

COMUNE DI LOCANA

Città Metropolitana di TORINO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI LOCANA ANNO 2022

L'anno 2022, il giorno 31 del mese di Dicembre nel Palazzo Comunale di LOCANA, si sono riunite le parti per l'esame del contratto collettivo integrativo.

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3 del CCNL del 21/05/2018 è così composta:

Delegazione Trattante di parte pubblica:

Il Presidente: Dr.ssa Carpinelli Pia (collegata da remoto)

Componente: Vallino Geom Nadia



Pia Carpinelli
Nadia Vallino

Delegazione di parte sindacale:

CISL FP:

FP CGIL: Gianluca OSSOLA

UIL F.P.L.:

C.S.A.:

Gianluca Ossola

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Il rappresentante R.S.U: GIACOBINA Claudio

Claudio Giacobina

Visto:

- Il Contratto Integrativo Decentrato Integrativo 2019 sottoscritto di durata per il triennio 2019-2021 per la parte normativa;
- La determinazione di costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022;
- Visto il parere favorevole rilasciato dal revisore dei conti pervenuto alla pec in data 31.12.2022;
- Vista la delibera di Giunta Comunale n. 104 del 31.12.2022 ad oggetto: "Autorizzazione al presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva dell'accordo economico annuale per l'utilizzo risorse decentrate anno 2022."

Tra le suddette parti si conviene e si sottoscrive quanto segue:

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 - Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art.2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di LOCANA con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinato.

Art.3 – Durata (Proroga disposizioni normative CCDI 2019-2021)

1. In data 31.12.2021 è scaduto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte economica – relativo al 2021.
2. Le parti, intendono confermare per l'anno 2022 la proroga delle disposizioni normative contenute nel CCDI 2019-2021.
3. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
4. A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art.68 CCNL 21.5.2018), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
5. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
6. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art.4 - Lavoro Straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Ai fini dell'applicazione del lavoro straordinario si rimanda agli art. 14 del CCNL 1.4.1999, 38 e 39 del CCNL 14.9.2000 e art. 40 del CCNL 22.1.2004.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

2. Viene confermato lo stanziamento per la corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario previsto nel 2018 pari a € 4.406,30. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
3. Le risorse di cui al comma precedente, possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali. Tali risorse sono a carico dell'Ente e se non utilizzate non costituiscono economie del fondo e pertanto non possono essere utilizzate per impinguare il fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018.
4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art 5 del D. lgs 66/2003 e successive modificazioni.

Art.5 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13°, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Art.6 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.
2. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
3. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.
4. Sono esclusi dalla partecipazione al premio i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto un provvedimento disciplinare superiore al richiamo scritto.
5. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di PO, considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
6. Il budget di cui al comma 1 viene suddiviso per il numero dei dipendenti di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
7. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene suddiviso utilizzando gli stessi criteri in essere per gli anni 2020 e 2021.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art.7 - Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 (nove) mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
2. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori ai 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
3. La misura della maggiorazione è determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
4. La maggiorazione sarà attribuita a n. 1 unità del personale interessato dai processi di valutazione, quella che ha conseguito la valutazione maggiore.
5. In caso di parità nella valutazione si procederà per sorteggio.

Art.8 - Progressioni economiche (art. 16, CCNL 21.5.2018)

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali.
3. Per l'anno 2022 viene destinata alle progressioni orizzontali la somma massima di € 2.357,64.
4. La progressione economica all'interno della categoria attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione nell'ambito degli stanziamenti massimi annualmente autorizzati dall'Ente e dal numero di unità di personale selezionabili;
5. partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nell'Ente e nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi, anche se collocato in comando distacco presso altri enti, che nell'ultimo triennio non abbia riportato sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto e non abbia riportato valutazione della performance inferiore al 70%;
6. il personale appartenente alla categoria giuridica per la quale sono previste progressioni è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato nella valutazione della performance nell'ultimo triennio, in caso di progressioni aperte a più categorie si disporrà una graduatoria per ciascuna categoria;
7. la collocazione in graduatoria di ciascun candidato verrà stabilito in base al punteggio riportato nella valutazione della performance. A parità di punteggio verrà tenuto conto dei seguenti criteri:
a) valutazione conseguita nell'ultimo anno preso in considerazione nella selezione, b) in subordine, anzianità di servizio complessiva, tenuto conto anche di eventuali periodi di lavoro flessibile, c) in ulteriore subordine, estrazione a sorte alla presenza della RSU;
8. Le parti concordano la possibilità di attribuire PEO al personale avente diritto nelle prossime annualità.



Giacca

Paolo Me... Carlo...

Art.9 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
3. Si concorda di corrispondere, l'importo giornaliero di € 2,00 quale indennità di rischio al personale addetto al servizio tecnico manutentivo;
4. L'ente riconosce come attività disagiate dal punto di vista dell'orario ai sensi dell'art. 70 bis lettera a ccnl 21.05.2018 le attività svolte dai dipendenti per garantire l'apertura dello sportello turistico e degli uffici amministrativi finanziari (turnazione per giornate specifiche diverse dai 5 giorni), stabilendo che l'importo di disagio orario spetta per tutte le giornate di effettivo lavoro nella misura di 1,60;

Art.10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1 e c.2, CCNL 2018)

L'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018 prevede:" 1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

1. Per l'anno 2022 nell'ambito dei criteri di cui ai commi 1 e 2 sono assegnate 10 figure di specifiche responsabilità con compensi definiti ai dipendenti già di fatto predisposti a tali uffici:

Ufficiale di stato civile, anagrafe e ufficio elettorale	€ . 350,00 / cad.	Categoria C profilo economico C6 Categoria C profilo economico C6 Categoria C profilo economico C1
Rep. Impegni Spesa/mandati	€ . 250,00	Categoria C profilo economico C1
Economo	€ . 350,00	Categoria C profilo economico C2
Direzione squadra operai e cantieristi	€ . 3.000,00	Categoria C profile economica C3



g. e a *Dee mi* *supp* *Luigi*

Referente comunale per servizio SUAP	€ 2.000,00	Categoria C profilo economico C6
Addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico e agente contabile per ingressi piscina ed attività turistiche	€ 300,00	Categoria C profilo economico C1
Addetto coordinamento Protezione Civile	€ 1.500,00	Categoria B profilo economico B3
Responsabile procedimento attività edilizia	€ 2.000,00	Categoria C profilo economico C1

Art.11 – Indennità di Servizio Esterno (art. 56 quinquies, CCNL 21.05.2018)

1. Al personale della Polizia Locale che svolga in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete una indennità giornaliera pari ad € 1,60.

Art.12 – Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 21.05.2018)

1. Per il Comune di LOCANA non sussistono le condizioni per applicare questa tipologia di orario.

Art.13 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 21.05.2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato dall'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti.
2. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di 60 minuti entro le ore 9,00 compatibilmente alle esigenze di servizio per il personale lavoratore presente negli uffici mentre per i manutentori dell'area tecnica è fissato alla 06,30 con flessibilità sempre pari a 60 minuti;
3. L'eventuale recupero deve essere effettuato di norma nella giornata lavorativa ed eccezionalmente nell'arco della settimana.
4. Deve essere comunque assicurata la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale che usufruisce dell'orario flessibile, addetto alla medesima struttura, in fasce orarie centrali, antimeridiane (dalle ore 9.30 alle ore 12.30).
5. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentali, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art.14 – Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
 - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art.113 del D.Lgs. n.50/2016 ed s.m.i., nei limiti dettati dalla stessa norma e con le modalità previste dal relativo regolamento;
 - i compensi ISTAT per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti;
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art.67, c.3, lett. i, e c.5, lett. b), CCNL 2018.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Per l'anno 2022 il suddetto fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività verrà utilizzato come segue:

DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	14.301,50
Art. 68 c. 1 CCNL 21/05/2018	Indennità di comparto (art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/01/2004)	5.362,55
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		19.664,05

CALCOLO RISORSE DISPONIBILI

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI		52.354,16
TOTALE DESTINAZIONE STORICA E VINCOLATA		19.664,05
art. 68, comma 1, penultimo periodo, CCNL 21/05/2018	Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'articolo 22 del D.Lgs. n. 75/2017	0,00
RISORSE DISPONIBILI PER ULTERIORI UTILIZZI NELL'ANNO IN CORSO		32.690,11

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
	Progressioni economiche contrattate nell'anno	2.357,64
art. 68, comma 2, lett. a), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance organizzativa 70%	10.799,04
art. 68, comma 2, lett. b), CCNL 21/05/2018	Premi correlati alla performance individuale 30%	4.628,16
art. 68, comma 2, lett. d), CCNL 21/05/2018	Indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000	2.812,34
art. 68, comma 2, lett. C, CCNL 21/05/2018	Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018	1.226,93
art. 68, comma 2, lett. e), CCNL 21/05/2018	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinques CCNL 21/05/2018	10.450,00
art. 68, comma 2, lett. f), CCNL 21/05/2018	Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques CCNL 21/05/2018	416,00
TOTALE UTILIZZI RISORSE DISPONIBILI		32.690,11

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE PRENDE ATTO DELLA CERTIFICAZIONE DEL REVISORE E DEL TOTALE FONDO PARI A € 48.439,26 - LOCANA, li 31.12.2022
PERTANTO RICHIEDE IL RISPETTO DI TALE SOMMA AI FINI DELLA DESTINAZIONE.



g. a. c.

Belletti

Compinelli P. e

dupl.

- i compensi ISTAT per prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti;
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art.67, c.3, lett. i, e c.5, lett. b), CCNL 2018.

Le risorse relative al fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022 sono così quantificate:

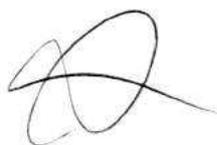
PARTE STABILE

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	38.317,64
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 21/05/2018	€ 83,20 per ciascuna delle unità di personale in Servizio al 31/12/2015	1.081,60
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	840,97
ART. 67 COMMA 2 LETTERA H)	INCREMENTO DELLE DOTAZIONI ORGANICHE -	1.980,41
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	1.078,09
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili per il lavoro straordinario	0,00
Decurtazione permanente dall'anno 2015 operata per effetto dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 e s.m.i. (art. 1 comma 456 Legge Stabilità 2014)		0,00
TOTALE PARTE STABILE		43.298,71

PARTE VARIABILE

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
art. 67 comma 3 lettera e)	Economie fondo straordinari anni precedenti	850,35
art. 67 comma 3 lettera d)	frazione di ria anno precedente	
Art. 67 c. 3 lett. h) e c. 4 CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino al 1,2% del monte salari anno 1997	2.981,73
ART. 67 COMMA 3 LETTERA C) - CENSIMENTO ISTAT	SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - CENSIMENTO ISTAT	1.142,00
art. 67 comma 3 lettera i)	OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE.	4.081,37
TOTALE PARTE VARIABILE		9.055,45
<i>Di cui soggette al limite</i>		<i>3.058,50</i>

TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	52.354,16
Riduzione da apportare al fondo per rispetto del limite 2016	3.914,92
TOTALE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	48.439,24



Dott. GUERCIO NUZIO Rosario
REVISORE CONTABILE
Via San Bernardino, n. 24
28922 VERBANIA

Cell.: 347/8814700
Pec: rguercio@pec.it

Verbale di verifica n.: 37/2022

Ill.mo Sig. Sindaco
del Comune di

LOCANA (TO)

OGGETTO: Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente. Parte economica anno 2022.

**IL REVISORE DEI CONTI
DEL COMUNE DI LOCANA**

Visto il verbale di stipula del “Contratto Decentrato Integrativo (CCDI) per l’anno 2022 pervenuto allo scrivente in data 30 c.m.;

Rilevato che il Fondo risorse decentrate 2022 soggetto a certificazione risulta così determinato:

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità (Sezione I)	43.298,71
Risorse variabili art. 67 comma 3 (Sezione II)	9.055,45
Decurtazioni del Fondo (Sezione III)	3.914,92
TOTALE FONDO 2022 SOGGETTO A CERTIFICAZIONE	48.439,24
Limite di cui all’art. 23 comma 2 D.L.gs. 75/2017	75.239,83

Considerato che emerge la compatibilità economica-finanziaria con i vincoli di bilancio e la copertura delle spese con le somme stanziato al Fondo per le risorse decentrate – Personale non dirigente – anno 2022;

Preso atto che:

la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria risultano non sono state predisposte secondo le istruzioni emanate con circolare n° 25 del 19.07.2012 dal Ministero dell’Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

L’onere scaturente dalla contrattazione in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio.



Il revisore

esprime parere favorevole alla sottoscrizione definitiva dell'accordo relativo al Contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comune di Locana (To), a valere per l'annualità economica 2022;

Invita

gli Uffici preposti a trasmettere all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni di copia della contrattazione oggetto della presente deliberazione, ai sensi di cui all'art. 40-bis, comma D.Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 55 del D.Lgs. n. 150/2009, e con particolare riferimento alla Circolare n. 7 del 13/05/2010 della Funzione Pubblica, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, nonché la trasmissione al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro - CNEL..

Verbania, 30 dicembre 2022

IL REVISORE DEI CONTI
Dott. Guercio Nuzio Rosario

