

**COMUNE DI UTA**  
**Provincia di Cagliari**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**PARTE NORMATIVA**  
**ANNI 2014-2016**

*Aguiari*  
*2014/2016*

*Gal.*

**CAPO I**  
**CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO**

**Art. 1**

**Campo di applicazione**

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dall'art. 4 del CCNL 22/1/2004 del Comparto Regioni e Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del **Comune di Uta** e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.
2. Gli effetti giuridici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dal 01.01.2014.

**Art. 2**

**Vigenza e ambiti del contratto**

1. Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, ha validità quadriennale, e conserva la sua efficacia di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo, salvo nel caso in cui intervengano norme contrattuali o di legge contrastanti.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla modalità di erogazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiedere la revisione relativamente all'utilizzo delle risorse almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo e in particolare per il recepimento dei principi dettati dal DLgs n. 150/2009.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

**Art. 3**

**Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

**Art. 4**

**Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:
  - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità;

- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010);
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e k) del CCNL 01.04.1999

## CAPO II

### CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

#### Art. 5

##### Criteria generali per l'incentivazione del personale

- 1 Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) del CCNL 1.4.1999 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata - secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 150/2009.
- 2 La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. **A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.**
- 3 La predetta finalità viene realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
  - La corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi dei titolari di posizione organizzativa (T.P.O.) (previsti nel PEG), che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti;
  - Il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Responsabile, T.P.O., sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici servizi;
- 4 L'ammontare delle disponibilità economiche per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 3, viene suddiviso, in fase di prima applicazione con il presente contratto e negli anni successivi con apposito accordo annuale, nel rispetto dei termini di cui all'art. 2 comma 2 del presente contratto.

#### Art. 6

##### Incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione esecutiva di gestione (PEG)

1. Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati

- accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL 31/3/1999 per come definiti dall'ente a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009.
2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel PEG tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.
  3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative (T.P.O.) prevede la utilizzazione del peso potenziale, attraverso la pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati.
  4. All'inizio del periodo di valutazione i Responsabili, T.P.O. assegnano, in relazione al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.
  5. Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Responsabile.
  6. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare una equa distribuzione delle risorse in ragione del numero dei dipendenti delle strutture, in funzione della diversa professionalità, si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella, nel rispetto della procedura riportata in appresso:

Posizione giuridica	Peso posizione
A	100
B	120
B3	140
C	160
D	180
D3	200

Quantificare il numero complessivo dei dipendenti dell'ente per ogni singola categoria, rapportato ai mesi di effettivo servizio e al numero e quantità di part time;  
 Moltiplicare ciascun parametro per il numero dei dipendenti di ciascuna categoria in servizio nell'anno di riferimento;

Sommare i risultati ottenuti per ottenere l'unità di calcolo;

Dividere l'importo complessivo destinato per quell'anno alla produttività per l'unità di calcolo per ottenere il coefficiente di applicazione;

Moltiplicare il coefficiente di applicazione per ciascun parametro ottenendo in tal modo l'ammontare del premio attribuibile a ciascun dipendente in base alla categoria di appartenenza;

Determinare l'ammontare del budget per ogni servizio presente nell'ente in base ai dipendenti a ciascuno assegnati nell'anno di riferimento.

7. I Responsabili, T.P.O., sulla base dei calcoli effettuati dall'ufficio personale, nel rispetto delle modalità di calcolo sopradescritte, una volta avuta comunicazione del budget iniziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al personale del T.P.O..
8. Sulla base di specifiche relazioni redatte dai Responsabili, T.P.O., nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dal nucleo di valutazione. La

*F. Agnello*  
*F. Imb. Scabrotta*

- definizione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi verrà effettuata nel rispetto del sistema di valutazione delle performance approvato dall'ente.
9. A seguito di tale operazione viene stabilito il budget definitivo di struttura che corrisponde alla misura percentuale conseguita in rapporto al budget iniziale.
  10. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi ritornano nella disponibilità del fondo relativo all'anno successivo.
  11. Il valore di raggiungimento degli obiettivi è espresso nelle seguenti fasce percentuali:
    - Annullamento completo del budget di servizio se la percentuale di raggiungimento del risultato è uguale o minore al 50%;
    - riduzione del budget di servizio al 50% se la percentuale di raggiungimento del risultato è compresa tra 51 e 70%;
    - utilizzazione dell'intero budget di servizio se la percentuale di raggiungimento del risultato è superiore al 70%.
  12. La valutazione è effettuata dal Responsabile, sulla base dei criteri definiti nel sistema di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs n. 150/2009, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal responsabile del servizio in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale.
  13. La scheda di valutazione di cui sopra è valida anche ai fini delle progressioni economiche e dovrà essere consegnata al personale entro il mese di aprile. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ( ad esempio, ferie, maternità obbligatoria, infortunio sul lavoro, riposo compensativo, recupero straordinario).

### **CAPO III**

#### **INDENNITA' DI RISCHIO, DISAGIO E PER SPECIFICHE/ PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

##### **Art. 7**

##### **Principi generali**

- Nel presente capo sono disciplinati i criteri, i presupposti e le modalità per l'attribuzione e l'erogazione di indennità connesse a peculiari condizioni di lavoro.
- Le indennità di cui al presente capo sono riconosciute, in presenza delle condizioni di lavoro definite con il presente contratto, solo se le prestazioni sono effettivamente rese. Le indennità non competono in caso di assenza e sono riproporzionate in caso di prestazione lavorativa part time.
- L'individuazione dei dipendenti aventi diritto alle indennità, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di esclusiva competenza del responsabile del servizio al quale il dipendente stesso è assegnato.
- L'indennità è sempre collegata alle peculiari ed effettive modalità di esecuzione della prestazione sotto il profilo del rischio, del disagio e del grado di responsabilità.
- La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'attribuzione di due o più indennità.
- L'esistenza e il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione di una delle indennità di cui al presente capo è accertato, dal responsabile del servizio al quale è assegnato il dipendente, con cadenza annuale, che ne dà comunicazione all'ufficio personale, entro il 30 gennaio di ciascun anno, fatte salve, in caso di modifiche delle condizioni, le eventuali

ulteriori comunicazioni. L'ufficio personale provvede alla liquidazione delle indennità di cui al presente capo, nel rispetto dei termini indicati, per ciascuna indennità, nei successivi articoli. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un anno solare.

**Art. 8**

**Indennità di rischio**

1. L'indennità di rischio, determinata dall'art. 37 del CCNL 14.09.2000 e dall'art. 41 del CCNL 22.01.2004 in € 30,00 mensili, è corrisposta al personale di categoria **A e B** che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83, ed è corrisposta per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

Le prestazioni di lavoro che presentano fattori di rischio sono:

- a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con scuolabus, automezzi per il trasporto di cose comportanti anche operazioni di carico e scarico;
- b) prestazioni di lavoro che comportano l'esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, oli minerali e loro derivati, nonché lavori di manutenzione stradale e di installazione e manutenzione della segnaletica in presenza di traffico;
- c) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani, anche attraverso lo spazzamento delle strade e di rimozione e tumulazione di salme;
- d) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da interventi in canali, pozzi e simili;
- e) prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'utilizzo di mezzi meccanici nelle attività di pulizia e cura del verde pubblico o del patrimonio boschivo, nonché dall'utilizzo di antiparassitari.

2. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto alla indennità di rischio, avverrà con atto del responsabile del servizio al quale il dipendente stesso è assegnato. L'atto è trasmesso all'ufficio personale per l'attribuzione della indennità.

Il pagamento dell'indennità avviene trimestralmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze dei dipendenti.

**Art. 9**

**Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B, e C**

- 1. Ai dipendenti inquadrati nelle categorie A, B e C che svolgono attività caratterizzate da particolare disagio compete, per il periodo di esposizione al disagio, una indennità mensile. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle situazioni lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
- 2. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente, non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo la categoria e il profilo professionale di inquadramento. Le specifiche attività di lavoro svolte in condizioni particolarmente disagiate e le indennità relative sono le seguenti:

Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate	Compenso mensile
Prestazione richiesta e resa per esigenze di funzionalità dei servizi	Euro 28,00

*[Handwritten signature]*

<p>comunali in condizioni sfavorevoli nei tempi e nei modi, ai fini del recupero psico – fisico nell’arco della giornata; la condizione deve essere continuativa e differenziata rispetto a quella di altri dipendenti che svolgono mansioni analoghe e deve comportare un orario di lavoro spezzato, in quanto prestato in diversi settori.</p>	
<p>Prestazione richiesta e resa per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, quali ad esempio per l’assistenza agli organi istituzionali ( su richiesta del segretario comunale o del sindaco), in condizioni sfavorevoli nei tempi e nei modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l’autonomia temporale e relazionale del soggetto; la condizione deve essere continuativa e differenziata rispetto a quella di altri dipendenti che svolgono mansioni analoghe, deve comportare un orario di lavoro spezzato e deve verificarsi almeno una volta al mese. Detta prestazione è connessa all’espletamento di servizi su chiamata da parte del sindaco, dell’assessore competente, dei responsabili di servizio e del segretario comunale. L’indennità di disagio può essere riconosciuta quando il dipendente sia richiamato in servizio al di fuori dell’orario di lavoro ordinario.</p>	<p>Euro 28,00</p>

3. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
4. L’individuazione dei dipendenti aventi diritto alla indennità di disagio, avverrà annualmente con atto del responsabile del T.P.O. al quale il personale stesso è assegnato, previa verifica della previsione delle relative risorse economiche nel fondo per le risorse decentrate. L’atto è trasmesso all’ufficio personale per l’attribuzione della indennità.
5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze dei dipendenti. in un’unica soluzione, di norma entro e non oltre il mese di febbraio dell’anno successivo a quello in cui è maturato il diritto, previa acquisizione, oltre che dell’atto di cui al comma precedente, della attestazione relativa all’effettivo svolgimento delle prestazioni che determinano l’attribuzione dell’indennità stessa. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato ( è mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

**Art. 10**

**Indennità di maneggio valori**

1. Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.
2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa; pertanto non si computano tutte le giornate di assenza, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano il maneggio di valori.
3. Il pagamento della indennità di maneggio valori è disposta dall’ufficio personale, annualmente, a consuntivo, di norma entro il mese di aprile, previa acquisizione di attestazione del Responsabile del servizio al quale il dipendente è assegnato in ordine all’importo medio mensile dei valori trattati, desumibile dal rendiconto reso entro il termine previsto dalla vigente normativa.
4. Le categorie lavorative e i relativi soggetti aventi diritto al compenso sono così definite:
  - Economo e/o addetto al servizio di economato;
  - Altri dipendenti nominati formalmente agenti contabili.
5. L’indennità verrà attribuita tenendo presenti le fasce di seguito elencate:

*Responsabile del servizio*  
*Anna Serrano*

- Euro 0,52 al giorno per chi maneggia da un minimo di Euro 516 fino a Euro 7.746,85 annue risultanti da accertamento;
- Euro 1,04 al giorno per chi maneggia da Euro 7.746,85 a Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento;
- Euro 1,55 al giorno per chi maneggia oltre Euro 25.822,84 annue risultanti da accertamento.

**Art. 11**

**Indennità per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99**

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL 31/3/99, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche eccezionalmente da maestranze esterne.
2. Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo T.P.O., l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari servizi.
3. Il compenso previsto dal presente articolo è finalizzato a remunerare le posizioni di lavoro che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere remunerati con la presente indennità compiti e funzioni che rientrano nelle ordinarie attività dei dipendenti sulla base della declaratoria del profilo professionale attribuito.
4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e i relativi compensi, sono i seguenti:

**Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C**

Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Responsabile, T.P.O., per:

coordinamento, formalmente affidato, di squadre composte da almeno due operai;

( limitatamente ai dipendenti di categoria B3) responsabilità di procedimenti complessi determinati anche da nuove disposizioni di legge che comportano una attività che richiede un continuo aggiornamento anche con l'ausilio di strumenti informatici e una nuova metodologia lavorativa.

Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Responsabile di Servizio per:

coordinamento, formalmente affidato, di almeno due operatori di pari o inferiore categoria.

responsabilità di procedimenti complessi determinati anche da nuove disposizioni di legge che comportano una attività che richiede un continuo aggiornamento anche con l'ausilio di strumenti informatici e una nuova metodologia lavorativa.

5. L'importo dell'indennità di cui al presente articolo varia per la categoria B da un minimo di € 500,00 ad un massimo di € 600,00, e per la categoria C da un minimo di € 600,00 ad un massimo di € 750,00 determinato dalla conferenza dei responsabili dei servizi presieduta dal segretario comunale di cui al successivo comma 8 del presente articolo.

6. In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
7. I compensi di cui al presente articolo sono revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlati.
8. Si stabilisce, inoltre, che con cadenza annuale, e comunque entro e non oltre il primo trimestre di ogni anno, il segretario comunale attraverso la conferenza dei responsabili dei servizi provvede a ripartire le somme tra i vari servizi al fine di garantire l'omogeneità di applicazione dei criteri da parte dei Responsabili, titolare **P.O.**.
9. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo a quello in cui è maturato il diritto, previa acquisizione dell'atto di attribuzione al dipendente interessato, delle responsabilità di cui al presente articolo e della attestazione relativa all'effettivo svolgimento delle funzioni che determinano l'attribuzione dell'indennità stessa. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

#### Art. 12

#### **Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8,9 e 10 del CCNL 31/3/99.**

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo **servizio**, adottate formalmente, l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99, previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/1999.
2. Detti provvedimenti, da emanarsi tassativamente entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire, possibilmente per linee omogenee di attività, le responsabilità, i compiti e le risorse (umane) assegnate al personale della categoria D preposto. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto, per come ripartito dall'ente tra i vari Servizi/Settori.
3. Il compenso previsto dal presente articolo è finalizzato a remunerare le posizioni di lavoro che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere remunerati con la presente indennità compiti e funzioni che rientrano nelle ordinarie attività dei dipendenti sulla base della declaratoria del profilo professionale attribuito.
4. Le specifiche responsabilità affidate ai dipendenti della categoria D, con atto scritto a firma del responsabile del **servizio** al quale il dipendente è assegnato, che non risulti incaricato dell'area delle posizioni organizzative, e i relativi compensi sono così individuati:

#### **Specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D,**

Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione, in almeno uno dei seguenti ambiti:

- 1) = affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi complessi (come definiti nel precedente articolo del presente contratto);
- 2) = coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 3 unità);
- 3) = svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale.

L'importo dell'indennità di cui al presente articolo varia da un minimo di € 750,00 ad un massimo di € 1.000,00, determinato dalla conferenza dei servizi di cui al successivo comma 8 del presente articolo, tenendo conto dell'espletamento di una o più delle sopraindicate funzioni;

5. Le indennità di cui al presente articolo sono revocabili, la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlate, per cui questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori ad 1 mese diversi dalle ferie. Entro il mese di dicembre ciascun anno la conferenza dei responsabili dei T.P.O. verifica il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione della indennità utilizzando la sopra indicata tabella.
6. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.
7. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo a quello in cui è maturato il diritto, previa acquisizione dell'atto di attribuzione al dipendente interessato, delle responsabilità di cui al presente articolo e della attestazione relativa all'effettivo svolgimento delle funzioni che determinano l'attribuzione dell'indennità stessa. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

### Art. 13

#### **Compensi per particolari specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente.**

1. Le indennità previste dall'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL, come aggiunto dall'art. 36 del CCNL 21/1/2004, sono destinate a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente, siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:
  - a) qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale;
  - b) responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - c) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
  - d) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
  - e) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. La individuazione dei lavoratori eventualmente interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito, con apposito atto dell'organo competente, di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso. L'atto deve essere trasmesso all'ufficio personale a cura del responsabile del T.P.O. al quale il dipendente è assegnato.
3. Il compenso, nella misura di € 300,00 annui lordi, è corrisposto per le seguenti specifiche responsabilità formalmente attribuite:
  - qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale, secondo le vigenti previsioni legislative;
  - responsabile dei tributi, secondo le vigenti previsioni legislative;
4. Il compenso di cui al presente articolo spetta una sola volta, anche nel caso in cui al dipendente sia attribuita più di una qualifica tra quelle individuate nel precedente comma.
5. In sede di verifica annuale delle risorse disponibili la presente individuazione di specifiche responsabilità potrà essere soggetta a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti. La fruizione di questo compenso è incompatibile con la fruizione dei compensi di cui ai

*Roberto A. Gel*  
*Firma Salvatore*

precedenti articoli 11 e 12 del presente contratto ( indennità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1.4.1999. Nel caso in cui ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.

6. L'ufficio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa trasmissione dei Responsabili, T.P.O. degli atti formali di attribuzione delle relative qualifiche e/o responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, di norma entro e non oltre il mese di giugno dell'anno successivo a quello in cui è maturato il diritto. Le indennità sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato ( è mese di servizio prestato utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

#### Art. 14

##### **Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.**

Le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art. 15 comma 1 lett.D) e K) del CCNL dal 1.4.1999:

Incentivi per la progettazione (all'articolo 92 comma 5 del DLgs n. 163/2006);

Incentivi per la pianificazione ( articolo 92 comma 6 del DLgs n. 163/2006);

Recupero evasione ICI ( art. 59 comma 1 lett. p) del D.Lgs. 446/1997);

Compensi per messi notificatori ( art. 56 CCNL 9.5.2006);

Compensi Istat;

Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse indicate nell'articolo 15 comma 1 lett. D) e K) del CCNL 1.4.1999, le parti prendono atto che i criteri saranno quelli previsti in appositi regolamenti o altri atti dell'ente.

La liquidazione di detti compensi viene effettuata con atto del responsabile, T.P.O. competente nella gestione delle risorse, sul quale dovrà essere effettuata la verifica in ordine alla conformità rispetto alle norme contrattuali, da parte del responsabile del servizio competente in materia di personale.

Le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione"; conformemente a quanto previsto dall'art. 6 "Norme transitorie" del D.Lgs 141/2011, questi incentivi sono erogabili solo in attuazione delle "fasce di premialità" stabilite dall'Ente, nel Regolamento disciplinante la premialità, in applicazione dell'art. 31 del D.Lgs 150/2009.

#### Art.15

##### **Criteri per l'attribuzione e l'erogazione del compenso connesso all'istituto della reperibilità.**

L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'ente.

Il compenso per il servizio di pronta reperibilità, è quello previsto dall'art. 23 del CCNL del 14.09.2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001.

Il compenso in questione compensa integralmente le limitazioni del godimento del riposo del lavoratore e non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato, sia ordinario che straordinario.

L'individuazione del personale avente diritto al predetto compenso ( tenuto conto anche dei principi di cui al precedente articolo ) compete al responsabile, T.P.O. al quale il dipendente è assegnato, previa verifica della previsione delle risorse economiche a tal fine destinate. L'ufficio personale provvede alla corresponsione dei compensi, trimestralmente, sulla base degli atti trasmessi dal responsabile del T.P.O. competente, attestanti i turni e i servizi effettivamente svolti dai dipendenti.

## CAPO IV PROGRESSIONI ORIZZONTALI

### Art. 16

#### Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'ente, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 25%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31/03/1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14/09/2000.
3. Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 e delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
  - a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
  - b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
  - c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza, nel rispetto della disciplina contrattuale e di legge e tenuto conto degli orientamenti applicativi dell'ARAN.
  - d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, per la erogazione dei compensi connessi alla produttività;
  - e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
  - f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
  - g) Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti ai quali, nel corso dell'anno al quale si riferisce la valutazione, è stata applicata una sanzione disciplinare pari o superiore al rimprovero scritto, come disciplinato dal vigente CCNL di comparto.
  - h) Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio.

Ad ogni modo le parti convengono che nel periodo di vigenza delle limitazioni di cui all'art. 9 commi 1 e 21 del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010 non si effettueranno progressioni economiche orizzontali, neppure a fini giuridici.

## **CAPO V ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

### **Art. 17**

#### **Norma di principio**

1. Sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.
2. Le parti danno atto, in particolare, che gli istituti contrattuali del lavoro straordinario e dei buoni pasto non sono oggetto di contrattazione decentrata, ma possono essere oggetto di regolamenti o di atti di organizzazione dell'ente.
3. Le disposizioni sulle materie escluse dalla contrattazione hanno cessato di produrre i propri effetti a far data dal 1 gennaio 2014.

### **Art. 18**

#### **Pari opportunità**

- 1 Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, sono concordate a seguito di proposte operative presentate dai soggetti competenti per gli obiettivi e le finalità previste dalle norme contrattuali e legislative.
- 2 La gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, terranno conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali.
- 3 In particolare si sottolinea come tali iniziative siano già inserite nelle politiche generali di gestione del personale non solo per rispettare la normativa, ma anche e soprattutto per valorizzare azioni che comunque riguardano molti dei dipendenti comunali.

### **Art. 19**

#### **Modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione d'orario**

1. La delegazione di parte pubblica e quella di parte sindacale prendono atto che l'orario articolato in più turni o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6/7/1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è ridotto a 35 ore medie settimanali.
2. I maggiori oneri derivanti dalla applicazione di questa disposizione sono fronteggiati prioritariamente tramite la riduzione del fondo per il lavoro straordinario nella misura del 2 % rispetto al 1999. Tali risparmi determinano economie per il bilancio dell'ente.
3. Le parti concordano di procedere con cadenza annuale - nei servizi interessati - ad una verifica circa i presupposti e le condizioni per l'attuazione della riduzione d'orario di cui all'articolo 22 del CCNL dell'1 aprile 1999.

4. Le proposte per l'organizzazione delle nuove articolazioni dell'orario di lavoro sono demandate ai Responsabili dei T.P.O..
5. La riduzione dell'orario di lavoro del personale utilizzato in turni e/o con orario plurisettimanale si applica fino ad espressa abrogazione.

## CAPO VI

### ALTRE MATERIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

#### Art. 20

##### **Destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori**

1. Le parti concordano che verrà verificato se esistono le condizioni finanziarie per la destinazione di una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria al fondo di cui all'art. 15 del CCNL del 1/4/1999, per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.
2. Pertanto all'incentivazione dei messi notificatori viene destinata la quota parte del 35% del rimborso spese effettuato dall'Amministrazione Finanziaria all'Ente, una volta che questo sia stato introitato e con esclusione delle eventuali spese postali rese necessarie per le notifiche e a condizione che siano sempre stati rispettati i termini per l'effettuazione delle notifiche.
3. La liquidazione di tale incentivazione avverrà in un'unica soluzione annua.

#### Art. 21

##### **Definizione delle modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale**

1. Si conferma per il personale a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti in maniera direttamente proporzionale al regime di orario adottato.
2. Qualora nascessero specifici progetti nel quale l'apporto di dipendenti con contratto part-time risultasse non connesso alla durata della prestazione lavorativa si attiverà un confronto fra le parti sia per aggiornare il sistema di valutazione delle prestazioni sia per definire nuove modalità di applicazione per i part-time.

#### Art. 22

##### **Servizi minimi essenziali**

1. In attuazione dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali sottoscritto in data 19.09.2002, le parti individuano i servizi pubblici essenziali, erogati normalmente dall'ente, che verranno garantiti anche in occasione di sciopero, nel rispetto delle disposizioni generali.
2. I servizi pubblici essenziali tra quelli elencati nelle norme di garanzia del CCNL e il contingente di personale individuato per garantirli sono:  
Servizio Stato civile: 1 unità;  
Servizio Cimiteriale: 1 unità;  
Servizio Elettorale: 1 unità;  
Servizio Personale ( stipendi): 1 unità;  
Servizio Polizia Locale: 1 unità;
3. Il responsabile, T.P.O., in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, individuerà una rotazione tra gli addetti, ove le dotazioni organiche lo consentano, i

nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero stesso per garantire la continuità delle predette prestazioni, comunicando, cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, compatibilmente con i termini di comunicazione dell'indizione dello sciopero, i nominativi inclusi nei contingenti come sopra individuati alla RSU e ai singoli interessati. Il lavoratore ha diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

4. Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia all'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali.

## **CAPO VII CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI**

### **Art. 23**

#### **Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

1. Nel caso in cui sorgano 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 definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. Con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di uno dei contraenti, le parti verificano l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente contratto collettivo decentrato integrativo.
3. Inoltre, nel caso siano stipulate ulteriori intese a livello nazionale, anche correttive del vigente CCNL, le parti si incontreranno entro un mese dalla loro entrata in vigore al fine di verificare l'eventuale impatto sul presente contratto collettivo decentrato integrativo e definire eventuali integrazioni attuative.

### **Art. 24**

#### **Norme finali**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
3. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva.

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
Economico  
del personale dipendente del Comune di Uta anno 2014**

A seguito della deliberazione. n° 115 del 18 dicembre 2014 con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Economico siglato in data 30.10.2014;

Il giorno 19 dicembre 2014, alle ore 13.00, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, nelle persone:

Presidente: Dott.ssa Paola Lai

Componenti: Alba Paola

Mua Stefano

*Paola Lai*  
*Alba*  
*Mua*

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni e confederazioni sindacali:

CISL PF Serri Remo

UIL FP Foddis Priamo

CGIL FP Lai Remo

*delega USAI MARIA IGNAZIA* *M. Ignazia U.*

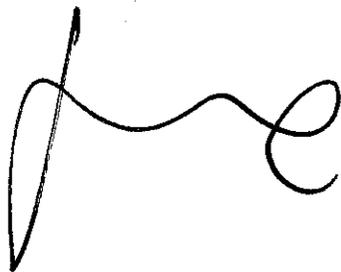
Rappresentanza Sindacale Unitaria

Sig.ra Mameli Maria Francesca

Sig.ra Pibia Salvatore

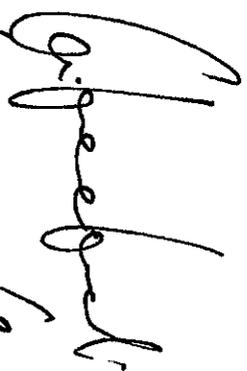
*M. Francesca*  
*Pibia Salvatore*

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Uta.



RISORSE STABILI	85.187,59	
RISORSE VARIABILI	61.966,19	
riduzione fondo		
TOTALE FONDO 2014	147.153,78	
ISTITUTI CONTRATTUALI		NORMA DI RIFERIMENTO
progressioni orizzontali:	40.473,36	art. 17, c.2, lett b ccnl 01.04.1999
indennità di comparto	8.865,26	
	49.338,62	
RESIDUO DISPONIBILE	35.848,97	
reperibilità	8.500,00	art. 23 ccnl 14,09,2000
indennità di turno	3.500,00	art. 22 ccnl 14,09,2000
indennità maneggio valori	900,00	art. 36 ccnl 14,09,2000
indennità specifiche responsabilità	3.000,00	art. 17, c.2, lett f, i ccnl 01,04,1999
indennità di rischio	1.800,00	art. 41 ccnl 22,01,2004
indennità lavoro festivo	1.400,00	art. 24 ccnl 14,09,2000
indennità di disagio	700,00	art. 17, c.2, lett e ccnl 01,04,1999
maggiorazione tariffa oraria per turni festivi	1.200,00	
	21.000,00	
ISTITUTI CONTRATTUALI		NORMA DI RIFERIMENTO
progetti festività	10.000,00	
produttività servizi cimiteriali	2.475,00	
incentivo ICI	16.000,00	
compensi Istat	1.000,00	
incentivo art. 92 D.lgs 163	15.000,00	
salario accessorio personale a progetto	9.000,00	
	53.475,00	
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	70.338,62	
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	53.475,00	
produttività	123.813,62	
	23.340,16	
TOTALE FONDO 2014	147.153,78	

CAFA 19/12/2014

  
 Roberto Lenzi  
 Responsabile Amministrativo