servizi non di vigilanza esterna. La "continuità" nello svolgimento di servizi esterni di vigilanza in strada deve intendersi come un'attività che costituisce la normale mansione del dipendente;**

3. L'indennità di cui al presente articolo trova applicazione a decorrere dall'approvazione del presente contratto.

Art. 20 Indennità di funzione (Art. 56-sexies)

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali,



sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa Decentrata.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

Art.21 Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo (art. 56 – quater-)

1. L'Amministrazione può dare applicazione all'art. 56-*quater* "Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada" comma 1, lett. a), destinando quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'Ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 alle seguenti finalità in favore del personale del Corpo di Polizia Municipale:

- contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio per l'importo annuo di € 300.00 per ciascun componente del Corpo di Polizia Municipale.
- Progetto sicurezza in occasioni di manifestazioni pubbliche

Art.22 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m)

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. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 20 ore di lavoro retribuito per l'espletamento delle proprie funzioni, *con esclusione del lavoro straordinario*;
- 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;
- 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; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi;



- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress – lavoro, COVID e tutti gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 23 Le disapplicazioni

Il nuovo CCNL 2016 - 2018 comprende tre articoli che elencano le disapplicazioni di varie disposizioni dei precedenti Contratti:

- art. 49
- art. 56
- art. 71



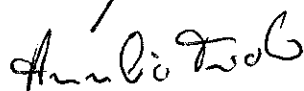
Si riportano di seguito le norme da disapplicare:

- a) art. 14 del CCNL del 6.7.1995 (Il contratto individuale di lavoro);
- b) art. 14-bis del CCNL del 6.7.1995, introdotto dall'art. 3 del CCNL del 13.5.1996, come modificato dall'art. 20 del CCNL del 14.9.2000 (Periodo di prova);
- c) art. 17 del CCNL del 6.7.1995 (Orario di lavoro);
- d) art. 22 del CCNL del 14.9.2000 (Turnazioni);
- e) art. 23 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001 (Reperibilità);
- f) art. 9 del CCNL del 14.9.2000 (Servizio militare);
- g) art. 16 del CCNL del 14.9.2000 (Congedi per la formazione);
- h) art. 19 del CCNL del 6.7.1995 (Permessi retribuiti);
- i) art. 20 del CCNL del 6.7.1995 (Permessi brevi);
- j) art. 21 del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art. 10 del CCNL del 14.9.2000 e dall'art. 13 del CCNL del 5.10.2001 (Assenze per malattia);
- k) art. 22 del CCNL del 6.7.1995, come integrato dall'art. 10-bis del CCNL del 14.9.2000 (Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio);
- l) art. 21 del CCNL del 14.9.2000 (Tutela dei dipendenti in particolari condizioni psicofisiche);
- m) art. 17 del CCNL del 14.9.2000 (Congedi dei genitori);
- n) art. 18 del CCNL del 14.9.2000 (Congedi per eventi e cause particolari);
- o) art. 11 del CCNL del 14.9.2000 (Aspettativa per motivi personali);
- p) art. 12 del CCNL del 14.9.2000 (Aspettativa per dottorato di ricerca o borsa di studio);
- q) art. 13 del CCNL del 14.9.2000 (Altre aspettative previste da disposizioni di legge);
- r) art. 14 del CCNL del 14.9.2000 (Cumulo di aspettative);
- s) art. 15 del CCNL del 14.9.2000 (Diritto allo studio).

Art.24 Rinvio

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto collettivo decentrato integrativo si fa riferimento alle norme legislative e contrattuali vigenti in materia.

*Emendamenti inseriti in fase di contrattazione.



		ANNO 2018		ANNO 2019	
		€.	73961,06	€.	73961,06
A	FONDO UNICO CONSOLIDATO (Art. 67 CCNL 2018)				
B	Indennità di comparto al 31/12/2017	€.	16471,38	€.	16471,38
	P.E.O.	€.	36489,68	€.	36489,68
		€.	52961,06	€.	52961,06
C	A - B	€.	21000,00	€.	21000,00
PROPOSTE DEFINIZIONE FONDO					
1	Performance Individuale 30% +10%	€.	8670,00	€.	8670,00
2	Indennità di Rischio	€.	720,00	€.	720,00
3	Indennità di Disagio	€.	480,00	€.	480,00
4	Indennità di Turno	€.	5716,89	€.	3812,00
5	Indennità di Responsabilità	€.	3813,11	€.	5718,00
6	Responsabilità Stato Civile /Elettorale	€.	600,00	€.	600,00
7	Festività	€.	600,00	€.	600,00
8	Maneggio Valori	€.	400,00	€.	400,00
9	Sicurezza Luoghi di Lavoro	€.	0,00	€.	0,00
10	Indennità di Servizio esterno P.M.	€.	0,00	€.	0,00
11	P.E.O.	€.	0,00	€.	0,00
		€.	21000,00	€.	21000,00



		ANNO 2020
A	FONDO UNICO CONSOLIDATO (Art. 67 CCNL 2018)	€. 77679,10
B	Indennità di comparto al 31/12/2017	€. 16471,38
	P.E.O.	€. 36489,68
		€. 52961,06
C	A - B	€. 24718,04
PROPOSTE DEFINIZIONE FONDO		
1	Performance Individuale 30% +10%	€. 10157,22
2	Indennità di Rischio	€. 720,00
3	Indennità di Disagio	€. 1200,00
4	Indennità di Turno	€. 0,00
5	Indennità di Responsabilità	€. 6140,82
6	Responsabilità Stato Civile /Elettorale	€. 600,00
7	Festività	€. 600,00
8	Maneggio Valori	€. 400,00
9	Sicurezza Luoghi di Lavoro	€. 0,00
10	Indennità di Servizio esterno P.M.	€. 900,00
11	P.E.O.	€. 4000,00
		€. 24718,04

Allegato

Rede