

## COMUNE DI MUCCIA

### IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2020/2022 – PREINTESA

In data 23 dicembre 2020, presso la Civica Residenza, si è riunita la delegazione trattante, costituita ai sensi del vigente CCNL e composta da:

- 1) parte pubblica: Giuliana Appignanesi – Segretario Comunale assistito dal Responsabile del settore “Contabilità e finanza” Mario Baroni;
- 2) parte sindacale:
  - a) componenti della RSU: Silvano Seccacini;  
rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria: Angelo Cervelli – CISL FP  
(in presenza)  
Andrea Coppari – CGIL FP  
(partecipa in videoconferenza)

la quale ha concordato la presente ipotesi (pre-intesa) di contratto per il Fondo per la contrattazione decentrata relativo all'anno 2020.

Visto il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale redatto in conformità al D.Lgs. 150/2009 approvato con atto di G.C. di Giunta comunale n. 8 del 25/01/2019;  
Vista la determinazione n 530 R.G. del 10/12/2020 relativa alla costituzione del fondo accessorio per l'anno 2020;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n.113 del 12/11/2020 relativa agli indirizzi per l'utilizzo dei fondi del CCDI 2020.

Le Parti sottoscrivono il presente contratto integrativo decentrato:

**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO TRIENNIO 2020/2022**

FP CGIL  


  

Comune di MUCCIA (MC)		
Fondo risorse decentrate COSTITUZIONE	2018	2020
<b>Risorse stabili</b>		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 22/05/2018)	18.004,80	18.004,80
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2016 (ART 67 C.2 LETT A)		915,20
DIFFERENZIALE POSIZIONI DI SVILUPPO (ART 67 COMMA 2 LETT B)	202,10	1.068,88
RIA E ASSEGNIATO PERSONALE PERSONALE CESSATO - (ART 67 COMMA 2 LETT C)		
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4		
PERSONALE TRASFERITO (ART 67 COMMA 2 LETT E)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART 67 COMMA 2 LETT G)		
INCREMENTO 9,20% MONTE SALARI 2001/02-2013/2012 - NON IN CONSOLIDATO	458,91	458,91
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA	3.073,49	3.073,49
AUMENTO-DIMINUZIONE FONDO - Art.32, comma 2, d.l. 34/2019		45,45
<b>Totale risorse STABILI</b>	<b>15.592,32</b>	<b>17.328,85</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>		
SPONSORIZZAZIONI ACCORDI DI COLLABORAZIONE ECC. - (ART 43 L. 449/97, ART 57 C.3 LETT A), CCNL 2016-2018 (*)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART 67 C.3 LETT C) CCNL 2016-2018 (**)		
FRAZIONARIA PERSONALE CESSATO (ART 67 C.3 LETT D)		45,45
INTEGRAZIONE 12% - (ART 67 C.4 CCNL 2016-2018 ART. 6 C.2 CCNL 998-2009)	1.763,79	1.763,79
MESSI IN FIDUCIARI - (ART 67 C.3 LETT F) CCNL 2016-2018 ART. 54, CCNL 14/9/2000)		
SERVIZI AGGIUNTIVI DI MANTENIMENTO (ART 56 QUATER C.1 LETT C ed art. 48 servizi aggiuntivi) EX ART. 6 C.5 CCNL 998-09)		
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART 67 C.3 LETT K) CCNL 2016-2018)		
RISORSE PER LA RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3 lett B) CCNL 2016-2018 ART. 6, COMMA 4 E 5 DL 34/2019 (1)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
<b>Totale Risorse VARIABILI soggette al limite</b>	<b>1.763,79</b>	<b>1.809,24</b>
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 58, co. 1 ultimo periodo ART 17 C.5 CCNL 998-2009)	3.267,19	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67, C.3 LETT E) CCNL 2016-2018 e ART. 14 C.4 CCNL 998-2009)		
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (Corte dei conti Sezione Autonomie)		
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART 21 CCNL 14/9/2000) (**)		
SPONSORIZZAZIONI ACCORDI DI COLLABORAZIONI COMPENSI STAT ECC. - (ART 43 L. 449/97 ART. 6 C.1 LETT D) CCNL 998-2009 (*)		
INCENTIVI TRIBUTARI - LEGGE n. 48/2010 - ART. 1 COMMA 1091		
RISORSE PER LA RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 6, COMMA 4 E 5 DL 34/2019 (1))		
<b>Totale Risorse VARIABILI NON soggette al limite</b>	<b>3.267,19</b>	<b>0,00</b>
<b>Totale risorse VARIABILI</b>	<b>5.030,98</b>	<b>1.809,24</b>
Costituzione Fondo risorse decentrate - anno 2020	20.623,30	19.138,09
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>17.356,11</b>	<b>19.138,09</b>
Importi fuori dal limite (di semplificazioni) - CCNL 2016-2018	202,10	1.984,08
Limite pro capite soggetto al d.l. 34/2019	17.154,01	17.154,01
	Consistenza	Importo totale
Personale al 31/12/2018	9,00	
Personale al 20/04/2020	9,00	
Personale al 31/12/2020	9,00	
Personale medio (se inferiore si conta il personale presente al 31/12/2018)	9,00	
Importo fondo pro capite al 31/12/2018	1.906,00	17.154,01
Fondo pro capite al 31/12/2020	1.906,00	17.154,01
<b>Riepilogo importi - FONDO RISORSE DECENTRATE 2020</b>		
Fondo pro capite al 31/12/2020		17.154,01
Risorse STABILI - NON soggette al limite		1.984,08
Risorse VARIABILI - NON soggette al limite (a)		0,00
Fondo risorse decentrate - importo complessivo		<b>19.138,09</b>

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Oggetto e 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 Muccia 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, con il medesimo, disciplinati.

## **Art. 3**

### **Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 01/01/2020 al 31/12/2022.

### **Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.**

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.

## **TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

## **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 somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. 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 una percentuale 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.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
5. Si concorda che per l'anno 2020 la somma destinata alla performance individuale ed organizzativa da distribuire sulla base dei progetti approvati nel Piano Performance 2020

FP CCI  
/p



è pari ad € 5.082,76 ed è suddivisa nella seguente maniera, sulla base delle unità coinvolte in ciascun progetto:

SETTORE "2" AREA AMMINISTRATIVA-CONTABILE	
Cat. B n. 2 dipendenti	€ 1.694,24
Totale assegnato alle performance	€ 1.694,24

SETTORE "5" AREA TECNICA – URBANISTICA, ....	
Cat. B n. 4 dipendenti	€ 3.388,52
Totale assegnato alle performance	€ 3.388,52

In merito al fondo 2019 di € 7.760,10 destinato alle indennità per le performance individuali ed organizzative 2019, si fa presente che la ripartizione verrà fatta sulla base dei progetti già approvati nel Piano Performance 2019 e sulla base delle unità coinvolte in ciascun progetto, tenendo conto delle seguenti suddivisioni per settori:

SETTORE "2" AREA AMMINISTRATIVA-CONTABILE	
Cat. B n. 2 dipendenti	€ 2.586,70
Totale assegnato alle performances	€ 2.586,70

SETTORE "5" AREA TECNICA – URBANISTICA, ....	
Cat. B n. 4 dipendenti	€ 5.173,40
Totale assegnato alle performances	€ 5.173,40

#### **Art. 6**

##### **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. La misura della maggiorazione è determinata nella misura del 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti del personale valutato positivamente per tutte le categorie A-B-C-D;
2. La maggiorazione è attribuita al 10% arrotondato all'unità superiore del personale di ogni Settore 1-2-3-4-5 interessato dai processi di valutazione.

#### **Art. 7**

##### **Progressioni economiche**

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. Per l'anno 2020 non sono previste progressioni orizzontali;

#### **Art. 8**

##### **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.
2. 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. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione di attività relative a manutenzioni stradali e segnaletica	€. 1,55 a giorno
Esecuzione di attività di manutenzione di verde pubblico e igiene urbana svolte su aree e strade pubbliche soggette a viabilità	€. 1,55 a giorno
Esecuzione di attività relative a conduzione di automezzi	€. 1,55 a giorno

3. 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.

Tipo di attività	Importo indennità
Esecuzione di attività che richiedono l'articolazione dell'orario di lavoro con più frazionamenti nell'arco della giornata ad esclusione dei soggetti percettori della turnazione	€. 2,00 a giorno

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.

Tipo di attività	Importo indennità
Maneggio valori	€. 1,35 a giorno

#### Art. 9

##### **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 un'indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza. Al personale di categoria B non titolare di P.O. che ha l'incarico di responsabile della manutenzione delle parti meccaniche nonché gestione della centrale di produzione idroelettrica di proprietà del Comune di Muccia, è riconosciuta una indennità di € 800,00 all'anno.

#### Art. 10

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

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 12 volte al mese. L'amministrazione si impegna a sottoporre alla delegazione trattante un'ipotesi di regolamentazione dell'istituto corrente in base alle proprie necessità.

#### Art. 11

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

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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

FP CGIC  






- 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. 12 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 e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

#### **Art. 12**

##### **Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)**

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. Il contingente di contratto può essere elevato fino al 10% in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

#### **Art. 13**

##### **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. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

### **TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 14**

##### **Indennità di servizio esterno (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".

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 stabilita in € 1 giornalieri feriali e € 5 nei giorni festivi.

#### TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'IMU (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.

#### TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

##### UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE (ART. 68 CCNL 2016-2018)

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68 comma 1	2020	2021	2022
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ 6.312,41	€ 6.312,41	€ 6.312,41
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ 4.120,20	€ 4.120,20	€ 4.120,20
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -	€ -	€ -
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -	€ -	€ -
Art. 70 septies CCNL 2018 (€ 64,65 previsti per profili A o B)	€ 64,65	€ 5,39	€ -
<b>TOTALE Utilizzi vincolati</b>	<b>€ 10.497,26</b>	<b>€ 10.437,80</b>	<b>€ 10.432,61</b>

FP CGIC  
R

A R G

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68 comma 2	2020	2021	2022
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ -	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ -	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ 454,52	€ 454,52	€ 454,52
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ 1.270,59	€ 1.270,59	€ 1.270,59
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ -	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€ -	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€ 1.032,96	€ 1.032,96	€ 1.032,96
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€ 800,00	€ 800,00	€ 800,00
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ -	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie C e D	€ -	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ -	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ -	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.05.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ -	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lette g) - ART. 18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018 Incentivi spese del giudizio e Art. 43, L. 449/1997 compensi censimento e ISTAT	€ -	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lette f) e Art. 56-quinquies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di servizio esterno	€ -	€ -	€ -
Art. 68 c. 2 lette f) e Art. 56-sexies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di funzione	€ -	€ -	€ -
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -	€ -	€ -
<b>SOMMA UTILIZZO RISORSE</b>	<b>€ 3.558,07</b>	<b>3.558,07</b>	<b>3.558,07</b>

<b>Riepilogo costituzione e destinazione Fondo</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Totale risorse stabili (art. 67 CCNL 2018)	17.328,85	17.328,85	17.328,85
Totale risorse variabili (art. 67 CCNL 2018)	1.809,24	1.809,24	1.809,24
a) Totale	19.138,09	19.138,09	19.138,09
Somme destinate agli utilizzi vincolati (art. 68 CCNL 2018)	10.497,26	10.497,26	10.497,26
Somme destinate agli utilizzi da contrattare (art. 68 CCNL 2018) sul fondo 2019	3.558,07	3.558,07	3.558,07
b) Totale	14.055,33	14.055,33	14.055,33
<b>DIFFERENZA Totale a – b</b>	<b>5.082,76</b>	<b>5.082,76</b>	<b>5.082,76</b>

Parte pubblica

Giuliana Appignanesi – Segretario Comunale

Parte sindacale

Componenti della RSU: Seccacini Silvano

Rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria:

Angelo Cervelli – CISL FP  
Andrea Coppari – CGIL FP

*Angelo Cervelli*  
*Andrea Coppari*

