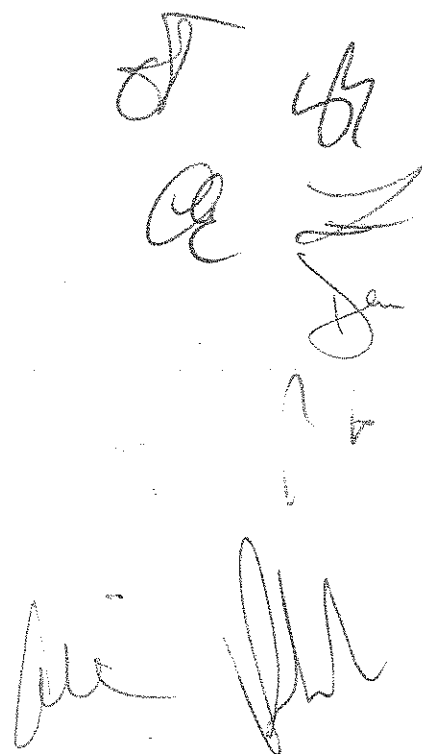


COMUNE DI
VILLANOVA DI CAMPOSAMPIERO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL TRIENNIO 2016 - 2018



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the bottom left and several smaller ones to its right.

A seguito dello svolgimento della procedura prevista dall'art. 5 del CCNL 1/4/1999 relativamente alla nomina del presidente e dei componenti della delegazione di parte pubblica, alla elaborazione delle direttive, acquisizione piattaforma e rivendicazioni sindacali;

Il giorno 1 dicembre 2016, alle ore 16.00 ha avuto luogo, presso la sede del Comune di Villanova di Camposampiero (Padova)

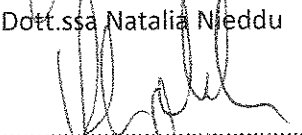
l'incontro tra:

- La delegazione di parte pubblica composta dal Presidente Dott.ssa Natalia Nieddu e dal Responsabile dei Servizi finanziari Dott. Michele Verzotto
- I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:
FP CGIL, CISL FP, UIL FPL
- I rappresentanti delle RR. SS. UU. del Comune di Villanova di Camposampiero

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato accordo decentrato integrativo relativo al personale dipendente del Comune di Villanova di Camposampiero, del Comparto delle Regioni ed Autonomie Locali.

Delegazione Parte Pubblica


.....
Dott.ssa Natalia Nieddu


.....
Dott. Michele Verzotto

Rappresentanti Organizzazioni Sindacali:

CISL FP

ETIENE FURLAN

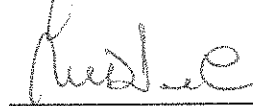
FP CGIL

DE PAOLIS DANIELA

UIL FPL

Firma





Il Rappresentante delle RR. SS. UU.

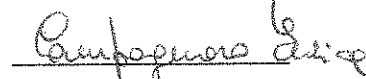
Nome e Cognome

Firma

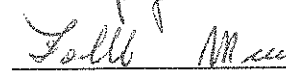
SANDRA BELOTTI



ENRICA CAMPAGNARO



MAURIZIO ZAMBECCHI



DOMENICO MANDORINO



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nell'attuale contesto normativo e contrattuale. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

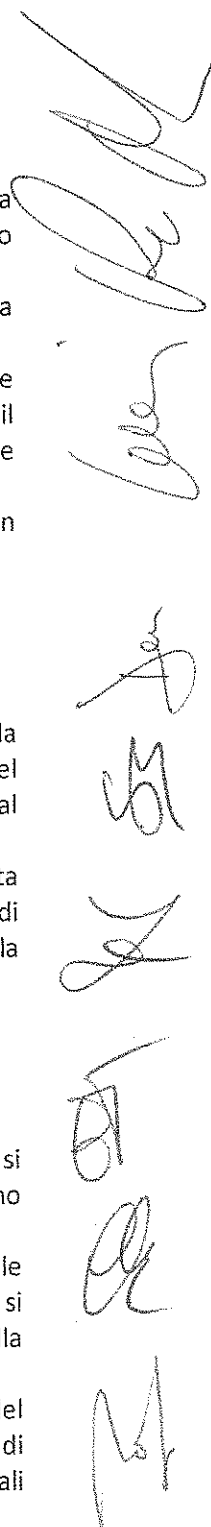
1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, a tempo parziale o a tempo pieno - ivi compreso il personale comandato o distaccato.
2. Esso ha validità triennale, 2016 – 2018, ed i suoi effetti decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo quanto disposto dall'art. 22 del presente contratto.
3. E' fatta salva la determinazione con cadenza annuale dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, di norma in occasione della stipula dell'accordo di cui al comma 3 dell'articolo precedente, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, verificata l'istanza, convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; in questo caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.



TITOLO II – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 5 – Individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della legge 12 giugno 1990, n. 146

Nell'ambito dei servizi essenziali, di cui all'art. 2, comma 1, del CCNQ 19 settembre 2002, è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 2, del succitato art. 2, al fine di assicurare, anche in occasione di sciopero, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Art. 6 – Prestazioni indispensabili e contingenti di personale per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali

Le parti individuano i seguenti contingenti professionali e numerici di personale che verrà esonerato dallo sciopero al fine di garantire la continuità delle prestazioni indispensabili di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ 19 settembre 2002, inerenti ai servizi pubblici essenziali, individuati dall'art. 2, comma 1, del CCNQ del 19 settembre 2002;

SERVIZIO	CATEGORIA	NUMERO ADDETTI
Servizio stato civile e/o elettorale	C/D	1
Servizi inerenti gestione rete stradale, sgombero neve, cimiteri	B/B3/C	1
Servizio ufficio tecnico manutenzione e ambiente e protezione civile	C/D	1

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITA'

Art. 7 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale.
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili), anch'esse confermate dall'art. 31, comma 3 del CCNL 22.01.2004 possono essere stanziate esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.

- e) il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

CAPO III – LA PRODUTTIVITA'

Art. 10 – Calcolo della “Produttività”

1. Costituiscono elementi per l’attribuzione individuale della quota di “produttività”, preventivamente ripartita per budget di Settore, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l’assunzione o la cessazione dal servizio in corso d’anno, l’eventuale rapporto a tempo parziale.
2. Il compenso medesimo dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto, anche qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell’anno. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Le assenze, oltre ai giorni non lavorativi inclusi in periodi lavorati o considerati presenze, devono essere conteggiate secondo le seguenti fattispecie:

TIPOLOGIA DI ASSENZA	ASSENZA CHE NON COMPORTANO DECURTAZIONE	ASSENZA CHE COMPORTANO DECURTAZIONE
Congedo ordinario	X	
Malattia		X
Infortunio	X	
Lutto	X	
Maternità obbligatoria	X	
Maternità anticipata	X	
Congedo matrimoniale		X
Congedo parentale		X
Permesso di 3 giorni per motivi personali		X
Aspettative senza retribuzione		X
Terapia salvavita	X	
Esami prenatali	X	
Malattia figlio + 3 anni		X
Malattia figlio – 3 anni		X
Partecipazione a concorsi ed esami		X
Donazione di sangue	X	
Permessi legge 104 portatori di handicap	X	
Permessi legge 104 per familiari		X
Permesso studio 150 ore usufruiti a giorni		X
Permesso studio 150 ore usufruiti a ore	X	
Permessi sindacali attività esterna all’ente		X
Permessi sindacali attività interna all’ente	X	
Assenza per nomina componente seggio elettorale/rappresentante di lista		X
Permessi per citazione a testimoniare(solo se la causa coinvolge l’Ente)	X	
Recupero lavoro straordinario	X	

3. I lavoratori assunti a tempo indeterminato durante il periodo di prova, e i lavoratori assunti a tempo determinato nel 1° semestre di servizio, non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo.

CAPO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI A PRESTAZIONI DISAGIATE, RISCHIOSE ED A SPECIFICHE/PARTICOLARI RESPONSABILITA'

Art. 12 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile di Area.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area, fatto salvo quanto di seguito disposto per le indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.99.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

Art. 13 – Indennità di rischio

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dal vigente CCNL (attualmente art. 37 CCNL 14/09/2000 e art. 41 CCNL 22/01/2004) di €. 30,00. L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
2. si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di rischio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente :

professioni	importo unitario mensile	motivazione
operaio specializzato addetto ai servizi stradali e cimiteriali	€. 30,00	utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), utilizzo di mezzi (meccanici, elettrici a motore, ecc,, complessi e a condizione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute.

Art. 14 – Indennità di disagio

1. Per situazioni di lavoro comportanti disagio, diverse da prestazioni soggette a rischi particolarmente rilevanti, svolte da personale delle categorie A, B, C, si intendono quelle situazioni che possono comportare, per la loro particolare natura o forma organizzativa, problemi per la salute o per il normale svolgimento di relazioni sociali. Sono da intendersi come

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

attività disagiate anche quelle comportanti particolari forme orarie che comunque garantiscano all'utenza la fruizione dei servizi anche in orari non usuali e che, comunque, consentono all'ente di garantire situazioni di front-office superiori a quelle possibili con un'articolazione oraria rigida.

2. Si individuano, in maniera esemplificativa, le seguenti situazioni di disagio:
 - a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro per specifiche esigenze organizzative dell'ente, escluso comunque il turno. (orario frazionato, multiorario, orario plurisettimanale);
 - b) esposizioni a situazioni di disagio connesse contestualmente alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna di particolare intensità, complessità o criticità (difficoltà comunicativa, relazionale o di mediazione culturale) a quelle attività ove l'elevata pressione dell'utenza è tale da non consentire l'autonoma gestione dei ritmi di lavoro.
 - c) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita mediante espletamento di funzioni d'ufficio fuori dalla sede abituale di lavoro per sopperire a particolari e oggettivi stati di bisogno o disagio dell'utenza.
 - d) esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica)
3. si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di disagio in presenza delle condizioni di cui al comma precedente :

Professioni	importo unitario mensile	motivazione
messo notificatore	€. 30,00	situazioni di disagio connesse contestualmente alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con utenza esterna, e situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse .

4. E' stabilita una indennità lorda di 30 euro mensili, da proporzionarsi in base ai giorni di effettiva presenza, desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze. L'erogazione dell'indennità avviene di norma, mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 15 – Indennità maneggio valori

1. Ai dipendenti, non responsabili di posizione organizzativa, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.
3. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
 - a) valori medi mensili maneggiati compresi da € 100,00 fino a € 1.000,00 indennità di € 0,60 giornaliera
 - b) valori medi mensili maneggiati superiore € 1001,00 indennità di € 1.55 giornaliera
4. si individuano i seguenti profili professionali cui compete l'indennità di maneggio valori in presenza delle condizioni, verificati dai rendiconti degli agenti contabili, di cui al comma precedente :
 - economo comunale
 - n. 1 addetto allo sportello anagrafe e stato civile

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

5. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene mensilmente, entro il mese successivo, in base alla presenza in servizio e all'effettivo espletamento delle attività rischiose, a seguito visto dal Responsabile del servizio sul cartellino presenze, e conguagliate a seguito di verifica del rendiconto dell'agente contabile, entro il mese di febbraio dell'anno successivo.

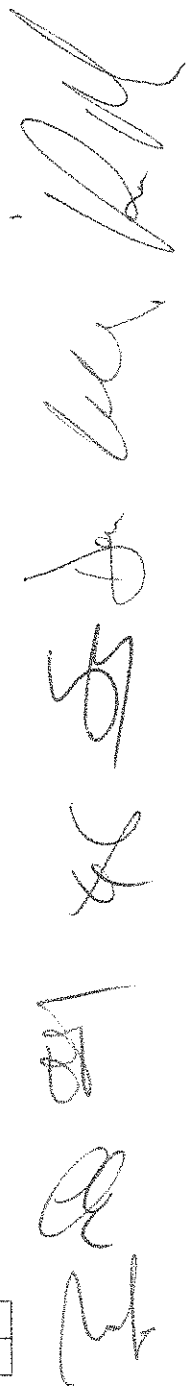
Art. 16 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. l ccnl 1.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004 – che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999 (importo massimo €. 300,00 annui lordi) le indennità vengono così determinate:
- a) personale in possesso della delega di ufficiale d'anagrafe e di stato civile €. 300,00;
 - b) responsabile dei tributi €. 300,00;
 - c) messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario €. 300,00;
 - d) personale con compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici individuato dal dirigente competente €. 300,00
 - e) personale addetto ai servizi di Protezione civile individuato dal Piano Comunale di protezione civile €. 300,00
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto da parte dell'organo competente.
3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro né con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
4. L'indennità per specifiche responsabilità di norma è erogata mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art. 17 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. f ccnl 1.04.1999)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lettera f), aggiornato da ultimo dall'art. 7, comma 1, del CCNL 09.05.2006, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite, con apposito provvedimento dai Responsabili di Area al personale appartenente alla categoria B, C e D, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.
2. Le Indennità vengono attribuite in relazione alla Specificità riconosciuta del Procedimento o Compito particolare assegnato. Detta specificità viene individuata e graduata dai Responsabili dei Servizi in concertazione con il Segretario Comunale, secondo la scheda pesatura delle responsabilità in allegato al presente accordo (all. A).
3. Si ritiene Specifico il Procedimento o Compito che avrà raggiunto un punteggio pari almeno a 7 punti totalizzati utilizzando i parametri e i criteri contenuti nella allegata scheda (All. A). Oltre detta soglia si ha diritto a misure di indennità diverse in rapporto alle diverse specificità riconosciute alle responsabilità o compiti assegnati, secondo il seguente schema e, di fianco, sono riportate le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità:

PUNTEGGIO da 7 a 11	€ 300,00
PUNTEGGIO da 12 a 15	€ 500,00



4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità specifiche diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
5. L' indennità di norma è erogata mensilmente, entro il mese successivo a quello di maturazione del diritto, in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
6. I dipendenti cui attribuire l'indennità per specifiche responsabilità o compiti saranno individuati con provvedimento del Responsabile di Servizio interessato.
7. La nomina ha validità fino revoca ovvero fino alla cessazione dell'incarico attribuito al responsabile stesso.
8. L'applicazione dell'istituto in parola sarà a far data dal 01/01/2016, precedentemente trova attuazione il sistema previgente.

Art. 18 – Indennità di reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14/09/2000 e s.m.i., ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene semestralmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Settore/Servizio, di norma entro il mese successivo a quello di maturazione del semestre.

CAPO VI – COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 19 – Compensi previsti da particolari disposizioni di legge

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 01.04.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi dei specifici regolamenti e disposizioni vigenti nell'ente.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 20 – Personale in gestione associata

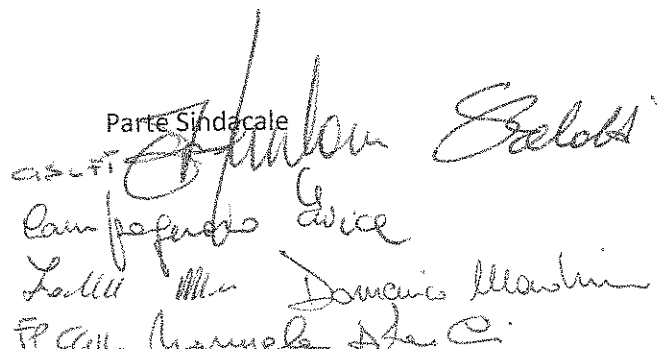
Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi sono concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

Art. 21 – Norma finale

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. A seguito sottoscrizione parte economica. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

Letto confermato e sottoscritto, li... 01.12. 2016

Parte Pubblica


Parte Sindacale
 Casati
 Campofredes
 Lodi
 F.lli
 Giuseppe
 Domicio
 M. Martin
 M. S. C.


All. A

ASSEGNAZIONE DEI PROCEDIMENTI O COMPITI CHE COMPORNO
SPECIFICHE RESPONSABILITA'
PESATURA DELLA SPECIFICITA' DEI PROCEDIMENTI-ANNO ____

Area _____ Ufficio _____

DIPENDENTE

Cognome _____ Nome _____

Profilo Professionale _____ Categoria _____

Descrizione Responsabilità _____

Parametro di pesatura della specificità dei procedimenti o dei compiti	Assegnazione punteggi: 1-2-3
1. Complessità normativa del procedimento - difficoltà legata alla necessità di aggiornamenti normativi	
2. Implicazione del procedimento assegnato con le funzioni di altri uffici o aree - necessità di coordinamento con il resto della struttura	
3. Autonomia del procedimento da altri procedimenti assegnati a diverso personale	
4. Procedimento o compito che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con l'utenza	
5. Procedimento che implica contatti e rapporti continui e non programmabili con gli amministratori e con la Direzione Generale	
TOTALE	

SPECIFICITA' MEDIA	Punti da 7 a 11	€ 300,00
SPECIFICITA' ALTA	Punti da 12 a 15	€ 500,00

Indennità attribuita _____

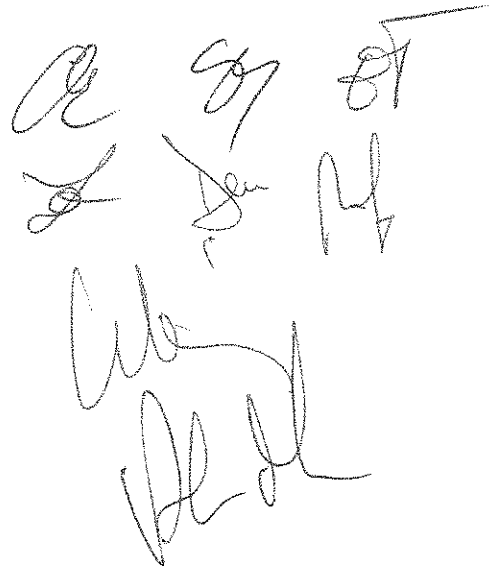
Villanova di Camposampiero __/__/__

Il Responsabile del Servizio

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Descrizione delle Responsabilità attualmente in essere

Responsabilità	Categoria	Importo
Responsabili di servizio, di ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti	D	€ 500,00
Responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità qualora non si rivesta la figura di responsabile di servizio	C	€ 300,00
Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro disomogenei (lavoratori in mobilità, lavoratori di altri enti, ecc) per attività manutentiva esterna e con conseguimento di pluralità di obiettivi/risultati su particolari piani di attività, nell'ambito delle competenze esercitabili previste dalla declaratoria di appartenenza - CCNL 31.3.1999 allegato A	B	€ 300,00



 A series of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'A', 'G', 'E', 'F', 'M', and 'H', arranged in a grid-like fashion.