

**COMUNE DI MILAZZO**  
**CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA**

Prot. n. ....

Data .....

## Relazione illustrativa

**Modulo I**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		Pre-intesa 28 APRILE 2021 Contratto 2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		anno 2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Mazzù Andreina (Segretario Generale) Componenti: Bucolo Michele,(Dirigente)  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: C.G.I.L. F.P., CISL-FP e CSA ( <i>elenco sigle</i> )  Firmatarie della pre-intesa C.G.I.L. F.P., CISL-FP e CSA Firmatarie del contratto: C.G.I.L. F.P., CISL-FP e CSA
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) Criteri per l'attribuzione indennità delle condizioni di lavoro c) Criteri per l'attribuzione indennità per specifiche e particolari responsabilità d) Criteri per l'attribuzione indennità di reperibilità e) Criteri per l'attribuzione indennità per orario notturno, etc. f) Criteri per l'attribuzione indennità di funzione (polizia locale) g) Criteri per l'attribuzione indennità di turno
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data?
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: .....
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del</b>	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? SI
		È Stato Assolto L'obbligo Di Pubblicazione Di Cui All'art. 11, Cc. 6 E 8, D.Lgs. N. 150/2009? SI

	<b>divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009?
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## **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

### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

**Art. 1 Campo di applicazione e durata**

**Art. 2 Servizi minimi essenziali**

**Art. 3 Relazioni Sindacali Art. 3 CCNL 21/05/2018**

**Art. 4 Informazione**

**Art.5 Confronto**

**Art. 6 Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica**

**Art. 7 Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.**

**Art. 8 Salute e sicurezza sui posti di lavoro D. Lgs.vo n. 81/2008**

**Art. 9 Formazione e aggiornamento del personale Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018**

**Art. 10 Lavoro straordinario**

**Art. 11 Banca delle ore**

**Art. 12 Comitato unico di garanzia e pari opportunità**

### **TITOLO II IL TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 13 Risorse finanziarie**

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" e quantificate in € 773.738,00 come risultante dalla determina del Responsabile del Settore n.211 del 30/12/2020.
2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 416.255,00 già decurtate delle somme destinate per:
  - a) progressioni economiche;
  - b) indennità di comparto;
  - c) indennità direzione unità operativa;
  - d) indennità personale asilo nido
  - e) riclassificazione ex II e V livellisaranno utilizzate per compensare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.
4. Per l'anno 2020 le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.

**Art. 14 Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale** (non è stato oggetto di contrattazione)

**Art. 15 Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance** (non è stato oggetto di contrattazione)

**Art. 16 Differenziazione del premio individuale (somme variabili)** (non è stato oggetto di contrattazione)

**Art. 17 Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative**

1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del CCNL 21/05/2018.

2. Le risorse per la retribuzione di posizione e risultato delle P.O. è pari ad € 110.000,00 di cui € 69.543,00 già destinare così come stabilito in sede di C.C.D.I. nell'anno 2016 e la restante parte pari ad € 40.457,00 stabilite con la presente.

**Art. 18 Progressione economica orizzontale**

(non è stato oggetto di contrattazione)

**Art. 19 Indennità condizioni di lavoro**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. 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.
3. Tale indennità, per l'anno 2020 interesserà i dipendenti assegnati a tutti i settori. La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno.

Le risorse per la remunerazione dell'indennità condizione di lavoro è pari ad € 15.000,00

**Art. 20 Indennità per specifiche e particolari responsabilità**

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti del CCNL, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi. Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti/ Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva, deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, sempre qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta per compensare:
  - a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile , elettorale ed anagrafe nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
  - b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
  - c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
  - d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Le risorse per l'indennità di responsabilità, di cui al comma 1 del presente articolo, è pari ad € 15.000,00

Le risorse per l'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui al comma 2 è pari ad € 5.000,00

Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

**Art. 21 Reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore in giornata feriale ed € 20,66 in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

*Le Aree/Servizi interessati al presente istituto sono:*

- 1)Polizia Locale
- 2)Stato Civile
- 3)Lavori Pubblici

Le risorse per la remunerazione della indennità di reperibilità sono quantificate in € 12.000,00.

#### **Art. 22 Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno**

1. E' assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000, così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.
2. Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 3.000,00.

#### **Art. 23 Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge**

(non è stato oggetto di contrattazione)

#### **Art. 24 Messi Notificatori** (non è stato oggetto di contrattazione)

#### **Art. 25 Orario di lavoro flessibile** (non è stato oggetto di contrattazione)

#### **Art. 26 Welfare Integrativo** (non è stato oggetto di contrattazione)

### **SEZIONE SPECIALE PER LA POLIZIA LOCALE**

#### **Art. 1 Indennità di funzione**

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

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinata, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7.

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

5. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5;
- b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
- e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

I criteri per il riconoscimento di detta indennità nei "CORPI" di P.L. , sono:

- 1) Personale che svolge attività complessa (amministrativa, stradale, ambientale, giudiziaria)
- 2) Personale con autonomia nella attività di cui al punto 1
- 3) Personale che svolge attività esterna
- 4) Grado rivestito

Il RANGE di riconoscimento dell'indennità, al fine di renderla compatibile con il grado rivestito e le connesse responsabilità, viene sviluppato su 2 aree economiche, che rappresentano l'ambito di intervento dei parametri sopra indicati, come di seguito descritti:

- a) cat. C da € 0 ad € 800,00,
- b) cat. D da € 0 ad € 2.000,00:

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 10.000,00.

## **Art. 2 Turnazioni**

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
  - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
  - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
  - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
  - a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;
  - b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006;

c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL 9/5/2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

Le risorse per la remunerazione della indennità di cui al comma 1 sono quantificate in € 14.000,00.

**Art. 3 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada** (non è stato oggetto di contrattazione)

**Art. 4 Indennità di servizio esterno** (non è stato oggetto di contrattazione)

**Art. 5 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato** (non è stato oggetto di contrattazione)

**Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo (determinazione n. 211 del 30.12.2020 e n. 29 del 09.02.2021).**

**Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa 2020**

DESCRIZIONE	
<b>Risorse stabili</b>	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67 CCNL 22/05/2018)	801.891
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)	28.288
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	15.821
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)	26.404
Risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, co.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)	-
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE PERSONALE DIRIGENZIALE - (ART.67, COMMA 2 LETT.F)	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)	-
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.67, COMMA 2 LETT.H)	-
	-
	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'	69.543
DECURTAZIONI RIALLINEAMENTO IMPORTO 2016 (ART.23, comma 2, D.Lgs.75/2017)	29.123
	<b>773.738</b>
<b>Risorse variabili soggette al limite</b>	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018) <sup>(2)</sup>	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018) <sup>(3) * (4)</sup>	
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)	4.436
INTEGRAZIONE 1,2% - (Art.67, C.4, CCNL 216-2018; ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018; ART. 54, CCNL 14.9.2000)	
SERVIZI AGGIUNTIVI E DI MANTENIMENTO (ART.56-QUATER, C.1, LETT.C ed altri servizi aggiuntivi; EX ART.15 C. 5 CCNL 98-01)	
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 216-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) <sup>(*)</sup>	
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	4.436
Totale Risorse variabili soggette al limite	-
<b>Risorse variabili NON soggette al limite</b>	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 68, co. 1, ultimo periodo; ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.67,C.3, lett.E) CCNL 2016-2018 e ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001)	
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (Corte dei conti, Sezione Autonomie)	
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) <sup>(5) (7)</sup>	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) <sup>(8)</sup>	
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011) <sup>(*)</sup>	
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	-
<b>TOTALE RISORSE VARIABILE</b>	<b>-</b>
<b>TOTALE</b>	<b>773.738</b>
<b>TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO</b>	<b>773.738</b>
<b>IMPORTO P.O E ALTE PROFESSIONALITA'</b>	<b>69.543</b>
<b>IMPORTO FONDO PRIMA DELLA VERIFICA DEL LIMITE 2016</b>	<b>843.281</b>
(1) FONDO 2016	799.172
(2) RIDUZIONE PER SUPERAMENTO LIMITE 2016	44.109
(3)	
(4)	
<b>T O T A L E F O N D O 2 0 2 0</b>	<b>7 2 9 6 2</b>

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 13 le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Indennità di turno	14.000
Indennità di reperibilità - Integrazione	30.000
Indennità "Condizioni di lavoro"	15.000
Indennità per specifiche responsabilità	20.000
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e di risultato	40.457
Indennità di funzione (Polizia locale)	10.000
Turnazione (Polizia locale)	14.000
<b>TOTALE</b>	<b>132.457</b>

C) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di C.C.D.I. non prevede nuove progressioni economiche.

Il Dirigente f.f.  
Il Settore – Finanze, Tributi e Personale  
Dott.ssa Andreina Mazzù

\*\*\*\*\*