


Il giorno 27 OTT. 2022, presso la Sede del Comune di Acquaviva Platani, nella Piazza Municipio, ha avuto luogo l'incontro tra:

A - **Comune di Acquaviva Platani**, rappresentato dalla delegazione trattante di parte pubblica, giusta deliberazione della Giunta comunale n. 84 del 19/10/2022, così composta:

Francesco PIRO	Segretario comunale Responsabile dell'Area Amministrativa	Presidente	
Teresa SPOTO	Responsabile dell'Area Finanziaria	Componente	_____
Carmelo ALBA	Responsabile dell'Area Tecnica	Componente	_____

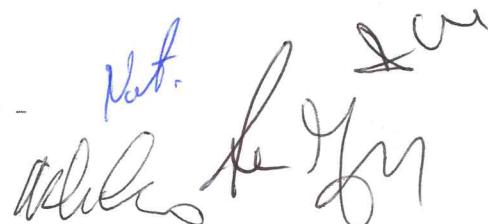
B - **le Organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali**, come di seguito rappresentate:

Organizzazione sindacale territoriale	Segretario provinciale o suo delegato	_____
CGIL FP Caltanissetta	_____	_____
CISL/FP Caltanissetta	FRANCONE SIMONETTA DI MARIA GERARDO	Simone D'Amico Gianluigi Piro
UIL FPL Caltanissetta	SARANTINO PASQUALE	Paolo Sarantino
C.S.A. Regioni Autonomie Locali Caltanissetta	_____	_____

C - **la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)** nelle persone dei Signori:

Sergio CANALELLA	Colombo Sergio	Colombo Sergio
Giuseppe NOTO	NOTO GIUSEPPE	Not. Giuseppe
Calogero NOTO	Calogero Not. Calogero	Calogero Not. Calogero

Al termine della riunione le Parti sottoscrivono il Contratto collettivo decentrato integrativo (C.C.D.I.) relativo al personale dipendente del Comune di Acquaviva Platani per il triennio ~~2020~~ 2021 e 2022.

Not. 

INDICE

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

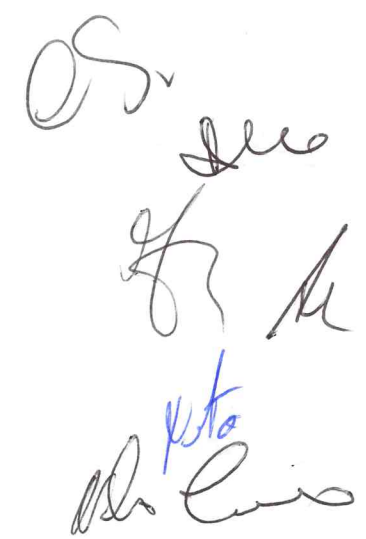
- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 5 Differenziazione del premio individuale (art. 69, C.C.N.L. 2018)
- Art. 6 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, C.C.N.L. 2018)
- Art. 7 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-*quinqüies*, c. 1, C.C.N.L. 2018)
- Art. 8 Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, C.C.N.L. 2018)
- Art. 9 Indennità di turno (art. 23, C.C.N.L. 2018)
- Art. 10 Produttività
- Art. 11 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, C.C.N.L. 2018)
- Art. 12 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, C.C.N.L. 2018)

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

- Art. 13 Indennità di servizio esterno (art. 56-*quinqüies*, C.C.N.L. 2018)



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 Acquaviva Platani 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 triennale dal 2020 al 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 l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance

1. Le parti concordano che una percentuale del fondo di cui all'art. 67, comma 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa e che alla performance individuale sia destinato almeno il 30% di tali risorse.
2. Le parti concordano nel prevedere la realizzazione di specifici progetti obiettivo, i quali, così come chiarito dall'Aran, rientrano, pienamente, tra gli obiettivi di performance organizzativa, per cui è opportuno inserirli nel circuito del ciclo di gestione della performance. Ciò è in linea con le disposizioni di principio dettate dal d.lgs. n. 150/2009 tra le quali è utile richiamare l'art. 3, comma 5, il quale, a sua volta, dispone che il rispetto delle disposizioni del Titolo II "è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance"; conseguentemente la validazione dei risultati conseguiti ad esito della realizzazione dei "progetti-obiettivo", al pari di ogni altro obiettivo premiale rientrante nel circuito Piano-Relazione, costituisce condizione per erogare gli incentivi ad essi associati (art. 14, comma 6, in una lettura sistematica con l'art. 19).

Per questo istituto si destina, per l'anno 2020, la somma di € 24.296,00.

3. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
4. 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.

Art. 5

Differenziazione del premio individuale (art. 69, C.C.N.L. 2018)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30%, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
2. Tale maggiorazione può essere attribuita ad una quota pari al 70% di personale.
Al fine di consentire gli obiettivi di miglioramento previsti dall'art. 70 del C.C.N.L., in caso di parità nella valutazione si terrà conto dei dati relativi alla presenza in servizio;
Pertanto la maggiorazione del premio del 30% sarà assegnato sulla base di una graduatoria che tenga conto del punteggio assegnato ed in caso di parità della maggiore presenza in servizio.

Art.6

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 € 3.000,00 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 nel seguente modo:
 - indennità massima euro 3.000,00 per procedimenti complessi e di grande responsabilità attestati dal Responsabile di Area da un n. di 6 procedimenti ad un numero di 10 procedimenti;
 - indennità media euro 1.500,00 per procedimenti complessi e di grande responsabilità attestati dal Responsabile di Area da un n. di 3 procedimenti ad un numero di 5 procedimenti;
 - indennità minima euro 700,00 per procedimenti complessi e di grande responsabilità attestati dal Responsabile di Area da un n. di 1 procedimenti ad un numero di 3 procedimenti;
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;
5. 5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

Per questo istituto si destina, per l'anno 2020, la somma di € 3.000,00.



Art.7

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, C.C.N.L. 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. **Il disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa permanente 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. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di attività disagiate cui corrispondono i relativi valori di indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività, per un importo giornaliero di € 2,00.

Tipo di attività
Articolazione dell'orario di lavoro (mattino e pomeriggio)

Per questo istituto, per l'anno 2020, non si destinano somme.

3. Sono considerate attività **a rischio** quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività, per un importo giornaliero di € 2,00.

Tipo di attività
Messi Comunali n. 2 unità
Servizi Cimiteriali n. 2 unità
Servizi manutenzione n. 9 unità

Per questo istituto si destina, per l'anno 2020, la somma di € 7.000,00.

4. L'indennità riferita al maneggio valori è corrisposta ai dipendenti adibiti in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori di cassa. L'indennità viene erogata mensilmente (o annualmente) sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività, nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati	Importo indennità giornaliera
da € 3.001,00 a € 13.000,00	€ 2,00
da € 13.001,00 a € 40.000,00	€ 4,00
oltre 40.000,00	€ 8,00

Per questo istituto si destina, per l'anno 2020, la somma di € 1.100,00.

5. Il Responsabile di P.O. del settore attesta annualmente lo svolgimento del disagio, rischio e maneggio valori, del personale dipendente appartenente al proprio settore.

Art. 8

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c.1, e c.2 CCNL 2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo pari ad € 2.000 annui lordi.

Per questo istituto si destina, per l'anno 2020, la somma di € 10.000,00.

2. Un'indennità di importo pari ad € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:
 - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, 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.

Per questo istituto si destina, per l'anno 2020, la somma di € 3.500,00


L'indennità è frazionabile per mese nel caso di variazione dell'incarico nel corso dell'anno e da decurtare con riferimento ai periodi di assenza, fatta eccezione per congedo ordinario e festività sopresse.

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

Art. 9

Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità è elevato fino ad un massimo di quindici volte al mese, in caso di estrema carenza di personale.
2. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.
3. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.
4. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
5. Il dipendente chiamato a rientrare per le suddette ragioni, di norma, deve raggiungere il luogo dell'intervento assegnato in tempi compatibili con l'emergenza, comunque non superiori a 30 minuti. Dal momento della chiamata il dipendente è considerato in servizio a tutti gli effetti e la relativa autorizzazione, con attestazione della durata e delle motivazioni dell'intervento, deve essere regolarizzata entro tre giorni lavorativi successivi alla chiamata. Alla liquidazione del compenso si procede a consuntivo, dopo la valutazione delle prestazioni lavorative del personale interessato e il compenso spetta solamente al personale che risulti in servizio effettivo.
6. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese intendendo per turno una prestazione continuativa ed ininterrotta di servizio in reperibilità; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
7. Il dipendente può essere chiamato durante il servizio di reperibilità per i casi previsti dal servizio, per i quali è richiesto un intervento urgente ed imprevisto che richieda la messa in sicurezza dei luoghi o



l'eliminazione di un pericolo per il cittadino. Il dipendente in reperibilità non può essere chiamato per attività ordinarie, o di supplenza del personale in caso di assenza.

8. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
9. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del C.C.N.L. del 14.09.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso.
10. La disciplina del comma 8 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.09.2000.
11. Il servizio è gestito dal responsabile della Posizione Organizzativa, organizzando il personale individuato anche tenendo conto degli indirizzi regolamentari interni all'Ente fissati dall'Amministrazione.
12. Nel caso si richieda l'estensione del servizio per più di sei volte/turni al mese, e compatibilmente con le risorse all'uopo destinate nell'ambito del Fondo, si applica il comma 4 dell'art. 24 ed il compenso è elevato ad € 13,00 per dodici ore al giorno.
13. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente. In caso di indisposizione o altri motivi che non permettano la disponibilità al pronto intervento l'indennità di reperibilità non è corrisposta.

Per questo istituto si destina, per l'anno 2020, la somma di € 2.000,00.

Art. 10

Indennità di turno (art. 23, lett. a), b) e c) CCNL 2018)

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. 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 C.C.N.L. del 09.05.2006;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 09.05.2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. C) del C.C.N.L. del 09.05.2006.
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.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 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.

Per questo istituto, per l'anno 2020, non si destinano somme.

Art. 11

Produttività/Incentivi

La somma prevista per tale ipotesi ammonta ad euro 2.724,53 quali risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, di cui € 2.724,55 per incentivi progettazione Ufficio Tecnico e €. 0,00 per Ufficio Servizi Demografici.

Le risorse inerenti la percentuale sulle progettazioni spettante agli uffici, le risorse aggiuntive spettanti ai messi per notifiche effettuate per conto di altri enti, saranno liquidate dai Responsabili di P.O. competenti, secondo la destinazione vincolata prevista dalla normativa di riferimento.

Art. 12

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, C.C.N.L. 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. A tale scopo allo stesso competono, ogni anno n. 10 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. 13

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del C.C.N.L. dell'1.04.1999, è elevato a 240 ore per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza agli organi istituzionali.
2. Per esigenze e attività al di fuori del normale orario di lavoro, ove preventivabili, si deve fare fronte con l'istituto della flessibilità oraria, mentre occorre corrispondere adeguato riposo compensativo in caso di straordinario effettuato nelle giornate di reperibilità, previo consenso del lavoratore interessato.
3. Nell'ipotesi di lavoro straordinario, dunque non preventivabile, sarà corrisposto al dipendente, previo consenso, il riposo compensativo, rapportato alle ore realmente effettuate e autorizzate.

Per questo istituto si destina, per l'anno 2020, la somma di € 9.501,00.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA MUNICIPALE

Art. 14

Indennità di servizio esterno (Art. 56-quinquies)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in €. 3,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
3. 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 le 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 i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Per questo istituto si destina, per l'anno 2020, la somma di € 4.500,00.

