

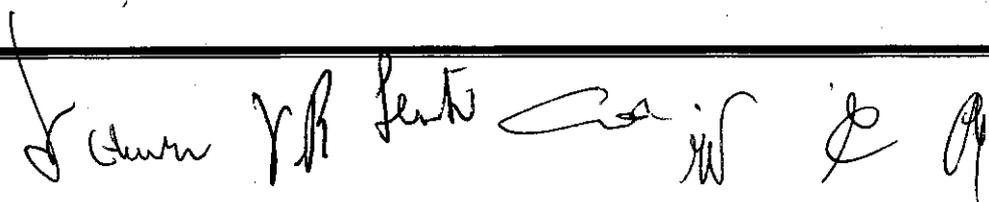
COMUNE DI LOVERE (BG)
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEFINITIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE PER IL TRIENNIO 2019-2021

Sommarario

TITOLO I.....	4
DISPOSIZIONI GENERALI.....	4
Art. 1.....	4
Premesse.....	4
Art. 2.....	4
Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	4
Art. 3.....	5
Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.	5
Art. 4.....	5
Formazione ed aggiornamento professionali	5
Art.5.....	7
Salute e sicurezza nei luoghi del lavoro	7
Art.6.....	7
Interpretazione autentica delle clausole controverse.....	7
TITOLO II	8
DISCIPLINA DELL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE.....	8
Art 7.....	8
Premessa.....	8
Art. 8.....	8
Disciplina del lavoro straordinario	8
Art. 9.....	9
Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative	9
Art. 10.....	10
Indennità condizioni di lavoro	10
Art. 11.....	12
Risorse destinate all'indennità di turno.....	12
Art. 12.....	14
Risorse destinate all'indennità di reperibilità.....	14
Art. 13.....	15
Risorse destinate all'esercizio di compiti.....	15
che comportano specifiche responsabilità	15
Art. 14.....	19
Indennità di servizio esterno	19

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Art. 15.....	20
Indennità di indennità di funzione	20
Art. 16.....	21
Progetti.....	21
Art. 17.....	21
Risorse destinate a compensare la performance organizzativa	21
e la performance individuale	21
Art. 18.....	22
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale.....	22
Art. 19.....	23
Risorse destinate all'indennità di comparto.....	23
Art. 20.....	23
Risorse destinate alle progressioni orizzontali	23
Art. 21.....	25
Risorse destinate ai compensi ISTAT.....	25
Art. 22.....	25
Alte professionalità	25
TITOLO III	26
DISPOSIZIONI FINALI	26
Art. 23.....	26
Disposizioni finali	26
ALLEGATO "A"- DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	28
ALLEGATO B) C.C.D.I. 2019-2021	29
ALLEGATO C) C.C.D.I. 2019-2021	34
ALLEGATO D) C.C.D.I. 2019-2021.....	36



Il giorno SEI del mese di **NOVEMBRE** dell'anno **DUEMILADICIANNOVE** presso la sede del Comune di Lovere, Via Marconi 19 – Lovere, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Lovere, le parti negoziali composte da:

La Delegazione di parte pubblica, composta da:

FABIO GREGORINI – segretario comunale, Presidente
ENRICA VENDER – responsabile di servizio, componente
ANDREA TIRABOSCHI – responsabile di servizio, componente

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

GIORGIO COTTI COMETTI - FP-CGIL
CATANIA MASSIMO - FP CISL
ALESSANDRO MATTANZA – CSA

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

BRINDISI VITTORIO
MORETTI NARRIMAN
SERTORI VALENTINO

Visto il parere favorevole del Revisore dei Conti ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 142 del 08.10.2019 che autorizza alla sottoscrizione del CCDI 2019-2021 definitivo;

sottoscrivono l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021.

Titolo I
Disposizioni generali

Art. 1

Premesse

1. Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto sottoscritto ha riguardato il periodo 2018, hanno convenuto sulla durata triennale del presente CDI dall'anno 2019 al 2021.
2. Le parti convengono altresì che la sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Art. 2

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Lovere e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

5. Il fondo per l'anno 2019 è costituito come risulta dal prospetto allegato sotto la lettera "A".
6. Per quanto non previsto dal presente contratto, si rinvia a quanto disposto dalle norme nazionali.

Art. 3

Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando, a seguito della convocazione dei soggetti costituenti la parte sindacale ai sensi dell'art. 10, comma 2 del CCNL del 1.4.1999 sia firmato:
 - a) per la parte sindacale dalla RSU e dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, che hanno partecipato alla contrattazione decentrata;
 - b) dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previa autorizzazione da parte della Giunta comunale e previa l'acquisizione del prescritto parere ex art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dalla normativa vigente.
2. Nel caso la RSU non sia stata ancora costituita o si sia dimessa, il CCDI potrà legittimamente essere sottoscritto dai rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando la necessità di provvedere nei tempi più brevi possibili all'elezione della RSU.
3. L'eventuale mancata sottoscrizione dei rappresentanti delle OO.SS. componenti la parte sindacale non inficia comunque l'efficacia del CCDI, nel caso sia stato sottoscritto dalla RSU.

Art. 4

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. **Salva diversa vigente disposizione legislativa**, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 49 ter comma 8 del CCNL 21.5.2018 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità come previsto dall'art. 5 comma 3 lett. i) possono proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 10, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

[Handwritten signatures and initials]

Art.5

Salute e sicurezza nei luoghi del lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi

Art.6

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

[Handwritten signatures and initials]

Titolo II
Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate

Art 7

Premessa

1. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con apposita determinazione del responsabile Gestione Risorse e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
2. Le parti convengono, inoltre, sulla correttezza del calcolo derivante dal processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali già attribuite operato dall'Amministrazione.
3. Le parti prendono atto, pertanto, dell'ammontare delle risorse risultanti e convengono che la ripartizione di tali risultanti risorse avverrà tra i dipendenti secondo le modalità indicate nei successivi articoli
4. Il presente titolo ha efficacia con decorrenza 01.01.2019 sino al 31.12.2021.

Art. 8

Disciplina del lavoro straordinario e Banca delle Ore

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in €11.000,00.
2. Ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 14.9.2000 l'effettuazione del lavoro straordinario avviene solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e deve essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verifica la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso viene ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse vengono nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
3. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione dal responsabile competente.
4. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000, determinato in 180 ore annuali per dipendente, valevoli anche per l'istituto della Banca delle Ore.
5. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni

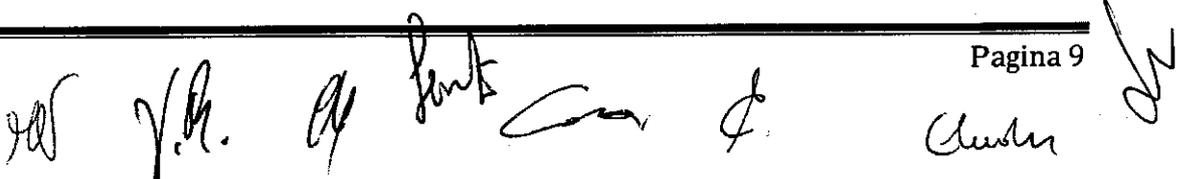
straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.

- 6. Il precedente comma si applica solo a iniziative organizzate dai privati ai sensi del D.L. 50/2017 e non alle iniziative patrocinate dal comune e organizzate da privati. Per tali manifestazioni e in relazione alla fruizione dello straordinario, vale quanto esplicitato nell'allegato B- progetto di vigilanza.**
7. Ai sensi dell'art. 38 comma 7 del CCNL 14.9.2000, a domanda del dipendente il lavoro straordinario può dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.
8. Ai sensi dell'art.12 del nuovo regolamento degli orari approvato dalla G.C. 100/2019, le parti concordano di destinare all'istituto della Banca delle Ore 3.000 euro all'interno del budget previsto per le ore di straordinario. Le ore di straordinario inserite in Banca ore saranno remunerate dalla maggiorazione oraria nonché in via principale da recupero orario.

Art. 9

Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari ad Euro 51.057,73 rientrante nel limite di quanto stanziato a tal fine nell'anno 2016.
2. Le risorse di cui all'art.1, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa tenendo conto dell'avvenuta pesatura delle singole posizioni organizzative a seguito dell'esperimento delle procedure di confronto di cui all'art. 5 del CCNL 21.5.2018 tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.
3. Per il solo anno 2019, fino alla nuova graduazione e applicazione del regolamento delle posizioni organizzative, è applicata la quota del 25% alle indennità di posizione al fine di determinare la retribuzione di risultato. Dalla nuova nomina si applicherà una percentuale pari a 25% all'importo complessivo delle indennità di posizione e non



alla singola, in applicazione dell'art.15 comma4 del CCNL 2016/2018. L'importo ottenuto dalla somma delle due percentuali applicata alle diverse indennità di posizione è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.

4. I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità di risultato definiti tra le parti sono i seguenti:
- a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene diviso per la somma dei punteggi attribuiti ad ogni obiettivo gestionale assegnato alle diverse posizioni organizzative;
 - b) l'importo così ricavato viene successivamente moltiplicato per la somma dei punteggi attribuiti agli obiettivi gestionali di ogni singola posizione organizzativa;
 - c) il risultato rappresenta il possibile importo massimo conseguibile della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa;
 - d) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale del conseguimento degli obiettivi assegnati effettuata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018, costituiscono una percentuale pari al 5 % del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro 4.000,00.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori, secondo le previsioni contrattuali nazionali.
3. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
4. Per rischio si intende la condizione alla quale è sottoposto il personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale con assicurazione di quelle già in precedenza riconosciute a rischio presso l'ente.
5. Per le attività implicanti il maneggio di valori si dovrà far riferimento al valore medio annuale delle risorse maneggiate secondo le seguenti fasce:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- i. fino a 1000,00 euro
 - ii. da 1001,00 euro a 5.000,00 euro
 - iii. da 5001,00 euro a 10.000,00 euro
 - iv. oltre i 10.001,00 euro
6. Per le attività disagiate sono individuate le seguenti fattispecie:
- i. Prestazioni lavorative **programmabili** come commissioni e sedute consigliari;
 - ii. prestazioni lavorative **programmabili** e caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività in orari diurni (fino alle ore 22.00) e feriali;
 - iii. prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività
 1. in orari notturni feriali;
 2. in giornate festive per attività programmabili e non programmabili;
 3. per richiami in servizio sia in giornate feriali che festive, comprese quelle infrasettimanali;
7. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori, per tale motivo il valore dell'indennità può variare a seconda delle attività svolte in ogni singola giornata di servizio pur permanendo la sua erogazione nel caso di svolgimento di una delle attività che ne costituiscono il presupposto.
8. La liquidazione dell'indennità è effettuata mensilmente per il rischio e annualmente a seguito di relazione del Responsabile del Servizio per il disagio e il maneggio valori che certifica le giornate effettuate dal dipendente in tali attività, come previsto dal precedente comma.
9. Tale indennità è incompatibile **con l'indennità di servizio esterno** di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008.
10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2008 e trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2019 sostituendo integralmente le indennità di rischio, disagio e di maneggio valori.
11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08. (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).
12. Le indennità di cui al presente articolo dal 2019 sono commisurate come segue:

CONDIZIONI DI LAVORO	IMPORTO GIORNO	AL	RIFERIMENTO FATTISPECIE
PERSONALE ESPOSTO A RISCHIO			
Operai servizio tecnico con attività all'esterno	1,50 euro		Comma 5 lett. A c
PERSONALE ESPOSTO A DISAGIO			
Commissioni di settore (edilizia, finanze, altro..)	4,00 euro		Comma 2
Sedute di consiglio comunale	4,00 euro		Comma 2
Prestazioni lavorative programmabili - in orari diurni e feriali	8,00 euro		Comma 2
Prestazioni lavorative in orari notturni feriali e in giornate festive, comprese quelle infrasettimanali, per prestazioni lavorative programmabili e non programmabili (richiami in servizio)	10,00 euro		Comma 2
PERSONALE DEDICATO AL MANEGGIO VALORI			
fino a 1000,00 euro	0,00 euro		
da 1001,00 a euro 5.000	1,50 euro		
da 5001,00 euro a 10.000,00	2,00 euro		
oltre i 10.001,00 euro	2,50 euro		

	Somma prevista anno 2019
Totale indennità condizioni di lavoro	4.000,00

Art. 11

Risorse destinate all'indennità di turno

1. Al finanziamento dell'indennità di turno è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari allo 0% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza) . Tale percentuale

risulta pari ad euro 0,00 euro. Non è prevista l'erogazione di tali fattispecie per il triennio 2019-2021

2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e in particolare:
- a) 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;
 - b) la distribuzione dei turni è considerata equilibrata ed avvicinata qualora il numero dei turni nell'arco del mese sia per la maggior parte equivalente. Un discostamento superiore al 20% di un singolo turno rispetto agli altri nella sua collocazione antimeridiana, pomeridiana o, se previsto, notturna è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. l);
 - c) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - d) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - e) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - f) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - g) 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.
 - h) 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. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
 - i) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 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. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

j) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- a. turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- b. turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- c. turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista con possibile esclusione, salvo casi di necessità, delle festività infrasettimanali.
4. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
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 del CCNL 21.5.2008.
6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

	Somma prevista anno 2019
Totale indennità di turno	0,00

Art. 12

Risorse destinate all'indennità di reperibilità

1. Al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 0% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all' incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro 0,00.
2. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018, è:
 - a. corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b. quantificata in € 10,33 lordi (fino ad € 13,00 lordi) per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata

festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;

- c. non può essere superiore a 6 periodi al mese per dipendente. La possibilità di elevazione dell'arco temporale riferito al mese di cui al precedente comma è oggetto di un'apposita informativa preventiva al fine di attivare la contrattazione prevista dall'art. 7 comma 4 lett. k);
 - d. se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e. 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.
 - f. non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g. non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
3. Il dipendente, di norma e come previsto dall'art. 24 comma 2 del CCNL 21.5.2018, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo.

	Somma prevista anno 2019- 2021
Totale indennità di reperibilità	0,00

Art. 13

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 7% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'

incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro 6.050,00.

2. L'indennità disciplinata **dall'art. 70-quinquies, comma 1**, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal segretario comunale in concerto con i responsabili di servizio.

3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

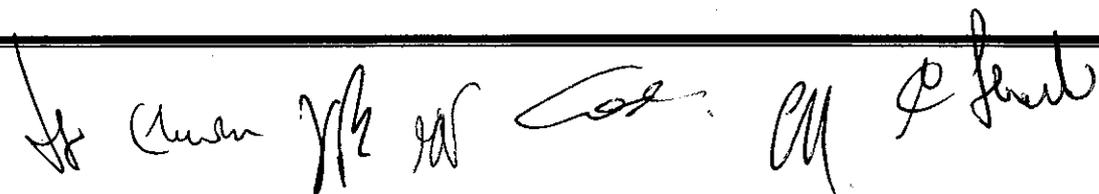
- 1) Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti
max 15 punti
 - 2) Complessità dell'attività max 15 punti
 - 3) Responsabilità gestionale max 15 punti
- Punteggio max 45 punti

4. In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

5. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dal segretario comunale, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Generale, di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 30 punti complessivi.

6. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

 Pagina 16

- a. somma a disposizione
- b. somma dei punteggi delle specifiche responsabilità.
- c. punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$A/B \cdot C$.

7. Il punteggio di ogni singolo dipendente sia per la somma che per l'attribuzione del punteggio individuale è rapportato alla percentuale del part time.
8. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
9. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
10. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 **quinquies, comma 2**, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al ... % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 700,00.
11. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
12. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
13. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€700
b) Ufficiale elettorale	€350
c) Responsabile di tributi	€
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
e) Formatore professionale	€
f) Responsabile di archivi informatici	€

Handwritten signatures and initials: cy, r.h, [unclear], [unclear], [unclear], [unclear]

g) Ufficiale giudiziario	€
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

14. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato

15. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

16. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

17. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.

18. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

	Somma prevista anno 2019
Totale specifiche responsabilità	6.050,00

[Handwritten signatures and initials]

Art. 14
Indennità di servizio esterno

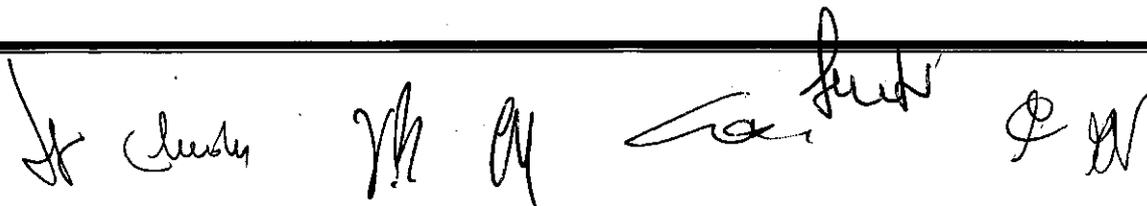
1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno del personale appartenente al personale della polizia locale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 2% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale risulta pari ad euro 2 alla giornata per un'ipotesi complessiva di 1.800 euro suddivisi per 300 giornate lavorative.
2. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede dell'ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
4. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 2 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art.10.
6. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.

	Somma prevista anno 2019
Totale indennità di servizio	1.800,00

Art. 15
Indennità di funzione

1. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale prevista dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una percentuale pari al 2% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale percentuale è pari ad euro 2.000.
2. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio) da un minimo di € 1.500 fino ad un massimo di € 3.000 annue lorde.
3. Tale responsabilità può essere attribuita unicamente al personale che:
 - a. svolga particolari funzioni formalmente assegnate ai sensi del vigente regolamento regionale;
 - b. tali funzioni devono essere espletate in una specifica struttura.
4. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.
5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 20 e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

	Somma prevista anno 2019
Totale indennità di servizio	2.000,00



Art. 16

Progetti

1. Per l'anno 2019-2021 è prevista l'attuazione dei seguenti progetti:
 - progetto "vigilanza e pubblica sicurezza", così come definito nell'allegato "B" al presente contratto;
 - progetto "progetto informatizzazione entrate", così come definito nell'allegato "C" al presente contratto;
 - progetto "accompagnamento dei bambini scuola dell'infanzia nel tragitto effettuato con il trasporto pubblico locale", così come definito nell'allegato "D" al presente contratto;
 - progetto "disponibilità": garantire prestazioni lavorative oltre il normale orario di servizio o in flessibilità oraria richiesta dalla peculiare natura del servizio, in particolare in occasione delle manifestazioni turistiche organizzate o patrocinate dal Comune, quelle di natura religiosa ed altri interventi da erogare alla collettività in regime di necessità e urgenza - così come definito nell'allegato "E" al presente contratto;
2. Di dare atto che i predetti progetti sono principalmente finanziati da risorse di parte variabili. Per l'anno 2019 le risorse destinate a tali progetti sono le seguenti:

Progetto di vigilanza e pubblica sicurezza	€ 9.600,00
Progetto entrate	€ 2.000,00
Progetto accompagnamento bambini scuola dell'infanzia	€ 1.000,00
Progetto disponibilità	€ 5.000,00

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 23 e finalizzati a compensare la performance organizzativa ed individuale.

Art. 17

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e la performance individuale

1. La disciplina contenuta nei commi successivi costituisce l'applicazione del combinato disposto dell'art. 4, comma 2, lettera b) del CCNL del 1.4.1999 e dell'art. 40 comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001 relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

[Handwritten signatures and initials]

2. La valutazione della performance organizzativa ed individuale avverrà sulla base di apposito sistema adottato dall'ente.
3. Le risorse per compensare la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati, della valutazione dei comportamenti organizzativi attesi e delle capacità professionali dimostrate.
4. Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance, l'importo destinato a tale scopo è ridotto a ciascun dipendente per una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/08 (primi dieci giorni di malattia per ciascun evento morboso).
5. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, le risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto, all'eventuale part-time ed ai mesi di servizio prestati.
6. Le risorse destinate sono le seguenti:

	Somma prevista anno 2019
Performance individuale e collettiva	€ 30.783,26

Art. 18

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Il presente contratto prevede lo stanziamento di risorse finalizzate alla liquidazione di emolumenti connessi all'attività di progettazione espletata con la precedente normativa e ai sensi del D.Lgs 50/2016.
2. Il presente contratto prevede lo stanziamento di risorse finalizzate alla liquidazione di emolumenti connessi all'attività di recupero di entrate e tributi, attività regolata da apposito regolamento.
3. L'esatto importo verrà liquidato a consuntivo con atto autonomo del segretario comunale.

Descrizione delle attività	Indennità anno 2019
Progettazione di opere pubbliche	€ 15.000,00
Recupero entrate	€ 1.000,00

Art. 19

Risorse destinate all'indennità di comparto

1. L'art. 33 del CCNL 22.1.2004 ha istituito, al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale delle regioni e degli enti locali con quella del restante personale pubblico, l'indennità di comparto.
2. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per 12 mensilità. Viene corrisposta, con decorrenza dal 01.01.2003, nella misura stabilita dal già citato art. 33 del CCNL 22.1.2004.
3. Le risorse decentrate destinate a tale scopo sono così quantificate:

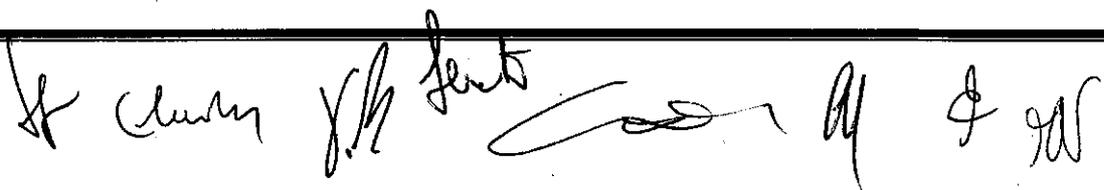
	Indennità anno 2019
Indennità di comparto	€13.795,29

Art. 20

Risorse destinate alle progressioni orizzontali

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale pari al 8 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo). Tale percentuale è pari ad euro 7.400,00
2. Le parti danno atto che:
 - la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3-D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i. per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii. per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii. per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv. per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - v. per la categoria D3 dalla posizione D3 alla D7;
 - il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;

- ai sensi dell'art. 12, comma 8, del CCNL 21.5.2018 in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019-2021 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto verranno ripartite secondo criteri previsti dal contratto nazionale.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- Il dipendente deve avere il requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.
 - La progressione verrà assegnata ai dipendenti aventi diritto che hanno conseguito un punteggio superiore a 80/100 (o voto equivalente) nel triennio precedente all'anno in cui è adotta la decisione di attivazione dell'istituto.
 - Verrà inoltre tenuta in considerazione:
 - L'anzianità di servizio presso l'ente;
 - Le competenze acquisite e certificate con processi formativi;
 - L'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.
5. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale da 1° gennaio del secondo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
6. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo



delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

	valore corrispondente anno 2019
Progressioni orizzontali attribuite al 31.12.2019	€ 7.400

Art. 21

Risorse destinate ai compensi ISTAT

1. Il comune di Lovere non è stato selezionato come ente partecipante per l'anno 2019 al censimento permanente.
2. Le risorse decentrate relative all'anno 2019 destinate a finanziare l'attività sono le seguenti:

Compensi ISTAT 2019	€ 0,00
---------------------	---------------

Art. 22

Alte professionalità

1. Il comune di Lovere ha inserito nel fondo delle risorse decentrate lo stanziamento relativo allo 0,2% del monte salari 2001 Art. 32 comma 17 CCNL 2002-2005. Non si prevedono attivazioni di alte professionalità per l'anno 2019 e pertanto verranno conseguentemente accantonate.
2. Le risorse decentrate relative all'anno 2019 destinate a finanziare l'attività in oggetto sono le seguenti:

Alte professionalità 2019	€ 0,00
---------------------------	---------------

Handwritten signatures and notes:
W. M. V.P. Serb. con: P. Cusler

TITOLO III
Disposizioni finali

Art. 23
Disposizioni finali

- 1) I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, così come disposto dalla vigente normazione, sono acquisite a saldi di bilancio.
- 2) Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e, ove necessario, dalle disposizioni di legge.
- 3) Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 4; comma 1.
- 4) In relazione all'attuazione del regolamento del personale approvato con delibera G.C. 130/2019, le parti concordano che:
 - a. Per le ore di banca ore maturate al 30.09.2019, si assicurerà al dipendente il godimento delle stesse fino a un massimo di n. 250 ore nei prossimi tre anni.
 - b. Per le ferie maturate al 30.09.2019, si assicurerà al dipendente il godimento delle stesse entro il 31.12.2022.

Lovere, li 06.11.2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

FABIO GREGORINI - segretario comunale, Presidente

Chopini
.....

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

GIORGIO COTTI COMETTI - FP-CGIL

Geo Cotti Cometti
.....

X ALESSANDRO MATTANZA - CSA

Alessandro Mattanza
.....

CATANIA MASSIMO - FP CISL

Catania Massimo
.....

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA:

BRINDISI VITTORIO

Vittorio Brindisi
.....

MORETTI NARRIMAN

Moretti Narriman
.....

SERTORI VALENTINO

Sertori Valentino
.....

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano a partire da gennaio 2020 a stanziare risorse variabili alimentate da proventi ex art. 208 codice della strada al fine di finanziare la previdenza integrativa della polizia locale come previsto dall'art. 56/ quater CCNL 2016/2018 stanziando 700 euro a persona, rispettando le previsioni normative e contabili.

Lovere, li 06.11.2019

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

FABIO GREGORINI - segretario comunale, Presidente

F. Gregorini.....

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

GIORGIO COTTI COMETTI - FP-CGIL

Giorgio Cotti Cometti.....

✗ ALESSANDRO MATTANZA - CSA

Alessandro Mattanza.....

CATANIA MASSIMO - FP CISL

Massimo Catania.....

LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA:

BRINDISI VITTORIO

Vittorio Brindisi.....

MORETTI NARRIMAN

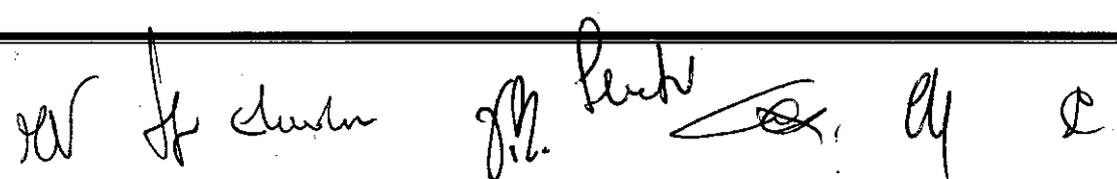
Moretti Narriman.....

SERTORI VALENTINO

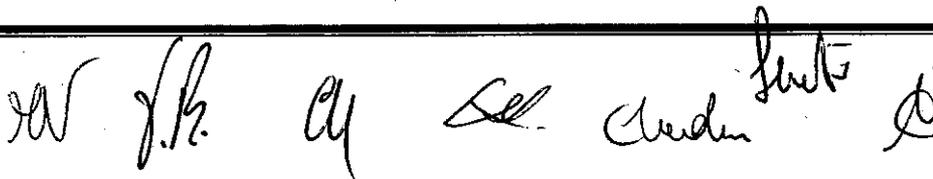
Sertori Valentino.....

ALLEGATO "A" - DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE

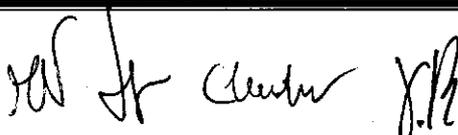
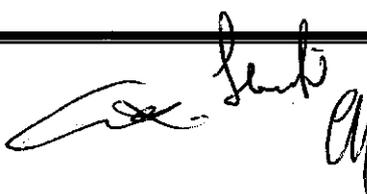
Risorse destinate per voci fisse stipendiali			
	Finalità del compenso		Risorse
	TOTALE FONDO 2019 DISPONIBILE		165.819,78 €
	Indennità di comparto	18%	13.795,29 €
Art.7 CCNL 2016-2018	Progressioni economiche orizzontali maturate al 31/12/2018	69%	53.187,29 €
	Progressioni economiche a carico del bilancio (PEO 2001-2004-06-09)- dichiarazione congiunta n.14 CCNL 2004		703,94 €
	Progressioni economiche a carico di bilanci di altri enti per mobilità dei dipendenti		
	Indennità per il personale educativo	0%	€ -
	Reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999	0%	€ -
Art.7 comma 4 lett.s	Straordinario	14%	11.000,00 €
	SOMME VOCI FISSE O RECUPERI	100%	77.278,64 €
	Risorse disponibili alla contrattazione		87.133,26 €



Utilizzo delle risorse del fondo			
	Finalità del compenso	%	Risorse assegnate
Art.16	Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	8%	7.400,00 €
Art.23	Indennità di turno	0%	- €
Art. 24	Indennità di reperibilità.	0%	- €
ART. 24 CCNL 2000	Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	0%	- €
Art. 70-bis	Indennità per particolari condizioni di lavoro	5%	4.000,00 €
	Comma 1 lett. C- maneggio valori	3%	2.500,00 €
	Comma 1 lett. B- esposti a rischi e con rischio di salute	1%	770,00 €
	Comma 1 lett. A- per le attività disagiate	1%	700,00 €
Art. 70-quinquies	Indennità per specifiche responsabilità comma 1-	6%	5.000,00 €
	Indennità per specifiche responsabilità comma 2	1%	1.050,00 €
Art.56 quinquies	Indennità per il servizio esterno personale PL	2%	1.800,00 €
Art.56 sexies	Indennità di funzione personale PL	2%	2.000,00 €
	Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	2%	1.500,00 €
Art.70-ter	Compensi ISTAT	0%	- €
	Compensi da incentivi tecnici	17%	15.000,00 €
Art.54 ccnl 2000	Risorse destinate ai messi notificatori	0%	- €
	Altri Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	1%	1.000,00 €
	Progetti specifici finanziati	20%	17.500,00 €



	<i>Progetto di vigilanza</i>	11%	9.200,00 €
	<i>Progetto sorveglianza autobus</i>	1%	1.000,00 €
	<i>Progetto recupero entrate</i>	2%	2.000,00 €
	<i>Progetto disponibilità</i>	6%	5.400,00 €
	TOTALI PARZIALI	65%	56.350,00 €
SOMME DISPONIBILI PER LA PRODUTTIVITÀ		35%	30.783,26 €


PROGETTO VIGILANZA E PUBBLICA SICUREZZA

Area: Area Polizia Locale

Posizione di servizio di riferimento: Dott. Lorandi Michele

Finalità del progetto: necessità di garantire un funzionale servizio di vigilanza e pubblica sicurezza a supporto del cittadino con un'articolazione oraria che possa assicurare la presenza costante e visibile sul territorio degli agenti di Polizia Locale.

Periodo di riferimento: dal 01.01.2019 al 31.12.2021;

Personale comunale coinvolto: gli agenti di Polizia Locale, il referente del servizio viene individuato nella figura del Responsabile dell'Area Polizia Locale.

Descrizione del progetto: il progetto dovrà assicurare la presenza sul territorio degli Agenti di Polizia Locale nel rispetto dell'orario opportunamente individuato. Tale articolazione oraria rappresenta una risposta concreta alle esigenze di vigilanza e di pubblica sicurezza rilevate sul territorio.

Modalità di esecuzione: il personale coinvolto nel progetto rispetterà il seguente orario di lavoro con rotazione settimanale. Tale orario di lavoro è considerato orario ordinario:

	Agente " A"	Agente " B"	Agente "C"	Agente "D"
Lunedì	13,00-19,00	07,00-13,00	13,00-19,00	07,00-13,00
Martedì	13,00-19,00	07,00-13,00	13,00-19,00	07,00-13,00
Mercoledì	Riposo	07,00-13,00	13,00-19,00	07,00-13,00
Giovedì	13,00-19,00	07,00-13,00	13,00-19,00	07,00-13,00
Venerdì	13,00-19,00	07,00-13,00	13,00-19,00	07,00-13,00
Sabato	13,00-19,00	06,30-12,30	13,00-19,00	06,30-12,30
Domenica	10,00-12,30 14,00-17,30 ¹	Riposo	Riposo	Riposo
Tot. Ore	36	36	36	36

¹ Per il periodo 15.06-15.09 la domenica prevede il seguente orario: dalle ore 10.00 alle ore 12.30 e dalle 14.30 alle 18.00;

[Handwritten signatures and initials]

La copertura oraria per i giorni feriali va dalle ore 07,00 alle ore 19,00 ad eccezione del lunedì e del giovedì con anticipo di mezz'ora sul primo turno per le esigenze connesse all'accertamento delle violazioni relative al divieto di sosta per lo spazzamento delle strade e delle aree di parcheggio programmato e del sabato con anticipo di mezz'ora sul primo turno per le esigenze connesse allo svolgimento del mercato settimanale e uscita alle 12,30.

Dal primo ottobre 2019, in applicazione del nuovo regolamento degli orari del Comune di Lovere, verrà applicato il seguente orario:

	Agente "A"	Agente "B"	Agente "C"	Agente "D"
Lunedì	12,45-18,45	06,15-12,15	12,45-18,45	06,15-12,15
Martedì	12,45-18,45	06,45-12,45	12,45-18,45	06,45-12,45
Mercoledì	Riposo	06,45-12,45	12,45-18,45	06,45-12,45
Giovedì	12,45-18,45	06,15-12,15	12,45-18,45	06,15-12,15
Venerdì	12,45-18,45	06,45-12,45	12,45-18,45	06,45-12,45
Sabato	12,45-18,45	06,15-12,15	12,45-18,45	06,15-12,15
Domenica	10,00-12,30 14,00-17,30 ²	Riposo	Riposo	Riposo
Tot. Ore	36	36	36	36

La copertura oraria per i giorni feriali va dalle ore 06,15 alle ore 18,45 con previsione di mezz'ora di flessibilità in entrata.

Per la giornata festiva della domenica, è svolto servizio dalle ore 10,00 alle ore 12,30 e dalle ore 14,00 alle ore 17,30, salvo il periodo 15.06-15.09 di ogni anno in cui il pomeriggio osserva il seguente orario: 14,30-18,00. In caso di festività riconosciuta, verrà riconosciuto lo straordinario.

In caso di rientro per sostituzione di un collega in ferie nel giorno di riposo, si applica la maggiorazione prevista dal contratto e si ha diritto a fruire di un giorno compensativo di riposo.

² Per il periodo 15.06-15.09 la domenica prevede il seguente orario: dalle ore 10.00 alle ore 12.30 e dalle 14.30 alle 18.00;

[Handwritten signatures and initials]

Oltre ai suddetti orari ordinari, in modalità sperimentativa, il personale della Polizia Locale garantisce in orario straordinario o a compensazione del minore orario ordinario svolto e concordato con il Responsabile del Servizio la presenza e lo svolgimento dei servizi

- per manifestazioni organizzate dal Comune o patrocinate dal Comune
- i sabati sera dal 15/07 al 31/08 dalle 21.00 alle 24.00

per un ammontare di ore suddivise equamente fra il personale coinvolto, tenuto conto delle ferie e della disponibilità di personale. Per la prestazione del precedente capoverso sono stanziati ulteriori 400,00 euro. Per l'anno 2019, visto il mancato svolgimento del servizio e la data di sottoscrizione del contratto decentrato, gli stessi andranno a finanziare il progetto vigilanza, il quale sarà diminuito per la stessa somma per la predetta annualità, la quale sarà destinata al progetto disponibilità.

Compenso e la modalità di erogazione:

Il compenso è determinato in complessivi € 9.200,00. Per il progetto sperimentale del sabato sera estivo sono stanziati ulteriori 400,00 euro per un totale complessivo di 9.600 euro. Per l'anno 2019 tali 400 euro vanno ad alimentare il progetto complessivo il quale sarà diminuito di pari importo per un totale valore finale del progetto di 9.200 euro.

La liquidazione del compenso avverrà nel rispetto del seguente calendario:

- Entro il mese di novembre dell'anno di riferimento in acconto per il periodo gennaio-giugno in relazione al progetto ordinario;
- Entro il mese di febbraio dell'anno successivo il saldo del progetto ordinario.
- Per il progetto sperimentale entro il febbraio dell'anno successivo, tenuto conto che la remunerazione della partecipazione è pari a 50 euro forfettari a servizio, non cumulabili con il progetto disponibilità.

Il compenso ordinario viene suddiviso tra il personale partecipante in base alle ore di lavoro effettivamente prestate in conformità all'orario concordato nel progetto, escludendo ferie e malattie.

Il referente del progetto dovrà relazionare gli organi dell'Ente rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati. La liquidazione del saldo dei suddetti compensi avverrà pertanto esclusivamente in relazione all'esito del progetto.

PROGETTO INFORMATIZZAZIONE ENTRATE

Area: Area Gestione Risorse

Responsabile di Servizio di riferimento: dott. Tiraboschi Andrea

Finalità del progetto: digitalizzazione dei processi di pagamento e di incasso delle entrate comunali ai sensi delle direttive AGID. Il calendario del lavoro prevede:

2019	Implementazione del sistema e test con una o più entrate afferenti all'area gestione risorse
2020	Inclusione nel sistema delle entrate afferenti all'area della polizia locale e dei cimiteriali e completamento delle entrate dell'area gestione risorse
2021	Inclusione nel sistema delle entrate afferenti all'area sociale e delle entrate residuali

Il segretario in accordo con il responsabile dell'area gestione risorse potrà rivedere il calendario di coinvolgimento delle entrate in relazione alle esigenze dell'ente.

Periodo di riferimento: dal 01.09.2019 al 31.12.2021.

Personale comunale coinvolto: i componenti verranno opportunamente individuati con provvedimento del Segretario Comunale, sentiti i responsabili di servizio. Fra i membri è individuato un coordinatore del progetto cui competeranno le funzioni di organizzazione e supervisione delle attività; al medesimo coordinatore competeranno le funzioni di report, analisi e relazione con gli organi dell'Ente.

Descrizione del progetto:

Il personale coinvolto dovrà proseguire nelle attività di implementazione del sistema PAGOPA per il Comune di Lovere, su un cronoprogramma concordato con il responsabile del servizio ragioneria. In particolare, i componenti dovranno provvedere ognuno per la parte di competenza a:

- individuare le entrate da gestire tramite PagoPa in modo esclusivo o integrando altri canali;
- provvedere all'individuazione delle varie casistiche rientranti nelle singole tipologie di entrata e a tipizzarle in modo tale da poter essere gestite tramite PagoPa. A titolo esemplificativo, si consideri un servizio che prevede diverse tariffe che variano per più parametri. Ciascun componente del nucleo individuerà tutte le possibili casistiche e provvederà a configurarli sulla piattaforma PagoPa;

[Handwritten signatures and initials]

- nel caso in cui si ritenga possibile attivare anche le liste di carico, ovvero liste di debitori con importo predefinito, i componenti del nucleo inseriranno le anagrafiche nel portale con il primo pagamento utile;
- anche se non sono previsti pagamenti imminenti per alcune fattispecie, qualora il nucleo lo ritenga opportuno, si potrà procedere al caricamento anche di anagrafiche che nel periodo considerato non presentano ancora situazioni debitorie;
- il portale dovrà essere implementato entro il 31/12/2019 prevedendo il test di almeno un'entrata.

Compenso e la modalità di erogazione:

Il compenso complessivo del nucleo è determinato in € 2.000,00.

Il compenso verrà così suddiviso

- un 10% verrà assegnato al coordinatore del progetto;
- la parte rimanente verrà suddivisa fra i dipendenti coinvolti, compreso il coordinatore, in relazione alle ore e all'apporto dato al progetto.

La liquidazione del predetto compenso avverrà nel rispetto del seguente calendario:

- entro il mese di febbraio dell'anno successivo - pagamento del progetto.

Il referente del progetto dovrà relazionare gli organi dell'Ente rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati. La liquidazione dei suddetti compensi avverrà pertanto esclusivamente in relazione all'esito del progetto.

Handwritten signatures and initials: *AN*, *N.B.*, *ai*, *Scuro*, *con*, *chiusura*

Handwritten mark

ALLEGATO D) C.C.D.I. 2019-2021

**PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO BAMBINI DELL'INFANZIA STATALE
NEL TRAGITTO EFFETTUATO CON IL TRASPORTO PUBBLICO LOCALE/SCOLASTICO**

Area: Area Affari Generali

Responsabile di Servizio di riferimento: Dott.ssa Enrica Vender

Finalità del progetto: garantire adeguata assistenza ai bambini della scuola dell'infanzia statale che si avvalgono del servizio di trasporto pubblico locale/scolastico lungo il tragitto casa-scuola e scuola-casa.

Periodo di riferimento: dal 01.01.2019 al 31.12.2019.

Personale comunale coinvolto: i componenti vengono opportunamente individuati dal Responsabile dell'Area Affari Generali.

Descrizione del progetto:

I predetti dipendenti accompagneranno i bambini della scuola dell'infanzia statale che si avvalgono del trasporto pubblico locale/scolastico lungo il tragitto casa-scuola e scuola casa, garantendo la sorveglianza dei medesimi nel rispetto del vigente regolamento in materia di trasporto scolastico.

Modalità di gestione

I predetti dipendenti coordinati dal Responsabile dell'Area Affari Generali garantiscono lo svolgimento del servizio in argomento dal lunedì al venerdì nel rispetto della calendarizzazione delle attività scolastiche.

Compenso e la modalità di erogazione:

Il compenso complessivo del nucleo è determinato in € 1.000,00.

Il compenso verrà così suddiviso tra i dipendenti opportunamente individuati in relazione agli accessi effettuati.

La liquidazione del predetto compenso avverrà nel rispetto del seguente calendario:

- entro il mese di novembre 2019 verranno liquidati i compensi relativi al progetto del I semestre
- entro il mese di febbraio 2019 verranno liquidati i compensi relativi al progetto del II semestre

Il Responsabile di servizio effettuerà apposita comunicazione all'Ufficio Personale indicando il totale degli accessi effettuati da ciascun dipendente coinvolto. La liquidazione dei suddetti compensi avverrà pertanto esclusivamente in relazione all'esito del progetto.

SAV *Enrica Vender* *Flucto* *Y.P.* *AV* *Φ*

ALLEGATO E) C.C.D.I. 2019-2021

PROGETTO DISPONIBILITA'

Area: Area Segretario Comunale.

Responsabile di Servizio di riferimento: Segretario Comunale;

Finalità del progetto: garantire prestazioni lavorative oltre il normale orario di servizio o in flessibilità oraria richiesta dalla peculiare natura del servizio, in particolare in occasione delle manifestazioni turistiche organizzate o patrociniate dal Comune, quelle di natura religiosa ed altri interventi da erogare alla collettività in regime di necessità e urgenza;

Periodo di riferimento: dal 01.01.2019 al 31.12.2019;

Personale comunale coinvolto: i responsabili dei Servizi individuano l'intervento e coordinano il personale coinvolto garantendo lo svolgimento del servizio e comunicano al Segretario Comunale, attraverso l'ufficio del personale e nelle modalità concordate con lo stesso, le prestazioni lavorative rese dai singoli lavoratori impiegati.

Descrizione del progetto:

I dipendenti per ogni tipologia di intervento sotto-menzionata, avranno diritto a un'indennità come di seguito indicato.

Per prestazione programmabile si intende attività conosciuta e organizzabile entro le 48 ore antecedenti all'evento, qualsiasi ne sia la natura o il motivo.

Importo	Tipologia di intervento
16 euro	per ogni <u>partecipazione programmabile</u> alle sedute del Consiglio Comunale e alle riunioni delle commissioni;
40 euro	Prestazioni <u>lavorative programmabili</u> e caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività in orari diurni (dalle ore 6.00 fino alle ore 22.00) e feriali.
50 euro	Prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività a prescindere dal contenuto: <ul style="list-style-type: none">• in orari notturni feriali per attività programmabili e non programmabili protratte oltre le ore 22.00 e per interventi dalle ore 22.00 alle ore 6.00;• in giornate festive per attività programmabili;
75 euro	<u>Per prestazioni non programmabili</u> che richiedono richiami in servizio sia in giornate feriali che festivi , comprese le festività infrasettimanali

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

Compenso e la modalità di erogazione:

Il fondo del progetto è determinato in € 5.400,00.

Il compenso verrà così suddiviso tra i dipendenti opportunamente individuati in relazione agli accessi effettuati.

La liquidazione del predetto compenso avverrà nel rispetto del seguente calendario:

- entro il mese di novembre 2019 verranno liquidati i compensi relativi al progetto del I semestre
- entro il mese di febbraio 2019 verranno liquidati i compensi relativi al progetto del II semestre

Il Responsabile di servizio effettuerà apposita comunicazione all'Ufficio Personale a fine anno indicando il totale degli accessi effettuati da ciascun dipendente coinvolto e la tipologia degli stessi.

La liquidazione dei suddetti compensi avverrà pertanto esclusivamente in relazione all'esito del progetto e alla certificazione del Segretario Comunale.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]