

COMUNE DI LEQUIO TANARO

PROV. DI CUNEO

IPOTESI COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2023/2025 ED ECONOMICA ANNO 2023

L'anno duemilaventitre, il mese di Dicembre, il giorno diciotto, alle ore 11,30, nei locali della sede del Comune, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), parte normativa anni 2023/2025 e parte economica anno 2023.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott.ssa Laura Fenoglio

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

SQUAROTTI Elena

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL-FP Maurizio Di Stefano

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL 16/11/2022;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 si deve procedere alla stipula del C.C.D.I., parte economica anno 2023 e normativa anni 2023/2025, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 79 e 80 del nuovo CCNL 16/11/2022

VISTO l'allegato A denominato "Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno 2023" che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina n. 157 del 15/12/2023**;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 l'ipotesi di C.C.D.I. parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI



Art. 1
Campo di applicazione e durata

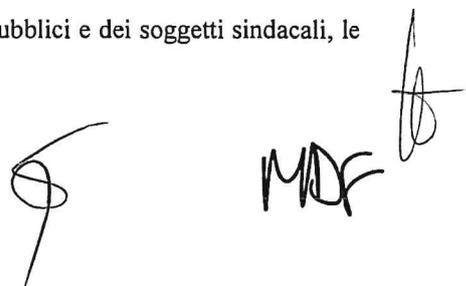
1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 16/11/2022, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 30/8/2021, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2023 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2025 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
1. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
2. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
3. **Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.**

Art. 2
Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge;
 - b) Ufficio Protezione Civile, limitatamente allo svolgimento delle prestazioni minime previste con le stesse unità utilizzate nei turni festivi-notturni, da presidiare con personale in reperibilità;
 - c) Ufficio di Stato Civile, limitatamente alle dichiarazioni di morte;
 - d) servizio di Polizia Municipale, limitatamente allo svolgimento di prestazioni minime riguardanti attività richieste dall'Autorità Giudiziaria o di pronto intervento;
 - e) Ufficio Tecnico e Acquedotto, per interventi indifferibili
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3
Relazioni Sindacali
Art. 3 CCNL 16/11/2022

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione del servizio pubblico con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;
 - Si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
1. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione
 - b) contrattazione integrativa, anche a livello territoriale.



2. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
-informazione
-confronto
-organismi paritetici di partecipazione
3. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs.vo n. 165/2001 e ss.mm.ii. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.
4. Le clausole del presente titolo sostituiscono integralmente tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali previste nei precedenti contratti, le quali sono pertanto disapplicate.

Art. 4

Informazione

Art. 4 CCNL 16/11/2022

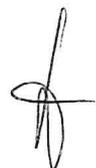
1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione dei dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7 comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione, gli atti di organizzazione degli Uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs.vo n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto all'informativa alla OO.SS.. **L'informativa deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima della adozione dell'atto;**
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione, oggetto di informazione semestrale, negli Enti in cui non vi sia l'obbligo della costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale, nonché il trasferimento a soggetti terzi di attività dell'Ente in assenza di trasferimento di personale.

Art. 5

Confronto

Art. 5 CCNL 16/11/2022

- 1 Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo sulle materie rimesse a tale livello di relazione al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui al successivo art. 7, comma 2, di esprimere valutazioni e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
- 2 Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. **L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.** Il confronto può anche essere chiesto dall'ente. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a 30 giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
- 3 **Sono oggetto di confronto:**
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di P.O.;
 - e) i criteri per la graduazione delle P.O., ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;



- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs.vo n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del CCNL 21/05/2018.
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Amministrazione;
- i) negli Enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;
- l) i criteri generali sulle modalità attuative del lavoro agile e da remoto;
- m) istituzione del servizio mensa o, in alternativa, attribuzione dei buoni pasto;
- n) materie individuate ai sensi dell'art. 6 comma 6 (organismo paritetico);
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure art. 13 comma 7 (norme di primo inquadramento);
- p) andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per misure da adottare per la prevenzione delle aggressioni sul lavoro....
- r) materie individuate nella Sezione Personale Educativo.

Art. 6

Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui interpretazione risulta oggettivamente non chiara le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definire consensualmente il significato della controversia, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Art. 7

Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.

Art. 7 e art. 8 CCNL 16/11/2022

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata dal comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) La RSU
 - b) I rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. Il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022;
5. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL;
6. L'Ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme col **massimo rispetto della tempistica prevista dal comma 4-5 e 6 dello stesso art. 8;**
7. **Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 16/11/2022.-**

Art. 8

Salute e sicurezza sui posti di lavoro

D. Lgs.vo n. 81/2008

8. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di

specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.

9. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
10. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 9

Diritto di assemblea

art. 10 CCNL 16/11/2022

I lavoratori hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Detta disposizione vale anche per i dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remota giusta previsione del CCNQ del 4/12/2017.

Art. 10

Formazione e aggiornamento del personale

Artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022

Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali, nonché le risorse riferibili ai fondi interprofessionali di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000 nei limiti ivi previsti...

Per quanto non disciplinato nel presente ccdi, si richiamano in toto gli artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022.

Art. 11

Lavoro straordinario

art. 32 CCNL 16/11/2022

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili. In caso di particolari situazioni di necessità ed urgenza, l'autorizzazione deve essere formalizzata entro il primo giorno lavorativo successivo alla prestazione resa.

Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree/Settori, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.

2. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.
3. **La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo di 10 ore - comma 6 art. 32 CCNL 16/11/2022.**

TITOLO II IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 12

Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalle risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" e quantificate in € 16.378,81 come risultante dalla determina del Responsabile del Settore n. 157 del 15/12/2023.

2. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
3. **Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € 5.551,20** già decurtate delle somme destinate per:
 - a) progressioni economiche storiche
 - b) indennità di comparto;

oltre alle risorse variabili corrispondenti ad € 3.296,80 danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 8.848,00** che saranno utilizzate per remunerare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito dall'art. 80 del **CCNL 16/11/2022**.

4. Per l'anno 2023 le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
5. **Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.**

Art. 13

Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b)

CCNL 16/11/2022

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono quantificate in € 350,00, oltre eventuali somme non utilizzate e non attribuite, sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione o nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.
3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. **I trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a TEMPO PARZIALE anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime di orario adottato.**
4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni lavorativi dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree/settore ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.
6. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99, per come previsto dall'art. 47 c. 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
7. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla performance individuale, sempre secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione o attraverso la scheda di valutazione allegata, non sono considerate assenze dovute a: Malattia (fino a 20 giorni all'anno), infortunio, congedo ordinario e per maternità, terapie salvavita, permessi per donatori di sangue e di midollo osseo, permessi per funzioni



elettorali, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato DPR 2001, permessi per legge 104, recupero prestazioni lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, congedi per donne vittime della violenza.

Fatto salvo l'utilizzo del regolamento sul vigente sistema di valutazione, nel caso di utilizzo della scheda di valutazione allegata al presente ccdi, il calcolo del premio sarà determinato dividendo la somma prevista per il numero complessivo delle valutazioni ottenute dai dipendenti ottenendo così il valore "punto" che, moltiplicato per la valutazione ottenuta, determinerà il premio da assegnare al dipendente. In ogni caso, per aver diritto al riconoscimento della performance, se la valutazione avviene attraverso l'allegata scheda.

Art. 14

Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, svolti al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati.
3. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo

Art. 15

Differenziazione del premio individuale

Art. 81 CCNL 16/11/2022;

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81, comma 1 del CCNL16/11/2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

Art. 16

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area Funzionari e dell'elevata Qualificazione

1. Per quanto attiene alla disciplina dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 16,17, 18, 19 e 20 del CCNL 16/11/2022.

Art. 17

Progressione economica orizzontale ALL'INTERNO DELLE AREE

Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022

Tale istituto per l'anno 2023 viene finanziato con un importo pari ad € 1.600,00.

2. Le condizioni generali per partecipare alla selezione sono elencate nell'art. 14 del CCNL mentre i criteri sulle specifiche condizioni, vengono stabilite/determinate dal presente CCDI sono:

-Il requisito di cui alla lett. a) del comma 2, viene stabilito in **2 ANNI**;

-Il numero dei differenziali di cui alla lett. b), per l'anno in corso, viene determinato nel modo seguente:

- Area Operatori N. 0;
- Area Operatori Esperti N. 0;
- Area Istruttori N. 0;
- Area Funzionari ed E.Q. N. 1;

-I differenziali stipendiali sono attribuiti fino alla concorrenza del numero fissato per ogni Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri già riportati nell'art. 14 comma 2 lett. d) punti 1 e 2.

-Per quanto attiene al punto 3) del medesimo comma 2, le parti stabiliscono che si rifanno all'art. 55 qualora attivato.



SI STABILISCE INOLTRE CHE:

-L'incidenza della valutazione SARA' PARI AL 60% (totale dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance dell'ultimo triennio precedente l'attivazione dell'istituto o, comunque, le ultime 3 valutazioni disponibili);

-Incidenza dell'esperienza professionale SARA' PARI 40 %, calcolando 0,5 punti per ogni mese lavorato finì al max 40 punti (per Esperienza professionale si intende quella maturata nel medesimo profilo o in profilo equivalente con o senza soluzione di continuità compresa quella maturata a tempo determinato anche presso altre Amministrazioni nello stesso o equivalente profilo

-In applicazione della lett. F comma 2, le parti concordano che per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, la percentuale del punteggio aggiuntivo sarà del 3%

5. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

6. Gli oneri di cui sopra sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. La valutazione compete al Responsabile d'Area/Settore a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione prevista nel regolamento performance dell'Ente.

10. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione della performance più elevata. Nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore età anagrafica. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.

11. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio richieste secondo la propria disciplina.

Art. 18

Indennità condizioni di lavoro

Art. 84-bis CCNL 16/11/2022

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

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

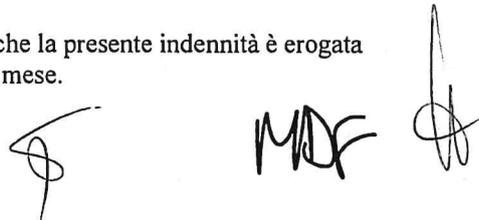
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 15,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita mediante la presente contrattazione integrativa, per come previsto all'art. 7, comma 4 del CCNL, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

-La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile d'Area con assunzione di conseguente carico di responsabilità. -

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.



SI CONVIENE:

1) Fattori di disagio:

essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa (di natura spaziale, temporale, strumentane ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
- b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività;
- c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato;
- d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile nelle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale;
- e) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio;

2) Fattori di rischio:

I fattori rilevanti di rischio sono: utilizzo di materiali (agenti chimici-biologici-fisici-radianti-gassosi-conduzione di mezzi meccanici/elettrici/a motore- uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni); attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive, in condizioni potenzialmente insalubri di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute; attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisico.

3) Fattori del maneggio valori:

I fattori del maneggio valori sono: dipendenti adibiti in via continuativa, per l'espletamento delle mansioni di competenza, a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante), Agente contabile.-

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- Dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili;
- Dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

Art. 19

Indennità per specifiche e particolari responsabilità

Art. 84 CCNL 16/11/2022

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, e Funzionari ed EQ, qualora non trovi applicazione la disciplina delle EQ di cui all'art.16 del CCNL 16/11/2022, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e di EQ (non titolare di incarico di E.Q.).

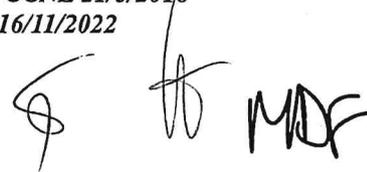
Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti/ Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.

Art. 20

Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge

(art. 67, comma 3, lettera c) e (Art. 70-ter) CCNL 21/5/2018

(art. 80, comma 2, lettera e) CCNL 16/11/2022



Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (ex art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziati con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche(dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione IMU, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 in € 1.962,18 e saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.-

Art. 21

Orario di lavoro flessibile

Art. 36 CCNL 16/11/2022

Art. 7 comma 2 lett. p

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita di **1 ora**. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato entro i 2 mesi successivi, dalla maturazione dello stesso secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.

LEQUIO TANARO, Li 18/12/2023

Letto, confermato e sottoscritto.

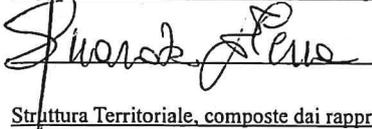
DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: Dott.ssa Laura Fenoglio



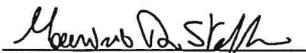
DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:



Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

CISL FP Maurizio Di Stefano



Destinazione risorse decentrate			
Istituti contrattuali	Stabili	Variabili	Totale
Indennità di comparto	€ 836,13	€ -	€ 836,13
Indennità educatori nidi d'infanzia			
Indennità educatori nidi e scuole d'infanzia (incremento)			
Indennità direzione staff (se ancora percepita)			
Progressione economica orizzontale (anni precedenti)	€ 6.694,68	€ -	€ 6.694,68
Progressione economica orizzontale (anno in corso)	€ 1.600,00	€ -	€ 1.600,00
Indennità turno			€ -
Indennità reperibilità			€ -
Indennità condizioni di lavoro			€ -
Compenso specifiche responsabilità			€ -
Indennità di funzione			€ -
Indennità di servizio esterno			€ -
Compensi professionali per difesa in giudizio nelle cause legali			€ -
Compensi al personale delle case da gioco			€ -
Incentivo notificazione atti			€ -
Premi correlati alla <i>performance</i> organizzativa			€ -
Premi correlati alla <i>performance</i> individuale		€ 350,00	€ 350,00
Indennità correlate a obiettivi contenuti nel Piano delle performance / PEG			€ -
Compensi previsti da disposizioni di legge		€ 1.962,18	€ 1.962,18
TOTALE	€ 9.130,81	€ 2.312,18	€ 11.442,99
Risorse decentrate disponibili (stabili, variabili e totale)	€ 3.951,20	€ 984,62	€ 4.935,82

POSSIBILE F

costituzione € 13.082,01 € 3.296,80 € 16.378,81

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 COMUNE DI LEQUIO TANARO COSTITUZIONE		ALLEGATO "A" A DETERMINAZIONE/DELIBERAZIONE N. _____ DEL _____
PARTE STABILE	IMPORTI LORDI	NOTE
Importo consolidato anno 2017	11.994,71	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 e 1 bis
€ 83,20 per n. 3 dipendenti presenti al 31.12.2015	249,80	a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 del CCNL 21 maggio 2018
maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali	274,80	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera a) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 11 legge 12/2019 e articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
RIA, assegni ad personam compresa 13*		a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera c) del CCNL 21 maggio 2018
trattamenti economici più favorevoli riassorbibili	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera d) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
oneri a regime trattamento economico personale trasferito da altro ente a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile del Fondo delle amministrazioni di provenienza	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera e) del CCNL 21 maggio 2018 - non soggetto al limite del fondo anno 2016, nel rispetto della norma
stabili riduzioni lavoro straordinario ad invarianza complessiva delle risorse stanziato	0,00	a) risorse di cui all'art. 67, comma 2, lettera g) del CCNL 21 maggio 2018 non soggetto al limite del fondo anno 2016, nel rispetto della norma
Articolo 78 - comma 1 - lettera a) - TOTALE IMPORTO CONSOLIDATO	12.519,11	a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), g) del CCNL 21 maggio 2018
importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinato del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2016 - n. 3 dipendenti	253,50	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera b) - non soggetto al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
risorse stanziato dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano del fabbisogno, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera c) - (maggiori capacità assunzionali DM 17 marzo 2020) - non soggette al limite fondo 2016 nel rispetto della norma
maggiori costi PEO per applicazione nuovi tabellari contrattuali	309,40	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 - lettera d) - non soggetti al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1, nella parte stabile di cui al comma 1 condiziona anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 o tra D3 o D1, a copertura dell'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3a nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3 - n. _____ dipendenti B3 o numero _____ dipendenti D3	0,00	DA APRILE 2023 pro quota per n. 10 mensilità - CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 1 bis - non soggette al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
TOTALE INCREMENTI FONDO STABILE	562,90	
TOTALE FONDO STABILE	13.082,01	
PARTE VARIABILE		CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2
Articolo 67 - comma 3 - lettera a) - contratti appenninizzazione, accordi con privati, convenzioni con soggetti pubblici e privati, contributi dell'utenza ecc.	0,00	nel limite del fondo anno 2016 - Kit ARAN controllo fondi 2010-2014
Articolo 67 - comma 3 - lettera b) - risparmi piani triennali razionalizzazione spesa (art.18 O.L. n.96/2011)	0,00	non soggetti al limite del fondo anno 2016 - deliberazione Corte dei Conti Autonomie n. 34/2016 e articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 67 - comma 3 - lettera c) - risorse specifiche disposizioni di legge (STAT, progettazione, ecc.)	1.962,18	non soggette al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 67 - comma 3 - lettera d) - RIA, assegni ad personam + ratei 13* - mensilità residue dopo la cessazione	60,56	personale cessato nell'anno precedente - nel limite del fondo 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili (DM 17 marzo 2020)
Articolo 67 comma 3 - lettera f) - compensi ai mesi notificatori per notificazione atti per conto dell'amministrazione finanziaria	0,00	nel limite del fondo anno 2016 -
Articolo 67 - comma 3 - lettera k) - oneri trattamento economico personale trasferito da altro ente - per i mesi residui de l'anno relativo al trasferimento	0,00	non soggetti al limite del fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 79 - comma 2 - lettera a) - TOTALE	2.042,74	a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), k) del CCNL 21 maggio 2018
fino ad un massimo dell'1,2% meno salari anno 1997	628,54	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera b) - nel limite del fondo anno 2016 o a parziale recupero delle maggiori disponibilità su risorse variabili
adeguamento disponibilità per scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva, anche connesse ad assunzione di personale a tempo determinato, compreso la risorse destinate alla erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana o stradale	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera c) - non soggette al limite 2016 qualora nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa
risparmi fondo lavoro straordinario anno 2022	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 2 - lettera d) - soggetti al limite 2016 dal 2019 - parere Ragioneria Stato n. 1635/19 del 20 giugno 2019
ulteriore incremento delle risorse di cui al comma 2 lettera c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6 fino allo 0,22% del monte salari 2016 - UNA TANTUM ANNO 2022	0,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 3 - in base alle proprie capacità di bilancio - non soggetto al limite fondo anno 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Incrementi di cui al comma 1 lettera b) e di cui al comma 4 - anni 2021 o 2022 - una tantum anno 2023 -	507,00	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 79 - comma 5 - non soggetti al limite 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
risorse fisse residue non utilizzate anno 2022	118,52	CCNL 16 novembre 2022 - articolo 80 - comma 3 - non soggetti al limite del fondo anno 2016 - orientamento ARAN RAL1830 del 3 marzo 2016 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
Articolo 79 - comma 2 - lettere b), c), d), commi 3 e 5 e articolo 80, comma 3 - TOTALE	1.254,06	
Articolo 1 - comma 1091 - Legge n. 145 del 30 dicembre 2018 - progetti per IMU, TARI ed altri tributi erariali e sociali	0,00	non soggetti al limite del fondo anno 2016 - da quantificare con le condizioni previste nel comma 1091 - articolo 79, comma 6, CCNL 16 novembre 2022
TOTALE FONDO VARIABILE	3.296,80	
TOTALE FONDO	16.378,81	
UTILIZZO		CCNL 16 novembre 2022 - articolo 80
Indennità di comparto	836,13	Articolo 80, comma 1, primo periodo - CCNL 4 agosto 2022
costo differenziale progressioni economiche storiche	6.694,68	Articolo 80, comma 1, primo periodo - CCNL 4 agosto 2022
peo 2023	0,00	Articolo 80, comma 1, primo periodo - CCNL 4 agosto 2022
Indennità personale ex citava qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa	0,00	Articolo 80, comma 1, primo periodo - CCNL 4 agosto 2022
TOTALE UTILIZZI STABILI	7.530,81	NEI LIMITI DI QUANTO INDICATO AL PUNTO B19
RISORSE DA CONTRATTARE	8.848,00	NEI LIMITI DI QUANTO PREVISTO ALL'ARTICOLO 80 - COMMI 2 E 3
TOTALE COMPLESSIVO	16.378,81	NEI LIMITI DI QUANTO INDICATO AL PUNTO B39

INSERISCI QUI LA CIFRA DEGLI INCENTIVI DA LEGGI ESTERNE QUANDO HAI LA CERTEZZA DELLA CIFRA

prefera se hai disponibilità. NON HO DISPONIBILITA'

questa voce c'è solo questo anno