



COMUNE DI EDOLO

Provincia di Brescia

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
ANNO 2015**

La delegazione di parte pubblica, autorizzata con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 19/05/2016 alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo anno 2015, e la delegazione di parte Sindacale, sottoscrivono il seguente Contratto Decentrato Integrativo anno 2015 (CDI ANNO 2015).

Art. 1 - Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2015, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e dagli articoli 8 e 9 del CCNL quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2008-2009.

In applicazione dell'art. 17, comma 4 del CCNL del 1.4.1999, tuttora vigente, non è nella disponibilità delle parte pubblica assumere decisioni unilaterali sulle materie disciplinate dal presente contratto.

Art. 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:

1. "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate." (art. 40, comma 3 del D.lgs 165/01);
2. le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime.

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**Art. 3 - Costituzione del fondo
relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
ANNO 2015**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, **per l'anno 2015**, risulta costituito come segue:

RISORSE DECENTRATE STABILI
aventi carattere di certezza, stabilità e continuità
art. 31, comma 2, e art 32 del CCNL 22/1/2004
(e dichiarazioni congiunte n. 20 e 21)

Riferimento	Ulteriore rimando e/o specifica fondo	Valore
art. 15.1 CCNL 1/4/1999 lettera a)	Fondo art. 31.2, CCNL 1994/1997:	€ 63.598,40
	ex lett. b) remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno	
	ex lett. c) particolari posizioni di lavoro e responsabilità	
	ex lett. d) qualità della prestazione individuale	
	ex lett. e) produttività collettiva e miglioramento dei servizi	
	Fondo art. 31.2, CCNL 1994/1997:	
art. 15.1 CCNL 1/4/1999 lettera b)	art. 32 CCNL 1994/1997 risorse aggiuntive ed economie di gestione:	€ 7.193,98
	Risorse aggiuntive destinate nell'anno 1998 al trattamento economico accessorio; 0,5% del monte salari annuo riferito al 1993 (esclusa la quota relativa ai dirigenti ed al netto dei contributi a carico dell'amministrazione) € 2.031,34	

	<p>Ulteriore incremento pari allo 0,2% del medesimo monte salari qualora siano accertati risparmi di gestione secondo i criteri indicati al comma 3 (dell'art. 32: minori oneri relativi al personale...) € 812,54</p> <p>art. 3 del CCNL del 6/7/1995:</p> <p>Per l'anno 1997 le amministrazioni che abbiano già applicato l'art. 32 del CCNL del 6/7/95, in quanto in possesso dei requisiti, possono incrementare la già prevista percentuale di un ulteriore 0,65% del monte salari calcolato con riferimento all'anno 1995. € 2.262,05</p> <p>Per l'anno 1997 la somma precedente può essere incrementata di un ulteriore somma pari allo 0,6% del monte salari del 1995. La percentuale complessiva di incremento del fondo correlata alle economie di gestione è quindi rideterminata nello 0,8% (0,6 + 0,2 dell'art. 32). € 2.088,05</p>	
art. 15.1 CCNL 1/4/1999	art. 32 CCNL 1994/1997 e art. 3 del CCNL del 16/07/96	
c)*	Eventuali risparmi di gestione destinati al trattamento accessorio nell'anno 1998 qualora dal consuntivo dell'anno precedente a quello di utilizzazione non risulti un incremento delle spese del personale dipendente, salvo quello derivante dalla applicazione del CCNL	
art. 15.1 CCNL 1/4/1999	art. 2.3, del ex D.Lgs. 29/93	
f)	Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia dalla data di entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previsti dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione integrativa.	
art. 15.1 CCNL 1/4/1999	CCNL del 16/7/1996	
g)	L'insieme delle risorse già destinate, per l'anno 1998, al pagamento del livello economico differenziato al personale in servizio, nella misura corrispondente alle percentuali previste dal CCNL del 16/07/1996	€ 7.897,14
art. 15.1 CCNL 1/4/1999	art. 37.4, del CCNL del 6/7/1995	
h)	risorse destinate alla corresponsione della indennità di € 774,69 (ex L. 1.500.000); indennità di direzione e di staff prevista per il personale dell'VIII qualifica funzionale dall'art. 45, comma 1, del DPR 333/1990	
art. 15.1 CCNL 1/4/1999 J)	0,52% del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati d'inflazione, del trattamento economico accessorio con decorrenza dal 31/12/1999 ed a valere per l'anno successivo	€ 2.459,42
art. 15.1 CCNL 1/4/1999	Le somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito dell'attuazione dei processi di decentramento e delega di funzioni fino al 2003 2004	
l)	Incremento stabile delle dotazioni organiche: 2003 e precedenti	
art. 15.5 CCNL 1/4/1999	L'importo del fondo è suscettibile di aumento per effetto di ulteriori applicazioni della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1/4/99, limitatamente agli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche dall'anno 2004: Indennità di comparto nuovi assunti (copertura nuovi posti dotazione organica) – Stella Pedrazzi – art.15.5 C.C.N.L. 01.04.1999 incremento stabile dotazione organica	€ 2.891,40

art. 4. 1 e 2 CCNL 5/10/2001	A decorrere dall'anno 2001, incremento delle risorse del fondo di un importo pari all'1,1% del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza (art.4.1)	€ 6.311,80
	Importo annuo della RIA e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1/1/2000 (art.4.2)	
	Pensionamenti anno 2003: Scuri Pensionamenti anno 2006: De Vigili (€ 998,53); Pecorelli (218,14); Tomasi (1.719,77) Pensionamenti anno 2008: Ronchi RIA PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2014: Zani Lorenza	€ 1.340,17 € 2.936,44 € 60,06 € 1.326,00
art.33. 5 CCNL 22/01/2004	L'importo è suscettibile di incremento ad opera di specifiche disposizioni dei CCNL:	
	Rideterminazione progressioni orizzontali:	
	• (dichiarazione congiunta 14, incremento per effetti del rinnovo contrattuale biennio economico 2002/03)	€ 1.595,62
	• (dichiarazione congiunta 4, incremento per effetti del rinnovo contrattuale biennio economico 2004/05)	€ 1.497,86
	• incremento per effetti del rinnovo contrattuale CCNL 11/4/08	€ 1.243,15
	• incremento per effetti del rinnovo contrattuale CCNL 31/07/09	€ 541,97
	Tot € 4.878,60	
art. 32.1 CCNL 22/01/2004	Le risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, riferito all'anno 2001	€ 4.296,57
art. 32. 2 e 3 CCNL 22/01/2004	Enti Locali: le risorse decentrate , con decorrenza dall'anno 2003 sono incrementate di un importo corrispondente allo 0,50% del monte salari 2001, esclusa la quota della dirigenza nel caso in cui la spesa del personale risulti inferiore al 39% delle entrate correnti	€ 3.464,97
art. 4.1 CCNL 9/5/2006	Gli Enti locali nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti non sia superiore al 39%, a decorrere dal 31/12/2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004 con un importo corrispondente allo 0,5% del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€ 3.765,46
art. 8.2 CCNL 11/4/2008	Gli Enti, a decorrere dal 31/12/2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse con l'importo corrispondente allo 0,6% del monte salari 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%.	€ 5.140,22
	TOTALE FONDO RISORSE STABILI (al netto dell'indennità di comparto a carico del Bilancio e al lordo delle RIA del personale cessato nel 2014)	€ 117.560,63
Riduzioni sul fondo	Decurtazione/accantonamento del fondo per trasferimento di due agenti di polizia locale all'Unione delle Alpi Orobie Bresciane dal 1 aprile 2013 (quota annua)	- € 10.191,48
Altre riduzioni del fondo	Decurtazione per recupero ventennale della somma complessiva di € 51.854,48 in quota annuale (per erronei stanziamenti nei fondi dall'anno 2010 all'anno 2013 di valori derivanti da inesatta applicazione dell'art.32.7 e 34.4 C.C.N.L. 22.01.2004)	-€ 2.592,74
Decurtazione permanente a decorrere dall'anno 2015 art.9 comma 2-bis D.L.78/2010	1) per rispetto limite anno 2010 per effetto delle RIA del personale cessato (limite anno 2010 € 116.234,63)	-€ 1.326,00
	2) per riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio	-€ 7.152,56
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI (al netto dell'indennità di comparto a carico del Bilancio)	€ 96.297,85
Art.33.4 CCNL 22/01/2004	Indennità di comparto 2002: quota tabella D colonna 1 (meno valore pensionamenti Vidilini, Tomasi, De Vigili, Pecorelli e Peduzzi: no RIA e Ronchi) – A CARICO DEL BILANCIO	€ 1.181,93
	TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI (al lordo dell'indennità di comparto a carico del bilancio)	€ 97.479,78

RISORSE DECENTRATE VARIABILI

aventi carattere di eventualità e di variabilità

art. 31, comma 3, CCNL 22/1/2004

Riferimento	Ulteriore rimando e/o specifica fondo	Valore
art. 15.1 CCNL 1/4/1999 e)	art. 1 comma 57 e seguenti L. 662/1996 economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (economie 30%-assunzioni 50%-produttività 20%) - eliminato	//
art. 15.1 CCNL 1/4/1999 k)	Vedi art. 4, comma 3 e 4, CCNL 5/10/2001 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (D.Lgs. 163/06 e s.m.i. ex L. 109/94 Merloni: Settore LL.PP. ed Urbanistica)	€ 33.100,00
art. 15.1 CCNL 1/4/1999 m)	art. 14 del CCNL 1/4/1999 Gli eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario	
Art.15.2 CCNL 01/04/199	In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1/4/1999, delle risorse del fondo sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza (quota al lordo della decurtazione per il trasferimento di due agenti di polizia locale all'Unione delle Alpi Orobie Bresciane - la somma massima stanziabile pari al 1,2% MS 1997 ammonta ad € 5.675,59: la somma da stanziare ammonta a netti € 5.169,68 a cui va sommata la decurtazione per il trasferimento degli agenti di polizia locale all'Unione pari ad € 496,64 pertanto la somma lorda ammonta ad € 5.666,32)	€ 5.666,32*
art. 15.5 CCNL 01/04/1999	Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli 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.	€ 15.000,00
art. 4.3 CCNL 5/10/2001	art. 15.1, lett. k) CCNL 1/4/1999 Potenziamento uffici tributari del Comune (recupero evasione ICI)	€ 2.500,00
art. 4.4 CCNL 5/10/2001	art. 43 L. 449/97 Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione... con il conseguimento dei corrispondenti risparmi Convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali	€ 0 € 0
art. 54 CCNL 14/9/2000	Gli enti possono verificare, in sede di concertazione, se esistono le condizioni finanziarie per destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.	
art. 31.5 CCNL 22/1/2004	Somme non spese nell'esercizio precedente	€ 1.340,31
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 57.606,63

Altre riduzioni del fondo	* Le risorse di cui all'art. 15.2 del C.C.N.L. 01/04/1999 per un importo massimo complessivo pari ad € 5.675,59 vanno ridotte/accantonate di una quota pari ad € 496,64 per il trasferimento di due agenti di polizia locale all'Unione delle Alpi Orobie Bresciane dal 1 aprile 2013 – somma stanziata per l'articolo 15.2 pari ad € 5.666,32 entro i limiti massimi stanziabili	- € 496,64
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 57.109,99

FONDO PER PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO		€ 10.329,14
Deduzione annua per trasferimento di due agenti di polizia locale all'Unione delle Alpi Orobie Bresciane dal 1 aprile 2013		-€ 3.451,22
FONDO PER PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO ANNO 2015		€ 6.877,92

DETERMINAZIONE COMPLESSIVA FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015

risorse	Risorse fisse*	€ 96.297,85
	Risorse variabili	€ 57.109,99
	totale fisse + variabili	€ 153.407,84
	* al netto dell'indennità di comparto a carico del Bilancio	€ 1.181,93
	Fondo per prestazioni di lavoro straordinario	€ 6.877,92
	Totale Risorse al netto del fondo per le prestazioni di lavoro straordinario <i>(al lordo dell'indennità di comparto a carico del bilancio)</i>	€ 154.589,77
	Totale Risorse	€ 160.285,76

PRECISAZIONI

Definizione di monte salari

Il "Monte Salari", espressione utilizzata in tutti i Contratti Collettivi per la quantificazione delle risorse da destinare al fondo per i trattamenti accessori, ha una valenza generale e si riferisce a tutte le somme corrisposte nell'anno di riferimento, rilevate dai bilanci consuntivi delle singole amministrazioni e con riferimento ai compensi corrisposti al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno. Tali somme ricomprendono quelle corrisposte a titolo di trattamento economico sia principale che accessorio, ivi comprese le incentivazioni, al netto degli oneri accessori a carico dell'amministrazione e con esclusione degli emolumenti non correlati ad effettive prestazioni lavorative. Non costituiscono, pertanto, base di calcolo per la determinazione del monte salari, oltre che le voci relative agli assegni per il nucleo familiare, anche, ad esempio, le indennità di trasferimento, le indennità di mensa, gli oneri per i prestiti al personale e per le attività ricreative, le somme corrisposte a titolo di equo indennizzo ecc..

Art.4 - Ripartizione del fondo

Il fondo complessivo di cui all'articolo precedente, viene ripartito come segue:

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE
artt. 33, 34, 35, 36, 37, 41 del CCNL 22/1/2004

riferimento	ulteriore rimando e/o specifica fondo	valori
	<p>Indennità di comparto</p> <p>Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali con quella del restante personale pubblico è istituito un compenso denominato: indennità di comparto. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente. Essa viene corrisposta per dodici mensilità. L'indennità di comparto è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare.</p>	€ 12.447,38
art. 33 CCNL 22/1/2004	<p>Indennità di comparto dal 01.01.2002 (a carico del Bilancio) € 1.181,93</p> <p>Indennità di comparto dal 01.01.2003 € 11.265,45</p> <p>Le quote di indennità di comparto prelevate dalle risorse decentrate, sono riacquisite nella disponibilità delle medesime risorse (art. 31 comma 2) a seguito della cessazione dal servizio, per qualsiasi causa, del personale interessato, per le misure non riutilizzate, in conseguenza di nuove assunzioni sui corrispondenti posti.</p>	
art. 34 CCNL 22/1/2004	<p>Progressioni orizzontali (valore complessivo dei rinnovi contrattuali al 1.01.11)</p> <p>Progressioni orizzontali anno 2015</p>	€ 43.702,44
art. 36 CCNL 22/01/2004	<p>Art. 17.2, lett. f) CCNL 1/4/99 specifiche responsabilità</p> <p>Esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle cat. B e C, quando non trovi applicazione la retribuzione di posizione; Compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D), che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.</p> <p>Il compenso può essere determinato entro i seguenti valori annui lordi: da un minimo di € 0,00 ad un massimo di € 2.000,00 n.16 dipendenti nominati con atto formale</p> <p>Compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche sotto elencate; L'importo massimo del compenso è definito in € 300,00 annui lordi</p>	
comma 1		
comma 2	<p>ufficiale di Stato Civile e anagrafe ed ufficiale elettorale responsabile dei tributi compiti di responsabilità affidati agli archivisti informatici addetti uffici per le relazioni con il pubblico formatori professionali funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile</p>	€ 19.100,00

art. 17.2 lett. d) ed e) CCNL 1/4/1999	Indennità di reperibilità (Erogata a n. 7 dipendenti : operai € 110,00/mese di cui ad 1 per solo due mesi) Indennità maneggio valori Indennità di rischio (dal 01/01/04 € 30,00 lorde art.41 CCNL 2002/2005) (Erogata a n. 8 dipendenti : n. 7 operai di cui 1 erogazione per soli due mesi e 1 cuoca) Rientri (€ 15,00 per feriale e € 23,00 per festivo) Compenso esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie B, C , erogata a 7 dipendenti: (n. 7 operai x € 90,00/mese di cui per 1 erogazione per solo due mesi)	€ 8.140,00 € 360,00 € 2.533,64 € 1.600,00 € 6.660,00
art. 17.2, lett. g) CCNL 1/4/1999	Risorse previste da specifiche disposizioni di legge (ex Merloni, ora D.Lgs 163/06 Settore LL.PP. e Urbanistica)	€ 33.100,00
art. 17.2, lett. g) CCNL 1/4/1999	Risorse per potenziamento uffici tributari del Comune (recupero evasione ICI)	€ 2.500,00
art. 17.2, lett. g) CCNL 1/4/1999	Risorse per revisione anagrafica post censuaria	€ 0
	Compenso per gli operatori dei servizi demografici, ai sensi del D.Lgs. 30/07 e dell'art. 2.11 della L. 244/07	
art. 15.1 lett. d) CCNL 1/04/1999	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con il conseguimento dei corrispondenti risparmi	€ 0
art.15.5 CCNL 1/04/1999	Premi di progetto finalizzati al potenziamento dei servizi o all'attivazione di nuovi	€ 15.000,00
art. 17.2 lett. a) CCNL 1/4/1999	Incentivo produttività e specifici obiettivi	€ 8.633,15
(al lordo dell'indennità di comparto a carico del bilancio) TOTALE		€ 154.589,77

Art. 5 - Progressioni orizzontali

Richiamata la normativa, anche regolamentare dell'ente, sulle progressioni economiche all'interno della categoria:

- l'art.5 del C.C.N.L. del 31.03.1999 "Progressione economica all'interno della categoria".
- *comma 1: all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'articolo 13.*
- *comma 2: la progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art.14.3 ... (omissis);*
- l'art.9 C.C.N.L. del 11.04.2008 - integrazione della disciplina della progressione economica orizzontale all'interno della categoria, che all'articolo 1 cita: ai fini della progressione economica orizzontale secondo l'articolo 5 del C.C.N.L. del 31.03.1999 il lavoratore deve essere in possesso del requisito del periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- l'art.34 C.C.N.L. del 22.01.2004 - finanziamento delle progressioni orizzontali, che al comma 1 cita: si conferma che gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2.
- l'art.23 del D.LGS.150/2009 e s.m.i. - progressioni economiche che all'art.1 cita: le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art.52 comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n.165, come introdotto dall'art.62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili; al comma 2 cita: le

progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi relativi al sistema di valutazione.

- l'art. 53 del vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi – strumenti di incentivazione monetaria e di carriera, che all'articolo 1 lettera b) prevede le progressioni economiche ed al comma 3 cita: *“le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'ente. Le progressioni sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili”.*

Posto quanto sopra le parti convengono che per l'anno 2015 viene destinata una somma di € 813,16 per le progressioni economiche orizzontali della categoria B e C e relative alla prima posizione economica successiva a quella iniziale, tenuto conto che il 50% degli aventi diritto nella categoria essendo inferiore ad 1 unità/persona viene arrotondato attribuendo comunque la progressione economica orizzontale ad 1 unità/persona, trattandosi di una quota limitata di dipendenti; i soggetti interessati hanno diritto alla progressione economica con decorrenza dal 1 gennaio 2015 se in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere dipendente dell'ente in servizio a tempo indeterminato presso l'ente;
- b) possedere un'anzianità di servizio di almeno ventiquattro mesi al 31 dicembre dell'anno precedente – 31/12/2014 (il criterio dell'anzianità di servizio deve ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto);
- c) non essere incorso in sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale e al rimprovero scritto (censura) nel biennio precedente il 31/12/2014;
- d) avere acceduto ai premi individuali come previsto nel vigente sistema di misurazione e valutazioni della performance nel biennio precedente la data della selezione.

E' escluso ogni automatismo relativo all'anzianità di servizio nell'attribuzione delle progressioni orizzontali. Le risorse da destinare alle progressioni economiche orizzontali vengono reperite dalle risorse stabili del fondo.

Art. 6 - Risorse destinate a compensare particolari posizioni di lavoro e di responsabilità

In applicazione dell'art.17.2 lettera f) del C.C.N.L. del 01.04.1999, come modificato dall'art.36 del C.C.N.L. del 22.01.2004 e dall'art.7 del C.C.N.L. del 09.05.2006, è attribuito al personale appartenente alle categorie B, C e D per l'esercizio di compiti che comportano particolari e specifiche responsabilità, a seguito di atto formale adottato con determinazione del responsabile dell'area di individuazione e nomina del responsabile di procedimento, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, una specifica indennità.

Vengono di seguito esposti i criteri in parte già definiti nel contratto decentrato dell'anno 2011.

Il compenso annuo attribuibile è stabilito in massimo € 2.000,00 ed i criteri per l'assegnazione effettiva ad ogni soggetto incaricato sono i seguenti:

- 1) il compenso viene differenziato in relazione alla categoria di appartenenza, al tipo di procedimento e alla responsabilità di procedimento:

1.1. Categoria di appartenenza:

cat.D		€ 2.000,00 annui (valore massimo compenso)
cat.C –	posizione economica C5	€ 1.800,00 annui (valore massimo compenso)
cat.C –	posizione economica C2	€ 1.200,00 annui (valore massimo compenso)
cat.C –	posizione economica C1	€ 1.200,00 annui (valore massimo compenso)
cat.B –	posizione economica B	€ 1.000,00 annui (valore massimo compenso)

1.2. Tipo di procedimenti assegnati al responsabile nominato:

- procedimenti molto complessi: 100% del compenso massimo determinato in base alla categoria;
- procedimenti complessi: 90% del compenso massimo determinato in base alla categoria;
- procedimenti di discreta complessità: 80% del compenso massimo determinato in base alla categoria;
- procedimenti di media complessità: 70% del compenso massimo determinato in base alla categoria;
- procedimenti di minima complessità: 60% del compenso massimo determinato in base alla categoria;
- procedimenti complessi ma limitati: 50% del compenso massimo determinato in base alla categoria.

La determinazione della complessità del procedimento (del tipo) attribuibile al soggetto da giustificare il riconoscimento del compenso è effettuata dal Responsabile dell'Area in ragione della struttura organizzativa dell'ente e dei procedimenti assegnati.

I compensi sono proporzionati alla percentuale di orario di lavoro svolto e sono decurtati in ragione delle assenze dal servizio (sono escluse da decurtazione le assenze per congedo obbligatorio per maternità, infortuni sul lavoro

e malattie professionali, permessi legge 104/92, ricoveri ospedalieri e convalescenza post ricovero o day hospital, permessi per lutto, assenze per patologie gravi che richiedono terapie salvavita), secondo la seguente formula:

- a) Orario articolato su sei giorni: (totale compenso determinato dal Responsabile/giorni lavorativi effettivi annui) X giorni di assenza;
- b) Orario articolato su cinque giorni: (totale compenso determinato dal Responsabile/giorni lavorativi effettivi annui) X giorni lavorativi effettivi annui X giorni di assenza;

L'erogazione dei compensi avviene su base annua.

Per l'anno 2015, al fine di determinare la quota complessiva da stanziare nel fondo, i responsabili di Area hanno già provveduto a definire i tipi di procedimento (molto complesso, discreto, ecc..) in relazione ai vari responsabili, come di seguito specificati:

Procedimenti (elencazione dei procedimenti a titolo non esaustivo – vedasi determinazioni di individuazione)	Categoria	Tipo procedimenti
Responsabile di particolari procedimenti riconducibili all'ufficio segreteria, URP, commercio ed attività produttive – M.C.	C5	Complessi
Responsabile di particolari procedimenti addetta Ufficio Protocollo Urp – C.P.	B4	Minima complessità
Responsabile di particolari procedimenti riconducibili all'ufficio anagrafe, stati civile, statistica ed elettorale – S.C.	C5	Media complessità
Responsabile di particolari procedimenti riconducibili all'Ufficio Anagrafe /Stato Civile/ Statistica /Elettorale – M.T.	C5	Complessi
Responsabile di particolari procedimenti riconducibili in capo all'ufficio pubblica istruzione, biblioteca, Cultura, Turismo, Sport e tempo libero – S.M.	C5	Media complessità
Responsabile di particolari procedimenti riconducibili in capo al settore Urbanistica e Lavori Pubblici – M.P.	C1	Complessi
Responsabile di particolari procedimenti riconducibili in capo all'Area Edilizia Privata – E.Z.	C5	Complessi
Responsabile di particolari procedimenti riconducibili in capo all'Area Edilizia Privata – R.B.	C5	Complessi
Responsabile di particolari procedimenti riconducibili in capo al settore Lavori Pubblici - M.M.	C5	Complessi
Responsabile di particolari procedimenti riconducibili all'Area Edilizia Privata – Servizi Manutentivi – A.C. (fino al 18/10/2015)	B6	Media complessità
Responsabile di Procedimento riconducibili in capo all'Area Edilizia Privata e Servizi Manutentivi – Servizio Manutentivo – P.D.	C5	Media complessità
Responsabile di particolari procedimenti riconducibili in capo al settore Ragioneria/Bilancio/Economato/Personale/Corso di Laurea e Settore Sociale – M.R.	D2	Complessi
Responsabile di particolari procedimenti riconducibili in capo al settore Ragioneria/Bilancio/Economato/Personale – S.L.	C5	Complessi
Responsabile di particolari procedimenti riconducibili in capo all'Ufficio Tributi – G.C.	C5	Complessi
Responsabile di particolari procedimenti riconducibili in capo al settore Sociale – M.S.	C5	Complessi
Responsabile di particolari procedimenti riconducibili in capo al Corso di Laurea – S.P.	C2	Media complessità

Le risorse complessive per compensare particolari posizioni di lavoro e responsabilità ammontano ad € **19.100,00**. La quantificazione del compenso effettivo da erogare viene rimessa all'ufficio personale, l'indennità viene erogata al termine dell'anno a seguito del C.D.I..

**Art. 7 - Disciplina utilizzo risorse per
indennità/compensi di reperibilità, rischio, maneggio valori e disagio**

Le risorse destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori e disagio per un importo complessivo di € 19.293,64 sono suddivise come riportato nella tabella di ripartizione del fondo, come sopra.

SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITA' - € 8.140,00

Con deliberazione n.40 del 20/04/2011 la Giunta Comunale ha istituito il servizio di pronta reperibilità ed ha individuato le attività svolte in condizioni di disagio (art.23 C.C.N.L. 14.09.2000 e art.11 C.C.N.L. 5.10.2001). In merito al servizio di pronta REPERIBILITÀ', si precisa che:

- è stato istituito dall'ente il servizio di pronta reperibilità per:
 - o lo sgombero neve;
 - o la manutenzione del patrimonio comunale;
 - o la rimozione straordinaria di rifiuti presenti nelle aree pubbliche;
 - o la manutenzione delle reti tecnologiche;
 - o gli interventi di tumulazione/inumazione/estumulazione/esumazione;
 - o manifestazioni (estive ed invernali);
 - o la manutenzione della centralina idroelettrica e degli impianti fotovoltaici;
 - o ogni evento ritenuto necessario ed indifferibile da parte del responsabile;
- i turni di reperibilità, con l'indicazione dei dipendenti interessati, sono individuati dal Responsabile assicurando la rotazione, per un massimo di sei turni al mese e programmati semestralmente;
- è fissata una indennità forfettaria mensile per turno/reperibilità di € 110,00 per ciascun dipendente interessato;
- l'indennità viene erogata mensilmente (il mese successivo a quello cui si riferisce), così anche nelle prossime annualità fino ad eventuale nuova o diversa destinazione.

INDENNITA' DI DISAGIO - € 8.260,00

a) In merito al compenso per esercizio di attività svolte in CONDIZIONI PARTICOLARMENTE DISAGIATE (articolo 17.2 lettera e) C.C.N.L. 01/04/1999), da parte del personale delle categorie B, C, con deliberazione della Giunta Comunale n.40 del 20/04/2011, si sono individuate quali attività svolte in condizioni di disagio quelle effettuate:

- quasi esclusivamente all'aperto;
- in situazioni meteorologiche avverse: forti precipitazioni, nevicate, gelate, forte vento, elevate temperature, ecc.;
- con orario sviluppato su sei giorni alla settimana;
- in orario prevalentemente serale.

Si stabilisce, a tal fine, di erogare un compenso massimo di € 90,00 mensili; detto compenso andrà decurtato in ragione delle assenze dal servizio per qualsiasi causa.

Detta indennità viene erogata agli operai il mese successivo a quello di riferimento e verrà erogata mensilmente anche nelle prossime annualità fino a nuova o diversa destinazione.

b) In merito ai RIENTRI IN SERVIZIO (INDENNITA' DI DISAGIO) si conviene di fissare una indennità di € 15,00 per rientri nei giorni feriali e di € 23,00 per rientri nei giorni festivi. Sono conteggiati a tal fine i rientri effettuati fuori dai periodi di reperibilità; non sono conteggiati i rientri effettuati per le consultazioni elettorali o per il censimento della popolazione o se relativi a specifici obiettivi "progetti" già finanziati con risorse di cui all'articolo 15.2 e/o 15.5 C.C.N.L. 01/04/1999.

L'indennità di disagio mensile di cui al punto a) e l'indennità di disagio di cui al punto b) sono cumulabili.

INDENNITA' DI RISCHIO - € 2.533,64

L'indennità per RISCHIO è disciplinata dall'art.37 del C.C.N.L. del 14.09.2000 e dall'art.41 del C.C.N.L. del 22.01.2001 e il rispettivo importo lordo è fissato in € 30,00 al mese e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

Si stabiliscono le particolari prestazioni che comportano un rischio e che danno diritto all'indennità mensile:

- a) prestazioni di lavoro che comportano l'uso continuo e diretto di macchine per la pulizia stradale;
- b) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo diretto di attrezzi, macchinari, sostanze e/o strumenti, che, per le modalità cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, sono fonte di pericolo per la salute e per l'integrità fisica del dipendente (a titolo esemplificativo: utilizzo di diserbanti, vernici, tagliaerba, catrame, bitume);

- c) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi od alle sostanze impiegate, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (a titolo esemplificativo e non esaustivo: lavoro in cucina - rischio di esposizione a lesioni, lavoro in cantieri, manutenzione della rete stradale, manutenzione della segnaletica e manutenzione del servizio idrico in presenza di traffico, lavori di fogne, canali - rischio di lesioni, traumi, malattia connessi all'azione di sollevamento/trazione e/o di inalazione di composti nocivi e/o al luogo stesso di lavoro);
- d) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepolture, tumulazione, rimozione e simili).

Si eroga l'indennità di rischio a 8 dipendenti (7 operai ed 1 addetto alla cucina della scuola dell'infanzia) in quanto il responsabile dell'area competente riconosce con la sottoscrizione del C.D.I. che svolgono prestazioni che danno diritto all'indennità di rischio.

Il responsabile dell'area comunica tempestivamente all'ufficio personale le eventuali variazioni dei dipendenti adibiti alle prestazioni di cui al comma precedente.

Detta indennità viene erogata annualmente, e l'importo dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore risulti assente - ferie, malattia, maternità, permessi ecc...

INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI - € 360,00

Con deliberazione della Giunta Comunale n.93/2012 e n. 90 del 23/09/2014 sono stati nominati gli agenti contabili, mentre con deliberazione della Giunta Comunale n.164 del 23/12/2014 è stato riconfermato, per l'anno 2015, l'economista comunale nella persona del sig. Silvano Laffranchini.

L'art.36 del C.C.N.L. del 14.09.2000 stabilisce che al personale adibito in via continuativa al MANEGGIO DI VALORI di cassa compete un'indennità giornaliera variabile da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55, che compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi comportanti maneggio di valori. Le parti concordano che il valore giornaliero dell'indennità sia di € 0,52.

L'indennità è attribuita solo per le giornate nelle quali i dipendenti sono effettivamente adibiti ai servizi e non verrà erogata in mancanza di resa del conto o resa del conto senza maneggio, mancando la continuità del maneggio di valori di cassa.

Viene stanziata nel fondo a tal fine la somma complessiva di € 360,00.

Art. 8 - Risorse destinate da specifiche disposizioni di legge

La ripartizione delle risorse destinate da specifiche disposizioni di legge avviene come segue:

- > per gli incentivi per la progettazione di lavori pubblici e di atti di pianificazione (ex art.93 del D.Lgs.163/2006 e sm.i.): ai sensi delle vigenti norme di legge e dei regolamenti adottati dall'ente;
- > per il recupero evasione ICI: 10% sulle somme riscosse derivanti dal recupero dell'evasione ICI nell'esercizio 2014, comprensivo degli oneri riflessi ed IRAP a carico dell'Ente e di quanto dovuto per il compenso orario (oneri riflessi e IRAP a carico dell'ente compresi) delle eventuali ore di lavoro straordinario effettuate, suddiviso in:
 - > 80% in favore degli addetti all'Area Economico-Finanziaria (60% addetto all'ufficio tributi - 20% addetto all'ufficio Ragioneria);
 - > 20% in favore dell'addetta al protocollo/spedizioni.

Art. 9 - Risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi

Il sistema di incentivazione del personale consiste nell'erogazione dei compensi diretti a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo per centro di costo e/o individuali.

L'ente ha approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.94/12 il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" successivamente implementato con deliberazione n.91/13, alle quali si rinvia per la metodologia permanente di valutazione.

I meriti di gruppo e/o i particolari progetti si traducono in un potenziamento delle attività, nel miglioramento e/o nella riorganizzazione delle esistenti, oltreché nell'attivazione di nuovi servizi, ciò rende possibile l'integrazione delle risorse variabili del fondo ai sensi dell'art.15 comma 2 e 5 del C.C.N.L. 1/04/1999.

Le risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi per l'anno 2015, ammontano complessivamente ad € 23.633,15.

A) PREMI DIRETTI AD INCENTIVARE LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Le risorse disponibili sono pari ad € 8.633,15 e le modalità di distribuzione si basano su un sistema di valutazione dell'apporto individuale del dipendente, previa assegnazione degli obiettivi, anche di miglioramento o specifici, ivi compresi quelli di cui all'art.15.2 CCNL 01/04/1999.

La quota parte di premio relativa alla dipendente Maria Carasi, pari al 61,11% essendo la stessa comandata per 22/36 di ore settimanali per l'intero anno all'Unione dei Comuni delle Alpi Orobie Bresciane nominata posizione organizzativa con relativa indennità, non viene alla stessa corrisposta: in genere i premi individuali sono rapportati al part time ed ai mesi lavorati.

L'erogazione del "fondo" disponibile fra i vari dipendenti è effettuato previa redazione da parte del rispettivo responsabile di apposita scheda di valutazione (si rimanda al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta Comunale con atto n.94/12 ed implementato con deliberazione n.91/13).

La scheda di valutazione è basata sull'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi e su altri elementi che valutano la performance individuale.

Al fine di garantire l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento accessorio variabile collegato al raggiungimento di obiettivi individuali o di gruppo la valutazione minima per accedere ai premi è stata stabilita nel 70% del punteggio massimo attribuibile.

L'erogazione al dipendente della quota del fondo avviene nel seguente modo:

I = Importo individuale della quota del fondo

F= Fondo complessivo da suddividere

Ci= Coefficiente di apporto individuale risultante dalla valutazione in base alle schede individuali

$$I = \frac{F}{\Sigma \text{ (sommatoria) dei Ci}} \times Ci$$

L'importo individuale del premio viene, quindi, decurtato dalle assenze dal lavoro; si decurtano tutte le assenze dal servizio a qualsiasi causa dovuta, ad eccezioni di quelle concernenti:

- a) congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, nonché il recupero di prestazioni straordinarie;
- b) infortunio sul lavoro o malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio;
- c) congedo obbligatorio dal lavoro per maternità, compresa l'interdizione anticipata;
- d) astensione facoltativa dal lavoro per maternità limitatamente ai casi di cui all'art.17 commi 5 e 6 del C.C.N.L. 14.09.2000);
- e) premessi retribuiti ai sensi dell'art.19 del C.C.N.L. del 06.07.1995;
- f) premessi previsti dall'art.4.1 della Legge 08.03.2000 n.53;
- g) permessi di cui all'articolo 33.3 della Legge 5.02.1992 n.104 e s.m.i., per i soli portatori di handicap grave.

D= decurtazione

P= giorni lavorati (rapportati a 6 gg o a 5 gg)

Pe= giorni lavorativi (rapportati a 6 gg o a 5 gg)

$$D = \frac{P}{Pe}$$

La quota presenza è soggetta a decurtazione per aspettativa volontaria, pensionamento o assunzione in corso d'anno.

Ie= Importo individuale del premio rapportato alla presenza in servizio = I x D

Le somme non assegnate/distribuite costituiscono economie e non incrementano il fondo dell'anno successivo se sono relative ai primi 10 giorni di assenza (*vedi articolo 71 comma 1 del D.L. 112/08 come convertito in Legge 133/08*).

B) PREMI DI PROGETTO FINALIZZATI AL POTENZIAMENTO O ALL'ATTIVAZIONE DI NUOVI SERVIZI

I "progetti" relativi a nuovi servizi o derivanti da processi di riorganizzazione per accrescimento dei servizi esistenti, per un importo complessivo di € 15.000,00, sono stati approvati con atto della Giunta Comunale n.176/2015 e sono relativi a:

- "Dote Sport": € 1.300,00;
- "Adeguamento organizzativo dell'ufficio ragioneria": € 1.500,00;
- "Bonifica banca dati ICI-IMU – attività propedeutica essenziale per una corretta gestione dell'imposizione fiscale": € 1.300,00;
- "Servizio di apertura e chiusura dei cimiteri comunali di Edolo capoluogo e Mù": € 1.100,00;

- “Gestione informatica di collegamento e relativa corrispondenza, tra i mappali del vecchio catasto terreni con i mappali del nuovo catasto edilizio ed anche dal nuovo catasto al vecchio, relativa al Comune Censuario di Mù”: € 3.000,00;
- “Realizzazione progetto di accessibilità alla modulistica digitale in adeguamento ai dettami della Regione Lombardia relativamente alle più frequenti pratiche edilizie”: € 1.500,00;
- “Assistenza alla realizzazione delle manifestazioni turistiche anno 2015”: € 2.500,00;
- “Rilevazione ed implementazione archivio con inserimento in mappa dell’ubicazione delle fasce boschive e degli jus plantandi”: € 1.000,00;
- “Progetto ski pass gratuiti nati dal 01.01.2000 al 31.12.2009” € 1.800,00;

La scelta dei dipendenti da adibire ai vari progetti e gli obiettivi da raggiungere è determinata dal Responsabile di Area singolarmente o congiuntamente se il progetto è intersettoriale.

L'erogazione delle quote di premio ai partecipanti avviene previa redazione di apposita relazione da parte del Responsabile di Area (congiunta ove interessi più Aree), dalla quale emerga il gruppo di lavoro interessato, le funzioni svolte, i risultati ed obiettivi raggiunti ed il grado di partecipazione individuale in termini percentuali ed economici al progetto.

Eventuali economie rientrano nella disponibilità di Bilancio e non incrementano il fondo dell'anno successivo.

Art. 10 - Norme Finali

Si prende atto che il fondo per la compensazione delle prestazioni di lavoro straordinario è determinato per l'anno 2015 in € 6.877,92 e viene annualmente ripartito fra le Aree dell'ente; sempre nel limite del predetto fondo si provvede al pagamento trimestrale delle ore straordinarie liquidabili; è possibile un'eventuale modifica in corso d'anno dei budget assegnati alla singola Area, previa intesa fra i Responsabili, qualora emergano sia situazioni di particolare necessità sia di sottoutilizzo dei budget assegnati, mantenendo invariato l'ammontare complessivo del fondo stesso. I criteri anzidetti sono stati deliberati dalla Giunta Comunale con atto n.42 del 10 maggio 2012 e restano invariati fino a nuova definizione.

Il calcolo del tempo di lavoro straordinario avviene come segue:

- > permanenza prima/oltre l'orario di servizio ordinario fino a 29 minuti: non conteggiato;
- > permanenza prima/oltre l'orario di servizio ordinario da 30 minuti a 59 minuti: 30 minuti di straordinario;
- > permanenza prima/oltre l'orario di servizio ordinario da 60 minuti: 1 h di straordinario.

Si prende atto come a suo tempo stabilito della mezz'ora di flessibilità in entrata, sia al mattino, sia al pomeriggio, qualora non influisca sugli orari di apertura al pubblico o sui servizi con orari prestabiliti ed il recupero del tempo fruito in regime di flessibilità nella giornata stessa o, al più tardi, entro la settimana in cui si verifica il ritardato ingresso.

Per le materie e gli istituti non disciplinati dal presente contratto decentrato integrativo si rinvia ai C.C.N.L. ed alle norme di legge vigenti durante la validità del contratto medesimo.

Edolo, 25.5.2015

Letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE - R.S.U.

sig.ra Giovanna Carli *Giovanna Carli*

sig. ra Marilde Sonetti *Marilde Sonetti*

sig. Emilio Zanoletti *Emilio Zanoletti*

Il Rappresentante della CISL – FP

sig. Mauro Scaroni *Mauro Scaroni*

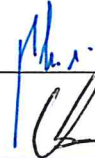


DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

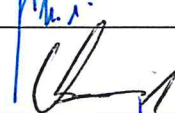
Dott. Luca Masneri



Dott. Roberto Casalini



Geom. Fabio Albertoni



Dott.ssa Chiara Conti

