



**CITTA' DI SEREGNO**  
**Provincia di Monza e Brianza**

Le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, composte così come previsto dalla deliberazione del Commissario Straordinario, adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 62 del 5.6.2018.

Richiamato l'atto d'indirizzo dell'Amministrazione per la contrattazione decentrata - giusta delibera di G.C. n. 148 del 1.12.2020.

Richiamato altresì il cci anno 2019 - parte normativa ed economica, sottoscritto in data 23.12.2019.

**STIPULANO LA SEGUENTE IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**ANNO 2020 - PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA**

**ART. 1 - OGGETTO, DURATA E NORMA PROGRAMMATICA**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo:
  - a. si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Seregno con contratto a tempo indeterminato e determinato;
  - b. ha valenza economica per la destinazione del fondo risorse decentrate anno 2020 unitamente a valenza normativa per alcuni istituti e materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione;
  - c. ha durata annuale a valere dal **1.1.2020 salvo quanto indicato ai successivi commi 2 e 3.**
2. Le parti, rilevato che a causa situazione emergenziale creatasi nell'anno 2020, non può concludersi entro la fine del corrente anno 2020 la contrattazione integrativa di parte normativa sulla totalità delle materie e degli aspetti contrattuali, condividono la necessità di stipulare per la presente annualità un CCI cd. "ponte" contenente la disciplina essenziale non ulteriormente rinviabile, demandano alla contrattazione per l'anno 2021 la definizione normativa a valenza triennale degli istituti non rinnovati od esaustivamente disciplinati dal CCI anno 2019, confermando i seguenti principi già individuati nel CCI 2019:
  - a. Sistema di incentivazione delle performance ancorato alla valutazione e conseguente erogazione degli incentivi**
    1. Attribuzione di un peso non inferiore al 40% e non superiore al 50% alla valutazione dei comportamenti organizzativi
    2. Attribuzione di un peso non inferiore a 50% e non superiore al 60% alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi, comprensivi o meno dei valori attesi in materia del cosiddetto "barometro della qualità"
    3. Parametrazione del budget potenzialmente accessibile direttamente proporzionale all'orario di lavoro (tempo pieno o tempo parziale)
    4. Ragionevole parametrazione del budget alla categoria professionale d'inquadramento valutando se attribuire altresì valori differenziali alla posizione economica in godimento
    5. Definizione di un sistema di facile comprensione per tutti i fruitori dello stesso
    6. Idoneità del sistema di valutazione a monitorare altresì annualmente il livello professionale raggiunto in relazione alle aspettative connesse alla categoria e posizione economica di appartenenza e sua valorizzazione, sia nell'ambito della valutazione annuale delle performance sia ai fini della progressione orizzontale
  - b. Indennità per specifiche responsabilità e Indennità di funzione Polizia Locale**

- Definizione dei criteri per il conferimento d'incarichi di specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies CCNL Funzioni Locali 21.5.2018, fondato sulla correlazione di tale incentivo all'effettivo conferimento di funzioni non ordinariamente connesse alle mansioni richiedibili secondo il profilo professionale e categoria di appartenenza, indicando altresì:

- casi esemplificativi;
- procedura di nomina, affidata al dirigente e coordinata dal Segretario Generale;
- correlazione della percezione della parametrizzazione dell'indennità all'orario di lavoro (tempo pieno o part-time);
- individuazione di fasce/pesature dei valori economici correlata alla rilevanza delle responsabilità assegnate differenziandole nei rispettivi minimi e massimi tra categorie B-C-D;
- condivisione, in ragione delle dimensioni organizzative dell'ente, della residualità dell'istituto per le categorie B;

- Disciplina delle specifiche responsabilità (indennità di funzione) per il corpo della Polizia Locale analoga nelle finalità e nei presupposti a quanto innanzi indicato ed adeguata alle peculiarità dei profili professionali in oggetto.

- Definizione annuale del budget del fondo destinato al finanziamento dell'indennità di responsabilità ed al suo interno della quota eventualmente riservata alle specifiche responsabilità (indennità di funzione) del Corpo di PL, facendo confluire la parte non utilizzata nel fondo per gli incentivi destinati alla performance.

**c. Aggiornamento e miglior disciplina delle indennità per condizioni di lavoro**

Possibilità di meglio disciplinare gli istituti di cui all'art. 5 del presente CCI al fine della loro corretta implementazione anche tenendo conto della disciplina attuativa delle precedenti lettere a) e b).

3. Fermo quanto indicato al comma precedente in ordine agli impegni assunti dalle parti ad una nuova e più esaustiva disciplina normativa del triennio di riferimento, la disciplina introdotta dagli istituti regolati col presente Contratto, ai fini delle condizioni legittimanti la continuità nella loro applicazione, vale anche per l'annualità 2021 fino all'introduzione di nuova disciplina

**ART. 2 - CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

1. La parte stabile del fondo delle risorse decentrate, determinato annualmente dall'Amministrazione, è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
  - progressioni economiche nella categoria;
  - indennità di comparto;
  - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31, c. 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001;
  - indennità ex VIII livelli.
2. I rimanenti istituti sono finanziati con la parte residua delle risorse stabili del fondo e per l'eccedenza con la parte della variabile.
3. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

**ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE ANNO 2020**

1. Al sistema di incentivazione della produttività individuale sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione del sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite.

2. Il fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi per l'anno 2020 viene ripartito in budget d'area proporzionalmente al numero di dipendenti assegnati ad ognuna, distinti nelle diverse *categorie giuridiche*, e quindi in relazione al tabellare mensile di riferimento della posizione economica iniziale di ogni categoria (A1 – B1 – B3 – C1 – D1 – ex D3 giuridico) previsto dal CCNL e all'orario settimanale di lavoro.
3. Il budget individuale dell'incentivo di performance è rapportato, per il 75% del suo ammontare, all'orario di lavoro (ovvero alla percentuale del rapporto di lavoro del dipendente rispetto al tempo pieno) e all'effettiva presenza in servizio.
4. Il dipendente che ottiene una valutazione della prestazione "negativa", secondo le modalità stabilite nel sistema di valutazione, non avrà diritto all'erogazione dell'incentivo.
5. Non partecipa all'erogazione del compenso legato alla performance e non concorre alla determinazione del budget d'area:
  - il personale che ricopre posizioni organizzative;
  - il personale, assunto a tempo indeterminato o determinato, che abbia effettivamente prestato servizio per un periodo inferiore a 6 mesi;
  - il personale di ruolo che risulti distaccato, comandato o assegnato temporaneamente ad altro Ente, salvo diverso accordo con l'ente di destinazione; si precisa che l'ente non acconsentirà a tali diversi accordi salvo che essi siano con amministrazioni diverse da altri enti del comparto e per motivi istituzionali.
6. Nelle more della ridefinizione del sistema di valutazione dell'ente e del connesso sistema incentivante le performance individuali ed organizzative le parti si danno atto che l'attuale metodologia è già conforme alla previsione di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 nel rispetto del valore minimo di cui al comma 2 del citato articolo. Le parti si danno atto che il premio di eccellenza è obbligatorio e la percentuale di cui all'art. 69 comma 3 è fissata nel 2% del totale dei dipendenti ammessi alla valutazione.
7. In caso di parità di punteggio si procederà con i seguenti titoli di precedenza:
  - Media valutazioni anno di riferimento e anno precedente
  - Media valutazioni anno di riferimento e biennio precedente
  - Media valutazioni anno di riferimento e triennio precedente
  - categoria inferiore (es. parità fra cat. C e B il premio viene assegnato alla cat. B)
  - Minor età anagrafica

#### ART. 4 – INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

Ai fini dell'attribuzione di detta indennità si tiene conto delle modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziata rispetto a quella di altri lavoratori e la sua corresponsione non è legata alla semplice appartenenza ad una categoria professionale od al possesso di un profilo professionale né a prestazioni che caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale.

2. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Ai fini del riconoscimento della sopra richiamata indennità, da riconoscere al personale, si individuano le seguenti attività cui corrispondono i relativi valori di indennità

| Tipo di attività                                                                                                                                                                                                    | Importo indennità giornaliera |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Prestazioni di sportello aperto al pubblico per almeno 25 ore settimanali: può beneficiare solo il personale formalmente assegnato allo sportello che svolge attività di front office per più di 18 ore settimanali | € 1,00                        |

|                                                                                                                                                                                                                                                          |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Prestazioni di lavoro svolte almeno 3 volte la settimana oltre le ore 18 su attività di diretto supporto degli organi istituzionali                                                                                                                      | € 1,00 |
| Prestazioni di cura, igiene della persona e dell'ambiente a favore di soggetti che non sono in grado di assolvere autonomamente alle proprie esigenze di cura: può beneficiare solo il personale che svolge detta attività per più di 20 ore settimanali | € 1,00 |

3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Ai fini del riconoscimento della sopra richiamata indennità, da riconoscere al personale, si individuano le seguenti attività cui corrispondono i relativi valori di indennità:

| Tipo di attività                                                                                          | Importo indennità giornaliera |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Utilizzo di mezzi, macchinari o strumenti che possono determinare lesioni, traumi o scottature pericolose | € 1,00                        |
| Azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti che possono determinare traumi o lesioni        | € 1,00                        |
| Guida di autoveicoli, motociclette e biciclette che possono determinare lesioni e traumi                  | € 1,00                        |

4. Qualora l'attività di un dipendente integri entrambe le fattispecie di disagio e rischio verrà riconosciuta un'unica indennità giornaliera per un valore di € 1,50.
5. Agli agenti contabili, nonché ad eventuali sub-agenti o ad altri dipendenti formalmente assegnatari della responsabilità di maneggiare valori in via continuata è riconosciuta la connessa indennità giornaliera, sulla base di specifica comunicazione da parte del servizio ragioneria sui valori trattati, commisurata all'entità di quanto trattato come di seguito indicato:

| Tipo di attività                                                                                           | Importo indennità giornaliera |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali sino a € 10.500,00             | € 1,00                        |
| agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali fra € 10.500,01= e € 51.500,00 | € 1,50                        |
| agenti contabili che maneggiano valori in via continuata per valori annuali superiori a € 51.500,00        | € 2,00                        |

6. Per coloro che svolgono la mansione con una frequenza mensile inferiore ad un giorno l'indennità è dovuta solo se il totale del valore maneggiato è pari o superiore alla metà del valore massimo della prima fascia. In ogni caso l'indennità liquidata non deve essere superiore al valore maneggiato.
7. Le parti si danno atto che l'assenza di riconoscimento della indennità equivale ad assenza del presupposto per l'applicabilità delle connesse specifiche responsabilità contabili e di cassa.

Fermo quanto indicato al precedente capoverso, le parti potranno ulteriormente disciplinare, per il futuro il corretto rapporto fra l'attribuzione della mansione continuativa di maneggiare valori, la eventuale qualifica di agente contabile e le connesse responsabilità.

#### ART. 5 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Viene altresì riconosciuta, nella misura di **€ 300,00=** annui, un'indennità di responsabilità al personale delle categorie B, C e D con responsabilità, attribuita con atto

formale di competenza dirigenziale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale, nonché da compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici ed addetti all'URP. L'importo sarà erogato a consuntivo e rapportato all'effettiva presenza in servizio in caso di assenze superiori ai 3 mesi nell'arco dell'anno.

#### **ART. 6 – INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE**

1. E' integralmente confermata la disciplina di cui al Contratto Collettivi Integrativo anno 2019 e pertanto:
  1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge in via continuativa servizi esterni di vigilanza.
  2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del CCNL 21.5.2018.
  3. La misura dell'indennità viene stabilita come segue:

| Tipo di attività                                                                                                         | Importo indennità giornaliera |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Attività esterna svolta per almeno il 50% del tempo lavoro giornaliero e per almeno il 50% dell'orario di lavoro mensile | € 2,00                        |
| Attività esterna svolta per almeno il 50% del tempo lavoro giornaliero e per meno del 50% dell'orario di lavoro mensile  | € 1,00                        |

#### **ART. 7 – INCENTIVI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE**

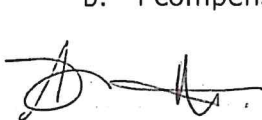
1. Le attività alle quali sono correlati degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge attengono:
  - indennità messi notificatori (art. 54 CCNL 14/9/00)
  - gli incentivi per il settore entrate (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145);
  - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo i criteri di cui allo specifico regolamento;
  - i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente di cui all'art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma e secondo i criteri di cui allo specifico regolamento;
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

#### **ART. 8 – INCENTIVI PER LA REMUNERAZIONE DI ATTIVITÀ ULTERIORI PERSONALE ASILO NIDO – ART. 31, C. 5, CCNL 14.09.00**

1. Per attività ulteriori rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, prestate dal personale educativo dell'asilo nido, e limitate ad un periodo non superiore a quattro settimane, viene individuato l'incentivo economico nella misura di **€ 300,00= lorde** per educatrice per ogni settimana di partecipazione. Per l'anno 2020 l'istituto non viene applicato.

#### **ART. 9 - CORRELAZIONE TRA LA VALORIZZAZIONE DELLA PERFORMANCE (INDIVIDUALE, ORGANIZZATIVA E RETRIBUZIONE DI RISULTATO) E PARTICOLARI COMPENSI**

1. L'incentivo legato alla performance e la retribuzione di risultato per l'area delle posizioni organizzative viene correlato ai particolari compensi, di seguito elencati:
  - a. gli incentivi per funzioni tecniche di cui al codice dei contratti;
  - b. i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente;



- c. progetti incentivanti connessi a progetti per condono edilizio;
  - d. gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI ovvero incentivi per il settore entrate (art. 1, comma 1091, legge 30.12.2018, n. 145);
  - e. liquidazione delle spese a favore dell'ente impositore in processi tributari.
2. La correlazione determina l'abbattimento dell'incentivo legato alla performance e della retribuzione di risultato secondo le seguenti percentuali:

| Incentivi di legge                   | Abbattimento incentivo performance o indennità risultato                                                                                                      |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fino a € 5.000,00                    | Di un valore pari al 10% del totale degli incentivi di legge e comunque non oltre il 40% del compenso per performance o risultato spettante                   |
| Oltre i € 5.000,00 fino a € 9.999,00 | Per l'eccedenza, di un valore pari al 20% del totale degli incentivi di legge e comunque non oltre il 50% del compenso per performance o risultato spettante  |
| Da € 10.000,00 e oltre               | Per l'eccedenza, di un valore pari al 25% del totale degli incentivi di legge e comunque non oltre il 75% del compenso per performance o risultato spettante. |

- 3. La somma che si determina dall'abbattimento della performance del personale dipendente resta nel fondo per la performance individuale ed organizzativa, redistribuito per i medesimi fini, nell'anno di riferimento ove tecnicamente possibile ovvero l'anno successivo quali economie reinseribili nelle risorse variabili.
- 4. La somma che si determina dall'abbattimento dell'indennità di risultato dell'area delle posizioni organizzative viene temporaneamente collocata, nella misura del 50%, nel fondo delle risorse decentrate. Tale temporanea ricollocazione ha effetto solo per l'anno di riferimento.

#### **ART. 10 - PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE**

- 1. L'Amministrazione si impegna ad attivare formalmente entro il 31 marzo 2021 uno o più Piani di Razionalizzazione destinando la metà dei risparmi prodotti sulla spesa corrente alla integrazione del fondo risorse decentrate; in ordine alla possibile quantificazione del volume dei risparmi prodotti dalla attuazione dei predetti piani di razionalizzazione le parti si danno atto che il fenomeno epidemiologico covid19 impedisce tale quantificazione. Pertanto la parte datoriale si impegna a fornire alle OO.SS. adeguata informativa sugli stessi sia in fase di definizione dei piani che in sede di monitoraggio del loro andamento.

#### **Art. 11 - NORMA FINALE PROGRAMMATICA**

- 1. Le OO.SS. prendono atto dell'impegno della parte datoriale ad assicurare una composizione del fondo risorse decentrate, anche mediante le relative facoltà di incremento da esercitarsi ai sensi e ai fini di cui all'art. 67, c. 5 lett. b), CCNL 21.5.2018, idonea a conservare volumi medi di trattamento accessorio del premio performance in linea con la media dell'anno 2019.
- 2. Le OO.SS. prendono altresì atto dell'intento dell'Amministrazione di incrementare il separato fondo dell'area delle posizioni organizzative di un importo, aggiuntivo rispetto all'attuale composizione (pari a € 79.600,00), di € 22.000,00, finalizzato all'istituzione di nuove posizioni organizzative necessarie al miglior assetto dell'Ente e che tale incremento non confligge con l'impegno di cui al comma 1.
- 3. A fronte di quanto sopra le parti si danno atto che, non essendo per l'anno in corso state attivate le nuove posizioni organizzative, l'importo di € 22.000,00 confluisce nell'incremento di cui all'art. 67, c. 5 lett. b) del fondo risorse decentrate anno 2020.
- 4. Le OO.SS. prendono altresì atto che per l'anno 2020 l'incremento di cui al citato art. 67 è ulteriormente aumentato di € 10.000,00 in relazione alle minori risorse di trattamento accessorio necessarie per l'area dirigenza in conseguenza dei significativi periodi di vacanza della titolarità di n. 2 posizioni dirigenziali occorsi nell'anno corrente.
- 5. Le parti si danno atto che, qualora si renda evidente che l'obiettivo di cui al comma 1 non possa essere rispettato, prima di qualunque attribuzione di nuove posizioni

organizzative l'Amministrazione attiverà immediatamente il tavolo negoziale al fine di ridiscuterne i termini.

#### DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Relativamente all'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018, e dell'indennità di funzione della Polizia Locale, di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.05.2018, le parti concordano di non attivare gli istituti per l'anno 2020, e di autorizzare sin d'ora l'attribuzione per il 2021 d'incarichi per specifiche responsabilità sino ad un budget massimo di € 12.500,00 annui comprensivi di un importo non superiore a € 2.500,00 per le indennità di funzione di Polizia Locale. A tal fine, dovendosi disciplinare normativamente i presupposti e le condizioni per i relativi incarichi ed il correlato trattamento, le parti si impegnano reciprocamente a stipulare una apposita coda contrattuale, avente valore di parte normativa stabile del cci, entro il 28 febbraio 2021.

Per la **Delegazione di parte pubblica**

Alfredo Ricciardi  
Segretario Generale  
Presidente



Lì 18.12.2020

Per la **delegazione di parte sindacale**

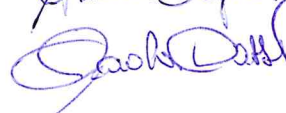
FP CGIL MB Silvia Papini



UILFPL MB 

Cisl FP 

RSU 

| IMPIEGO FONDO RISORSE DECENTRATE<br>ANNO 2019 |                                                                                                  |       |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| CONTRATTO                                     | DESCRIZIONE                                                                                      | %     |
| C.C.N.L.<br>21/5/2018 – art.<br>68 comma 1    | Fondo per le progressioni orizzontali del personale in servizio                                  | 30,01 |
|                                               | indennità ex 8 <sup>a</sup> q.f. (art. 37, c. 4, CCNL 6.7.1995)                                  | 0,34  |
|                                               | indennità personale educativo asilo nido (art. 31, c. 7, CCNL 14.9.2000 e art. 6 CCNL 5.10.2001) | 0,77  |
|                                               | indennità di comparto (art. 33, c. 4, CCNL 22.1.2004)                                            | 9,49  |
| C.C.N.L.<br>21/5/2018 – art.<br>68 comma 2    | lett. a e b: PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE                       | 25,44 |
|                                               | lett. c: INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO                                                          | 1,29  |
|                                               | lett. d: INDENNITÀ TURNO, REPERIBILITÀ E COMPENSI (ex art. 24 c.1 CCNL 14.09.2000)               | 9,49  |
|                                               | lett. e: COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ                                                      | 0,36  |
|                                               | lett. f: INDENNITÀ SERVIZIO ESTERNO POLIZIA LOCALE                                               | 1,16  |
|                                               | lett. g: COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE E COMPENSI ISTAT                             | 21,55 |
|                                               | lett. h (ex art. 54 CCNL 14.9.2000): COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI                              | 0,10  |