

COMUNE DI BASCIANO

PROVINCIA DI TERAMO

COMUNE DI BASCIANO			
Anno 2022	Titolo IV	Classe 07	ARRIVO
Prot.n. 8087		Del 30/11/2022	
			

Data, 30.11.2022

Relazione illustrativa

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Pre-intesa Accordo Contrattazione Decentrata Integrativa definito con Verbale 29/11/2022 Contratto Personale di comparto
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2021/2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale (Dott Andrea Berardinelli) Componenti: Titolare di P.O. -Responsabile Area Finanziaria-Contabile-Risorse Umane (Dott Marco Viviani) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: C.I.S.L. C.G.I.L e le relative RSU Firmatarie della pre-intesa e del contratto C.G.I.L., C.I.S.L. e le relative RSU
Soggetti destinatari		Dipendenti del comparto
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Tutti gli Istituti trattati dal CCNL 21/05/2018
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore Unico dei Conti
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno (Revisore Unico dei Conti) abbia effettuato rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del	Con atto di Giunta Comunale n. 34 del 23.03.2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 art 169 D.Lgs 267/2000 e Piano Performance esercizio finanziario 2022 È stato approvato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2022/2024 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 13.04.2022. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009

	divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il sistema di valutazione della performance dei dipendenti è stato adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 44 in data 26/06/2019 avente ad oggetto "APPROVAZIONE GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL COMUNE DI BASCIANO"
Eventuali osservazioni		

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Ai sensi dell'art 8 del CCNL 21/05/2018, la delegazione trattante si è riunita in data 29.11.2022. Ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate (risorse decentrate stabili e variabili) quantificato in Euro 31.591,56, giusta determinazione n. 130/478 Registro Generale del 27.08.2022 in conformità a quanto stabilito dall'art 67 CCNL 21/05/2018 e secondo i criteri di seguito esplicitati.

Il CCDI disciplina i seguenti compensi:

- Indennità condizioni di lavoro (art 70-bis CCNL 21/05/2018);
- Indennità specifiche responsabilità (art 70-quinquies, c1, CCNL 21/05/2018);
- Indennità specifiche responsabilità (art 70-quinquies, c2, CCNL 21/05/2018);
- Specifiche disposizioni di legge e altre indennità;
- Indennità di Servizio esterno;
- Indennità di funzione;
- Conferma modalità di erogazione premi per performance anno 2021;

Indennità per condizioni di lavoro (art 70 bis CCNL)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizioni a rischi, attività disagiate e maggior di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddetta attività, secondo le seguenti misure:

- | | |
|-----------------------------------------------|----------------------|
| - Espletamento di attività esposta a rischio: | euro 1,50 al giorno; |
| - Espletamento di attività disagiata: | euro 1,50 al giorno; |
| - Espletamento di maneggio valori: | |
| - fino a 1.000,00 euro mensili | euro 1,00 al giorno; |
| - da 1.000,01 a 3.000,00 euro mensili | euro 1,30 al giorno; |
| - oltre 3.000,00 | euro 1,50 al giorno; |

Le indennità di rischio e disagio non sono tra loro cumulabili;

Vengono individuati di seguito i criteri il cui ricorrere determinano la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro:

a) **Rischio.** Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute, ravvisabili anche dal Documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 81/2008.

- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive

- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

b) **Disagio.** Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:

Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

c) **Maneggio valori** - Al fine della effettiva incidenza della presente causale, il dipendente deve essere stato nominato agente contabile con atto di Giunta Comunale e deve essere adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori ivi compreso la distribuzione dei buoni pasto.

4. L'indennità viene erogata trimestralmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Indennità per specifiche responsabilità (art 70 – quinquies, comma 1)

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile, con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. 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, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Dirigenti/Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il Responsabile dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) **Autonomia e responsabilità:**

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.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:**

- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) **Responsabilità professionale, che comprende:**

- c.1 = Responsabilità di processo;
- c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile del servizio.

L'importo dell'indennità, che la presente contrattazione stabilisce da un minimo di €. 300,00 ad un massimo di €. 1.500,00, è determinato dal competente Responsabile applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di 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. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 70-quinquies CCNL)

a)	AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ	Max punti n. 15
1)	Autonomia operativa	5
2)	Grado di responsabilità	5
3)	Livello di responsabilità istruttoria	5
b)	RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1)	Responsabilità procedimenti di spesa	5
2)	Responsabilità di coordinamento	5
3)	Responsabilità realizzazione piani di attività	5
c)	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1)	Responsabilità di processo	5
2)	Responsabilità di sistemi relazionali complessi	5

PUNTEGGI > INDENNITA'

Punteggio	Valore indennità
Oltre 25 Punti	€ 1.500,00
25 Punti	€ 1.000,00
20 Punti	€ 800,00
15 Punti	€ 500,00
Da 5 a 10 Punti	€ 300,00

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi:

- compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- € 175,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
- € 350,00 al Responsabile dei Tributi (no P.O.);

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

Indennità di servizio esterno

1. Al personale della polizia locale, impiegato nei servizi esterni, è corrisposto un compenso giornaliero pari ad Euro 2,00 lorde.

2. L'indennità di cui al comma 1 compete per i servizi che presentano contemporaneamente i seguenti requisiti:

- il servizio esterno deve essere svolto sulla base di ordini formali di servizio;
 - i servizi debbono essere svolti esclusivamente all'esterno della sede del Comando di Polizia Locale e della sede comunale e, comunque, al di fuori di immobili (a cielo aperto);
3. L'indennità può essere corrisposta a coloro che sono chiamati a sostituire, occasionalmente, il personale ordinariamente preposto all'espletamento dei servizi esterni.
4. Il Comandante della Polizia dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti secondo la disciplina del presente articolo dal 1° gennaio 2019.

Indennità di funzione

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) appartenente al personale di polizia locale per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo

annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri e misure:

- a) Agenti: da 300 a 600 euro;
- b) Sottoufficiali: da 601 a 1.100 euro;
- c) Ufficiali direttivi: da 1.101 a 2.000 euro;
- d) Ufficiali dirigenti: da 2.001 a 3.000 euro.

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.

L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

- a) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di cui alla nota 1.¹
- b) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno di riferimento.

Reperibilità

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;

In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a 6 a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale plurimensile; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;

Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 12,00 per ogni turno di dodici ore.

Turnazioni

Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera l) del CCNL 21/05/2018 l'arco temporale di cui all'art. 23, comma 2 del medesimo contratto preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni è il trimestre. Pertanto, le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del trimestre, 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. A tale fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone un'oscillazione *tra i due turni non superiore al 60% e non inferiore al 40%*

2. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.

3. Il personale che si trovi in una delle situazioni sotto elencate, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età;
- d) la lavoratrice o il lavoratore che assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- e) la lavoratrice o il lavoratore che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 21/05/2018;
- f) la lavoratrice che si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- g) la lavoratrice o il lavoratore che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

Banche delle ore

Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario,

debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo di 100 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive per l'utilizzo dei riposi accantonati. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel sistema di gestione presenze.

6. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate con cadenza periodica. I relativi oneri gravano sul fondo per lo straordinario.

Flessibilità dell'orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è articolato su cinque giorni dal lunedì al venerdì, con due rientri settimanali in giorni stabiliti dal Responsabile di Area per la propria Area di competenza.

Fanno eccezione i servizi di Anagrafe e Protocollo, che osservano orari di apertura continuativi dal lunedì al sabato, o comunque quei servizi che per ragioni di interesse pubblico devono essere garantiti anche nella giornata di sabato.

Nella definizione dell'orario flessibile occorre tener conto sia delle esigenze di servizio sia delle esigenze del personale. Nella definizione delle fasce temporali di flessibilità oraria va altresì individuato l'arco temporale entro il quale si deve assicurare la presenza di tutti gli addetti all'unità organizzativa, esclusi i turnisti, in relazione alle esigenze di servizio e di apertura al pubblico.

2. I dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali e familiari, tossicodipendenze, inserimento di figli in asili nido, figli in età scolare, impegno in attività di volontariato in base alla normativa vigente e che ne facciano richiesta, vanno favoriti nell'utilizzo di forme di flessibilità ulteriori, compatibilmente con le esigenze di servizio.

3. L'orario di servizio è fissato in 36 ore settimanali. Il recupero e i ritardi rispetto all'articolazione dell'orario di lavoro saranno effettuate nell'ambito della flessibilità di 30 minuti in entrata e uscita.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Riferimenti normativi	N.	Oggetto	Anno 2022
CCNL 21 maggio 2018 Articolo 16	1 1a 1b	Progressioni economiche orizzontali consolidate Progressioni economiche oriz. contratte 2017 Progressioni economiche oriz. contratte 2018	€ 2.385,04
		Progressione programmate anno 2022 (n. 2 da A4 a B5)	€ 671,81
CCNL 22 gennaio 2004 Articolo 33	2	Indennità di comparto – quota fondo	€ 5.628,87
CCNL 21 maggio 2018 Articolo 23	3	Indennità di turnazione (polizia locale)	€ 0,00
CCNL 21 maggio 2018 Articolo 24	4	Indennità di reperibilità Polizia locale Anagrafe Ufficio tecnico	€ 0,00
CCNL 21 maggio 2018 Articolo 56-quinquies	4a	Indennità di servizio esterno	€ 200,00
CCNL 21 maggio 2018 Articolo 56-sexies	4b	Indennità di funzione	€ 600,00
CCNL 21 maggio 2018 Articolo 70-bis	5	Indennità di rischio Maneggio valori Disagio	€ 360,00 € 200,00 € 100,00

CCNL 14 settembre 2000 Articolo 24, comma 5	6	Lavoro notturno (maggiorazione oraria)	€ 0,00
CCNL 21 maggio 2018 Articolo 70-quinquies, comma 1	7	Particolari responsabilità del personale di categoria B-C-D	€ 2.000,00
CCNL 1° aprile 1999 Articolo 17, comma 2 lett g) CCNL 21 maggio 2018 Articolo 68, comma 2 lett g) Articolo 7- ter	8 (2)	Attività progettazione interna – funzioni tecniche Recupero evasione Ici Compensi professionali sentenze favorevoli con compensazione delle spese Compensi professionali sentenze favorevoli con oneri a carico della controparte Sponsorizzazione, convenzione, contributi c/terzi Compensi Istat	(2)
CCNL 21 maggio 2018 Articolo 70-quinquies , comma 2	9	Specifiche responsabilità personale categoria B-C-D	€ 875,00
CCNL 21 maggio 2018 Articolo 68, comma 2, lett a) e b)	10	Attività complessiva delle Aree conseguente alla performance individuale e organizzativa	€ 3.570,84 di cui: € 2.499,58 per performance individuale € 1.071,25 per performance organizzativa
Utilizzo risorse parte stabile – Anno 2022			€ 16.591,56

Si comunica altresì la seguente previsione:

CCNL 1° aprile 1999 Articolo 17, comma 2, lett g) CCNL 21 maggio 2018 Articolo 68 comma 2, lette g)	11	Attività progettazione interna – funzioni tecniche Recupero evasioni Ici Compensi professionali sentenze favorevoli con compensazioni delle spese Compensi professionali sentenze favorevoli con oneri a carico della controparte Sponsorizzazione, convenzione, contributi c/terzi Compensi Istat	€ 12.500,00
art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018 – Art 1 comma 793 dell'articolo 1 della legge 160/2019	12	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi - entrate conto terzi o utenza - tra cui i compensi censimento ISTAT – compensi per Riscossione coattiva e Funzionario Responsabile della Riscossione	€ 2.500,00
CCNL 21 maggio 2018 Articolo 67, comma 3, lettera c)	13		€ 0,00

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina l'abrogazione implicita delle altre norme del CCDI.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'ente si è dotato di un regolamento per le erogazione delle performance individuali e collettive. Deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 26 giugno 2019.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Con la sottoscrizione del contratto, vengono garantiti gli istituti necessari per l'erogazione dei servizi.

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

NESSUNA

Il Responsabile Area Finanziaria – Contabile –
Gestione Risorse Umane – Tributi
Servizi alla Persona – Pubblica Istruzione
– Amministrativa- CED
Dott Marco Viviani

