



CITTÀ di SUSÀ

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2021

PARTE ECONOMICA

1. Oggetto e durata dell'accordo aziendale integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato si applica al personale dipendente del Comune di Susa per l'anno 2021, in conformità alla disciplina recata dall'accordo triennale 2019- 21 siglato in via definitiva dalle parti in data 18.12.2019.

2. Lavoro straordinario

L'importo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in **€ 11.000,00/anno** in considerazione della riduzione dettata dal quarto comma dell'art. 14 del CCNL 1/4/1999.

3. Utilizzo delle risorse stabili.

Le parti convengono di destinare le risorse stabili al finanziamento dei seguenti istituti economici.

3.1. Indennità di comparto.

Il fondo delle risorse per indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004, dedotta la quota a carico del bilancio viene così riassunta: tot. **€ 16.758,35**.

Le modalità di erogazione sono quelle definite nel relativo art. 33 del CCNL 22.01.2004.

3.2. Progressioni economiche orizzontali storiche.

Ai sensi dell'art.34, comma 1, del CCNL 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo, per un importo complessivo di **€ 53.222,32**.

3.3. Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria da attuare.

Non si prevedono per il 2021 progressioni economiche orizzontali.

3.4. Indennità di condizioni di lavoro.

L'indennità di condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018, è corrisposta al personale che svolge attività:

Del molle *Kanno* *Angelo* *Devesh* *1* *Finich* *Carole* *Neil* *Don*

- a. disagiate;
- b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c. implicanti il maneggio di valori.

3.4.1. Indennità di disagio.

Viene definita attività disagiata una particolare articolazione di orario in momenti giornalieri non usuali e differenziati e/o con pause diverse, rispetto al normale orario del servizio di appartenenza. Non sussiste tale condizione se l'orario è determinato su richiesta del dipendente. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento della particolare articolazione oraria.

Attualmente non sussiste la fattispecie.

3.4.2. Indennità di rischio.

Vengono definite attività esposte a rischio e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, solamente le attività riportate dalle condizioni di rischio indicate nel Piano di Valutazione dei Rischi, ai sensi della Legge 81/08 recante attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e s.m.i. Possono darvi titolo le attività che comportano una esposizione diretta e continua:

- a. Con sostanze chimiche e biologiche;
 - b. Con catrame – bitume – oli e loro derivati;
 - c. Lavori di Necrofori fossori e necrofori esumatori;
 - d. Attività svolte prevalentemente in particolari e pesanti e insalubri condizioni ambientali.
- L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, entro i seguenti valori:
- € 1,60 al giorno per max 230 gg. (giorni massimi lavorativi decurtate le ferie) per n. 5 addetti (n. 4 operai e n. 1 addetto alle pulizie) = € 1.650,00.

3.4.3. Indennità maneggio valori.

Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali. L'indennità di cui al presente comma è erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori:

- € 1,20 al giorno per max 230 gg. (giorni massimi lavorativi decurtate le ferie) per n. 2 addetti = € 550,00.

4. Utilizzo delle risorse variabili.

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento degli istituti di seguito enunciati.

4.1. Compensi per Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.5.2018.

Per Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.

Demell *Tommaso* *Carpi* *Settebelle*

Eden *Michalis*

- Direzione e coordinamento di unità operative semplici o complesse, di squadre di operai o di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.
- Svolgimento di funzioni per cui è prevista obbligatoriamente l'iscrizione ad un albo professionale.

Per l'anno **2021** si conviene di riconoscere detti compensi in complessivi **€ 1.500,00**.

Dipendente	Attività svolta	2021
Capo operai	Direzione e coordinamento squadra operai	850,00 €
Vicesegretario sec e vice ufficiale elettorale	coordinamento di un ufficio	650,00 €
TOTALE		€ 1.500,00

4.2. Compensi per Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018.

L'indennità di Specifiche Responsabilità ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 2 è finalizzata a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale degli Enti, e derivanti dalle qualifiche di:

- ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficiale elettorale (in caso di qualifiche parziali l'indennità si intende dimezzata);
- responsabile dei tributi per quanto riguarda le responsabilità stabilite dalle leggi;

Compensare altresì i compiti di responsabilità affidati:

- addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- agli archivisti informatici;
- ai formatori professionali;

Compensare le specifiche responsabilità:

- derivanti dalle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- al personale addetto ai servizi di protezione civile

L'indennità di cui al presente punto è graduata nel modo seguente e con le modalità di cui al ccdi 2020.

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
Ufficiale di stato civile e anagrafe e ufficiale elettorale	1.050,00 €
Personale addetto ai servizi di protezione civile	700,00 €
TOTALE	1.750,00 €

4.3. Indennità di funzione Polizia Locale.

Ai sensi dell'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 si intendono le seguenti attività:

- Direzione, ovvero coordinamento di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi di elevata complessità in piena autonomia gestionale e organizzativa;
- Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa superiore ai 2 mesi.
- Direzione e coordinamento di gruppi di lavoro, appositamente individuati, di pari o inferiore categoria.

L'indennità in argomento è riconosciuta in **€ 1.500,00** al profilo di vicecomandante.

4.4. Indennità di servizio esterno Polizia Locale.

Dal Mell
Comune di Capri

Ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 21.5.2018 al personale della polizia locale compete una indennità giornaliera, solamente se in via prevalente rende la prestazione giornaliera in servizi esterni. Tale indennità è stabilita in indicativi **€ 2.100,00**.

Profilo professionale	n. addetti	2021
Agente di Polizia locale	n. 7	
TOTALE		€ 2.100,00

4.5. Turno

In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito dall'art. 23 del C.C.N.L. 21.5.2018 per un importo di **€ 15.200,00**.

4.6. Reperibilità

In applicazione di tale indennità si rimanda a quanto stabilito dall'art. 24 del C.C.N.L. 21.5.2018 per un importo di **€ 4.000,00**. **Si fa rinvio alle modalità di attribuzione previste per questo istituto dal ccdi 2020.**

4.7. Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale.

Le risorse disponibili per finanziare i premi correlati alla performance organizzativa ed a quella individuale sono quantificate in **€ 63.884,09** e saranno distribuite nel rispetto della disciplina recata dall'accordo normativo triennale 2019-21 siglato in via definitiva dalle parti in data 18 dicembre 2019.

Ad ogni buon conto, i compensi destinati a incentivare la performance per l'anno 2021 sono collegati agli obiettivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.).

Detti compensi sono corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Nel PEG sono resi espliciti gli obiettivi dell'ente nella sua globalità nonché quelli settoriali e intersettoriali.

Da tali obiettivi i Responsabili di servizio fanno discendere obiettivi individuali raggiungibili, per il personale coinvolto.

5. Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione delle prestazioni o di risultati.

La corresponsione di risorse che specifiche disposizioni di legge o atti normativi conseguenti destinano al personale dipendente al fine di incentivare la prestazione possono avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi (art.2 c.3 D.Lgs.165/2001) è quindi necessario che dette risorse siano previste nella costituzione del fondo.

Le risorse di cui al presente articolo non distribuite nell'anno di riferimento, perchè non dovute, in deroga al disposto dell'art.17, c.5 del CCNL 01.04.1999, confermato dall'art.31 del CCNL del 22.01.2004, sono considerate economie di bilancio.

In applicazione delle specifiche disposizioni di legge di seguito riportate si prevede la destinazione delle seguenti risorse:

	2021
Incentivi funzioni tecniche (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)	0 €
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 – ICI, compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio	10.920,00 €

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

2019, rilevazioni statistiche ISTAT e subentro in ANPR	
Risorse da piano di razionalizzazione	250 €
Totale	11.170,00 €

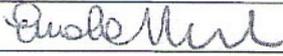
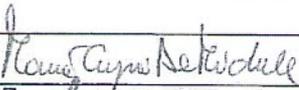
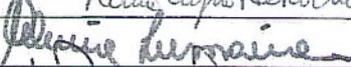
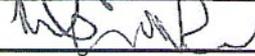
DICHIARAZIONI CONGIUNTE

1. Le parti convengono che entro l'anno 2021 venga istituito il buono pasto sostitutivo del servizio mensa con la contestuale approvazione del regolamento disciplinante l'erogazione del servizio, sempre compatibilmente con i vincoli di spesa del personale.
2. Le parti prendono atto della riorganizzazione del Servizio di Protezione Civile come relazionato dal Responsabile Area Vigilanza Dott. Marco Massavelli (vedasi allegato al presente contratto) a valere dal 1° gennaio 2022. Si danno atto che per il 2021 lo stesso servizio si è svolto con le modalità del precedente anno e quindi convengono che gli istituti connessi della reperibilità e delle particolari responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 21.5.2018 trovino valorizzazione eguale a quella contrattata per il 2020.
3. Vengono fatte salve le disposizioni modificative-integrative per l'erogazione delle cd. "eccellenze" recate nell'accordo stralcio già siglato dalle parti in data 16.10.2020.

Al presente ccdi vengono allegati il prospetto di costituzione e di utilizzo del fondo per le risorse decentrate nonché la relazione del Responsabile Area Vigilanza Dott. Marco Massavelli relativo alla riorganizzazione del Servizio di Protezione Civile a valere dal 1° gennaio 2022.

Susa, il 30/12/2021

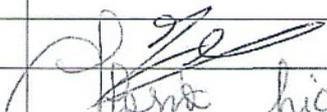
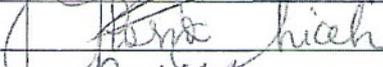
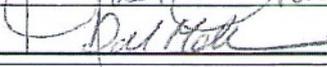
- La Delegazione trattante di parte datoriale:

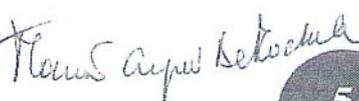
Ruolo	Nominativo
1. Presidente -Vice Segretario	Emanuela Pesando 
2. Componente	Emanuela PESANDO
3. Componente	Maria Grazia DE MICHELE 
4. Componente	Alessia LUSSIANA 
5. Componente	Marco MASSAVELLI 

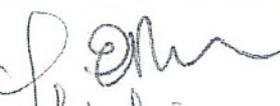
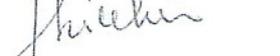
- Delegazione di parte sindacale:

Sigla e nominativo	
C.G.I.L. - FP	Daniele Zangrossi
U.I.L. - FPL	Renato Bua 
CISL FP	

- Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Nome e Cognome	
Adriano Favro	
Flavia Nicchio	
Maria Clara Dal Molin	

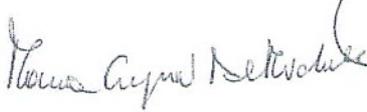
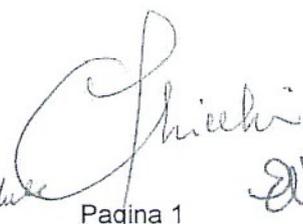
  

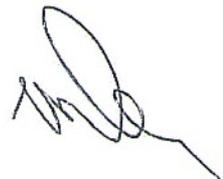
 



Comune di Susa	
	Preventivo 2021
RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Risorse storiche	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 22.05.2018 (A)	128.359,28
Incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam (€ 2,424,24 + 2019 € 1,836,90+2020 € 603,41)	4.864,55
Totale incrementi stabili art. 67 c.2 CCNL 2018 (a)	133.223,83
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	2.710,18
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 – Incremento 83,20 per dipendente, a valere dal 2019	3.744,00
Totale altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (b)	6.454,18
DECURTAZIONI – a detrarre	
Totale decurtazioni parte stabile (c)	0,00
I – TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b-c)	139.678,01





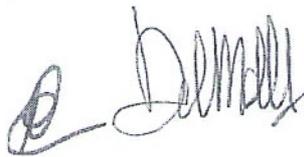
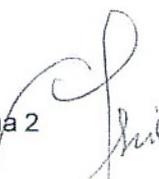
RISORSE VARIABILI**Risorse variabili sottoposte al limite**

art.67, comma 3 lettera d) frazione RIA anno precedente	580,73
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 ICI	500,00
Art. 67 c. 3 lett. b) CCNL 2018	1.800,00
Art. 67 c. 3 lett. i) CCNL 2018 (INCREMENTO PER CONSEGUIMENTO OBIETTIVI ENTE)	5.000,00
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	9.893,00
Totale voci variabili sottoposte al limite (d)	17.773,73

Risorse variabili NON sottoposte al limite

GC 38/2020 quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;	250,00
RISORSE di cui all'art. 70-ter del CCNL 21/05/2018 per compensi ISTAT e subentro in ANPR	8.920,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	0,00
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21.5.2018 - Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019	2.000,00
Art. 67 c. 3 lett. e) CCNL 2018 - Risparmi Fondo Straordinario Anno Precedente	0,00
Totale Voci Variabili NON sottoposte al limite (e)	11.170,00

II – TOTALE RISORSE VARIABILI (d+e)**28.943,73****III - TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI
(I+II)****168.621,74**



 Roma, 12/05/2019
 



DECURTAZIONI ANNI PRECEDENTI

Decurtazioni ai sensi dell'art. 9 c. 2 bis secondo periodo L. 122/2010

Decurtazioni operate nel 2014 (cessazione e rispetto limite - periodo 2011/2014) - (f)	0,00
--	------

Decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015

Decurtazioni operate nel 2016 (cessazione e rispetto limite 2015) - (g)	0,00
---	------

Decurtazioni per rispetto limite

Decurtazione dovuta per rispetto limite 2016 (h)	
--	--

IV – TOTALE RISORSE FONDO SOGGETTO AL LIMITE DOPO LE DECURTAZIONI (A+a-c+d-f-g-h)	150.997,56
--	-------------------

V – TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (IV+e+b)	168.621,74
--	-------------------

FONDO STRAORDINARIO - Art. 14 c. 1 CCNL 1.4.1999

Fondo straordinario stanziato	11.000,00
Fondo straordinario erogato	

TOTALE SALARIO ACCESSORIO per rispetto tetto art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2016

TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	
---	--

RISORSE ANNO DI RIFERIMENTO: 2020

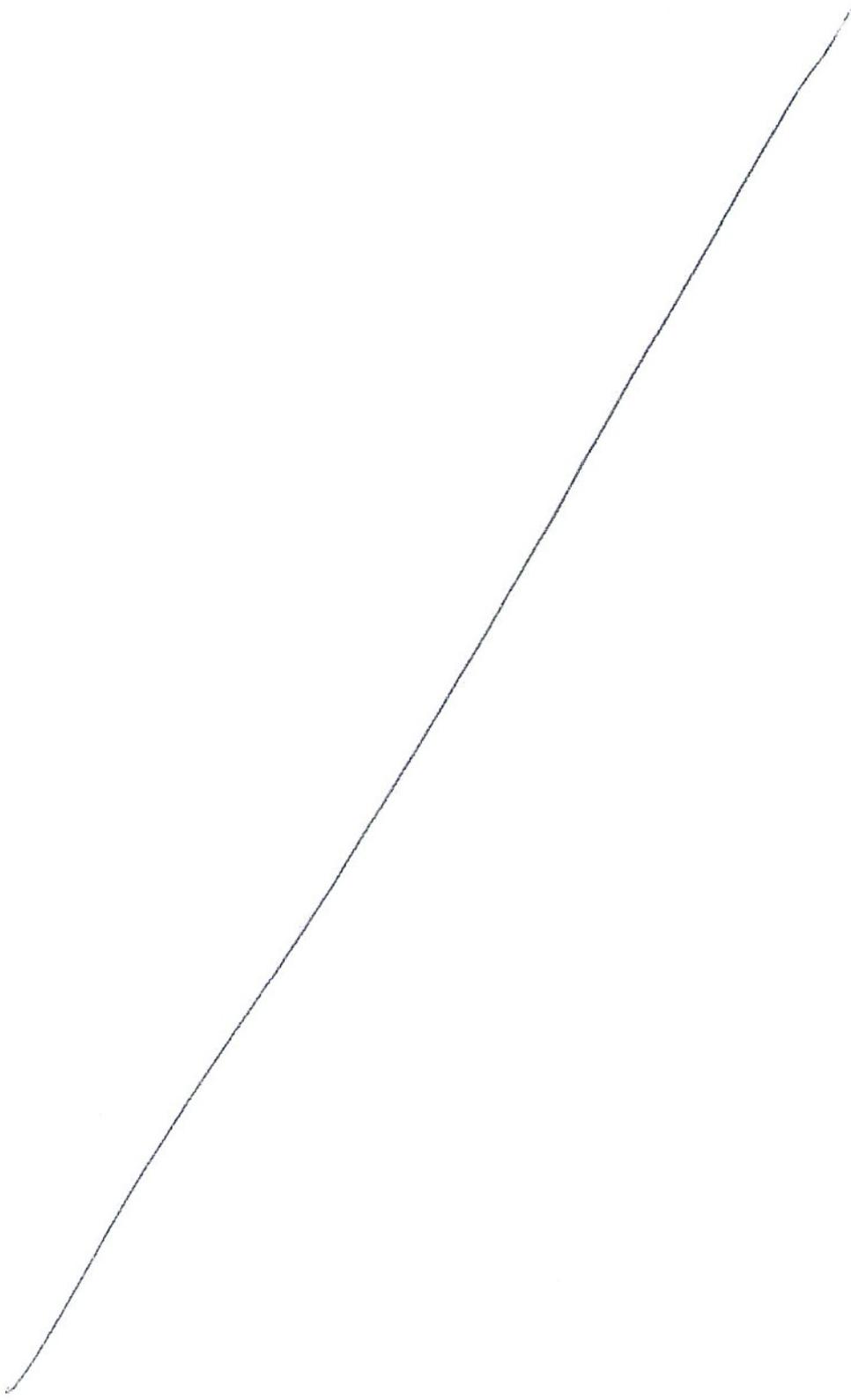
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO SOGGETTO AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS 75/2017	
---	--

RISPETTO DEL LIMITE TRATTAMENTO ACCESSORIO

OK

Manus Augustus
 Pagina 3

Eller
Chiari



Comune di Susa	
UTILIZZO FONDO	2021
V- TOTALE FONDO DECURTATO INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE AL LIMITE (B+C)	168.621,74
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA DOPO LE DECURTAZIONI (B)	139.678,01
TOTALE RISORSE VARIABILI TOLTE LE DECURTAZIONI INCLUSE LE SOMME NON SOTTOPOSTE A BLOCCO (C)	28.943,73
	168.621,74

UTILIZZO FONDO PARTE STABILE		
	PREVENTIVO	CONSUNTIVO
Progressioni economiche STORICHE	53.222,32	
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	16.758,35	
Indennità educatori asilo nido	0,00	
Progressioni economiche specificatamente contratte nel CCDI dell'anno	0,00	
Totale utilizzo risorse stabili (D)	69.980,67	
SOMME STABILI ANCORA DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE (E=B-D)	69.697,34	
Totale utilizzo progressioni	53.222,32	

UTILIZZO FONDO RISORSE VINCOLATE (LETT. K)		
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE	0,00	
Art. 68 c. 3 lett. g) CCNL 2018 - ICI, compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018 Legge di bilancio 2019, rilevazioni statistiche ISTAT e subentro in ANPR	10.920,00	
Risorse da piano di razionalizzazione	250,00	
Totale utilizzo risorse vincolate (lett. k) - (F)	11.170,00	

DESTINAZIONI REGOLATE IN SEDE DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA		
Turno - art. 23 CCNL 2018	15.200,00	
Indennità condizioni di lavoro Art. 70 bis CCNL 2018 (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi)	2.200,00	comprende ex rischio per 4 operai, 1 addetto alle pulizie e 2 ex maneggio valori
Indennità di funzione - Art. 56 sexies CCNL 2018 (Vigilanza)	1.500,00	
Indennità di Reperibilità art. 24 CCNL 2018 specificatamente contrattata nel CCDI dell'anno	4.000,00	ne fruiscono 7 addetti comando polizia municipale e 3 addetti area demografica
Indennità Specifiche Responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	1.500,00	fruiscono un operaio e un addetto all'elettorale
Indennità Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018 (ex art. 17 lett. i)	1.750,00	350 euro per 2 agenti addetti a servizi di protezione civile e 3 addetti demografico
Indennità servizio esterno art. 56-quinquies CCNL 2018	2.100,00	ne fruiscono 7 agenti di pm
Premi collegati alla performance organizzativa - art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	56.076,97	
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018 contrattate nel CCDI dell'anno	7.807,12	
Totale utilizzo altre indennità (H)	92.134,09	

VI - TOTALE GENERALE UTILIZZO (D+F+G+H)	173.284,76	
--	-------------------	--

VII- RISORSE ANCORA DISPONIBILI A SEGUITO DI UTILIZZO (V-VI)	-4.663,02	
---	------------------	--

VERIFICA RISPETTO ART. 68 COMMA 3 CCNL 2018 La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.	OK
---	-----------

2 DeMelli
 Human Capital Network

Emm
 De



CITTÀ DI SUSÀ

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

Comando Polizia Locale

Susa, li 20 novembre 2021

OGGETTO: SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE ANNO 2022

Al fine di organizzare il funzionamento del servizio comunale di protezione civile per l'anno 2022, con lo scopo primario di tutelare l'integrità della vita, i beni, gli insediamenti e l'ambiente dai danni o dal pericolo di danni derivanti da calamità naturali, da catastrofi e da altri eventi, è stata adottata la D.G.C. n. 87 dell'8 ottobre 2021, con la quale sono stati individuati gli indirizzi per l'organizzazione e il funzionamento dell'Ufficio Comunale di Protezione Civile.

Tale Ufficio, a seguito della riorganizzazione della struttura comunale, approvata con D.G.C. n. 39 del 28 aprile 2021, risulta assegnato all'Area Vigilanza, all'interno delle risorse umane e materiali disponibili nell'Area, e dipende direttamente dal Responsabile della suddetta Area.

L'Ufficio comunale di Protezione Civile provvederà a:

- curare la predisposizione e l'aggiornamento degli atti costituenti il piano comunale di protezione civile;
- curare i rapporti con le Associazioni di Protezione Civile facenti parte del Centro Operativo Comunale (C.O.C.) del Comune di Susa e con gli altri Enti ed organizzazioni che sono preposti al servizio di protezione civile;
- curare la raccolta e l'aggiornamento dei dati concernenti:
 - le strutture sanitarie, assistenziali e ausiliarie, utilizzabili in caso d'emergenza;
 - gli edifici e le aree di raccolta della popolazione evacuata e l'installazione di attendamenti e strutture accessorie;
 - le imprese assuntrici dei lavori edili stradali, con l'indicazione dei mezzi e dei materiali di cui dispongono;
 - le ditte esercenti attività di produzione, lavorazione e/o commercio di ferramenta, materiale da cantiere o da campeggio, apparecchi o mezzi di illuminazione;
- curare la gestione della sala operativa, nonché della banca dei dati concernenti la protezione civile;
- curare le procedure amministrative per l'acquisto dei mezzi, dei materiali e delle attrezzature costituenti la dotazione del servizio comunale di protezione civile, anche mediante la collaborazione di altri uffici comunali;
- curare le procedure amministrative per l'organizzazione e lo svolgimento delle attività di addestramento e formazione tecnico-operativa dei volontari di protezione civile, avvalendosi a tal fine degli organi tecnici a ciò preposti;
- curare le attività di formazione e aggiornamento del personale addetto ai servizi di protezione civile, attraverso la partecipazione a corsi, seminari, esercitazioni nonché la promozione di iniziative specifiche rivolte alla popolazione.

Nei casi di emergenza il Responsabile del servizio dovrà assicurare il funzionamento dell'ufficio in via permanente, anche mediante la turnazione degli addetti, garantendo l'espletamento della necessaria attività amministrativa e di supporto organizzativo per fronteggiare l'emergenza.

[Signature]
Responsabile Ufficio Protezione Civile

[Signature]

[Signature]

[Signature]
F. Sciacchi

Dovrà inoltre curare i rapporti con le organizzazioni di volontariato presenti nel territorio comunale secondo le direttive degli organi competenti.

Il Sindaco, quale autorità comunale di protezione civile, sovrintende alle attività dell'ufficio e adotta al verificarsi dell'emergenza, tutti i provvedimenti che si rendono necessari per garantirne il funzionamento.

Vengono demandati al Responsabile dell'Area Vigilanza l'adozione dei consequenziali atti gestionali di competenza, in relazione all'organizzazione delle risorse umane e materiali dell'Ufficio comunale di Protezione Civile, in particolare, con l'eventuale individuazione e assegnazione di una specifica responsabilità, all'interno delle risorse umane dell'Area Vigilanza.

Tanto si comunica per dovere d'ufficio.

IL COMANDANTE DELLA POLIZIA LOCALE

Dott. Marco MASSAVELLI

