



Comune di Medolla (Mo)

COMUNE DI MEDOLLA	
PROTOCOLLO GENERALE	
24 GEN. 2024	
PROT. N°	924
Cat.	1 Cl. 9 Fasc.

Prot. 924.1.9

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MEDOLLA
2019-2022**

**(esiti ricostituzione dei fondi anni pregressi di cui deliberazione di
G.C. n. 3 del 13.01.2015 e G.C. n. 100 del 3.12.2021)**

Il giorno 24 Gennaio 2024, presso la Residenza Municipale, in presenza o da remoto, ha avuto luogo l'incontro

TRA

La delegazione trattante di parte pubblica, composta da:

- Presidente: Vice-Segretario Comunale e
Responsabile del Servizio Affari Generali
MARIA CHIARA GRISANTI

E

La delegazione trattante di parte sindacale, composta da:

- FP CGIL VERONICA MARCHESINI
- RSU MANTOVANI ENRICA
ROSARIO BALISCIANO MORETTI
VIOLA CATELLANI
ANNA BONVICINI

Al termine della riunione,

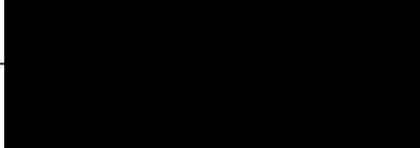
LE PARTI

- Sottoscrivono l'allegata Ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale del Comune di Medolla 2019-2022 all'esito della ricostituzione dei fondi anni pregressi di cui deliberazione di G.C. n. 3 del 13.01.2015 e G.C. n. 100 del 3.12.2021
- Concordano che le relative voci di salario accessorio saranno corrisposte una volta esperite tutte le fasi della contrattazione collettiva integrativa.

Medolla, 24.01.2024

La delegazione trattante di parte pubblica:

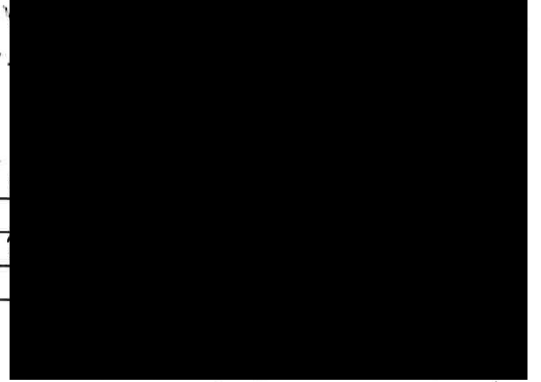
- Presidente:



La delegazione trattante di parte sindacale:

FP CGIL

RSU



COMUNE DI MEDOLLA

**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MEDOLLA**

PERIODO NORMATIVO ED ECONOMICO 2019-2022

**ESITI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA A VALERE DAL 2015 PER EFFETTO
DELLA RICOSTITUZIONE DEI FONDI ANNI PREGRESSI DI CUI DELIBERAZIONE DI G.C. N. 3
DEL 13.01.2015 E G.C. n.100 del 3.12.2021**

(sottoscritto in data 24/01/2024 prot. 924.1.9)

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza
(art.2 CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

1. Il presente contratto collettivo integrativo (C.C.I.) si applica a tutti i lavoratori (escluso i dirigenti) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione lavoro (in tal caso secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali in materia).

2. Le parti prendono atto:
 - che l'Amministrazione comunale, con deliberazione di G.C. n. 3 del 13.01.2015, ha ritenuto di procedere alla revisione straordinaria dei fondi relativi alle risorse decentrate per il personale dipendente, prevedendo altresì la sospensione temporanea della contrattazione volta alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo a valere dal 2013, in attesa dell'esito della verifica straordinaria sui Fondi;
 - che, per effetto degli atti autorizzatori adottati nel tempo, con deliberazione di G.C. n.9 del 29.01.2015 e G.C. n.129 del 17.11.2015, le delegazioni trattanti, sono comunque addivenute alla sottoscrizione del CCI 2013 e 2014;
 - che con deliberazione di G.C. n.100 del 3.12.2021, si è provveduto a prendere atto degli esiti della ricostituzione dei Fondi anni pregressi, provvedendo nello specifico a:
 - 1) esprimere l'indirizzo di procedere al recupero delle somme di salario accessorio indebitamente erogate negli anni a valere del 2015 (fondi a tal fine prudenzialmente non erogati) in applicazione della disciplina generale di cui all'art. 40 del D.lgs. 165/2001 e, in via particolare, dall'art. 4 del D.L. n. 16/2014 convertito nella Legge 68/2014, in forza della quale, al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa e deve avvenire per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli, previa certificazione degli organi di controllo;
 - 2) stabilire che al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa dell'Ente, si rende necessario modulare il programma di recupero sui fondi degli anni successivi al 2014, per un periodo complessivo dal 2015 al 2024 in relazione ai termini di prescrizione ordinaria decennale applicabili determinati nell'arco temporale di 10 anni antecedenti al momento in cui si accerta l'indebitato (Relazione 11942/2017, allegata alla determinazione n. 363/2017 ove si dà conto degli esiti, risalendo fino a ottobre 2007), quindi con riferimento gli atti di liquidazione dei Fondi ivi ricompresi, per le annualità dal 2006 al 2014;



Comune di Medolla (Mo)

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI MEDOLLA**

PERIODO NORMATIVO ED ECONOMICO 2019-2022

**ESITI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA A VALERE DAL 2015 PER EFFETO
DELLA RICOSTITUZIONE DEI FONDI ANNI PREGRESSI DI CUI DELIBERAZIONE DI G.C. N. 3
DEL 13.01.2015 E G.C. n. 100 del 3.12.2021**

(sottoscritto in data 24/01/2024 prot. 29.1.9)

3) approvare il piano di recupero elaborato sulla base delle predette verifiche ed indirizzi, dal quale emerge che il periodo e le quote annuali di recupero individuati consentono il completo riassorbimento delle somme indebitamente erogate, al netto dei predetti risparmi derivanti dal Piano di razionalizzazione di cui alla deliberazione di G.C. n.47 del 27.07.2021, per un valore complessivo di recupero pari ad € 187.276,07 (dato da importo complessivo di € 270.954,73 - € 83.678,66 di cui al Piano di Razionalizzazione);

- che all'esito della verifica, alla data di sottoscrizione del presente accordo, dell'attuazione del piano di razionalizzazione, le parti prendono atto che i risparmi di cui al punto 3) si sono realizzati in misura minima (delibera consuntivo-piani di razionalizzazione) richiedendo una rimodulazione del piano di recupero, con una quota di riduzione che non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, fino al 2030, intendendo sin da ora, in fase di accordo annuale relativo al CCI economico, monitorare e rimodulare il piano di recupero in funzione degli obiettivi di razionalizzazione, realizzati e che si realizzeranno.

Art. 2 – Durata e decorrenza

1. Le parti danno atto e qui richiamano il CCI 2015-2018, sottoscritto in data 6.08.2022 (prot.8376), ove stabilita fino al 2018 l'efficacia del C.C.I. relativo all'anno 2014, sottoscritto in data 20.11.2015, al fine di addivenire ad un graduale passaggio dalla previgente disciplina all'attuale, all'esito della conclusione del percorso di ricostituzione dei Fondi e della conseguente contrattazione a suo tempo avviata dall'Amministrazione con deliberazione di G.C. n.3/2015.

2. Le parti stabiliscono pertanto che il presente C.C.I. ha vigenza dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2022, garantendo in tal modo, il graduale allineamento con gli istituti incentivanti come riformulati nel CCNL del 21.05.2018.

3. Al fine di dare attuazione all'erogazione complessiva delle voci di salario accessorio relative al periodo 2019-2022, le parti stabiliscono i seguenti criteri:

- a) l'erogazione delle voci non ancora corrisposte per gli anni 2019-2022 (disagio, responsabilità, maneggio valori, indennità centro estivo e produttività) tiene conto della decurtazione annua, apportata in misura massima del 25% al Fondo di competenza, ai sensi dell'art.4, c.1 del DL 16/2014;
- b) le voci relative a rischio, disagio, maneggio valori, vengono ricondotte al nuovo istituto dell'indennità condizione lavoro di cui al CCL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art.3;
- c) il valore erogabile per singolo istituto, desumibile dall'applicazione dei criteri di cui al C.C.I. 2014 sottoscritto in data 20.11.2015, tenuto conto del pre-costituito Fondo annuale (come da atti formali di costituzione nel tempo) viene proporzionalmente ridotto, sulla base del neo-costituito Fondo (all'esito della ricostituzione dei Fondi), così da mantenere la medesima incidenza percentuale tra le voci di destinazione del Fondo stesso ante e post applicazione del piano di recupero.

3 - Criteri per l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del ccnl del 21.05.2018

(art. 7, comma 4, let. D) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

1. L'indennità di cui al presente articolo è finalizzata al riconoscimento differenziato relativo allo svolgimento di attività "disagiate", "esposte a rischi" e/o "implicanti maneggio di valori", secondo

quanto disposto dall'art. 70-bis del CCNL 21.05.2018.

2. L'indennità in parola è attribuita al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e somministrato, per i soli giorni di effettivo svolgimento dell'attività di cui al comma 1 negli importi stabiliti dal presente articolo riferiti a rapporti di lavoro a tempo pieno, da rapportare alle percentuali di part-time in caso di rapporti a tempo parziale.
3. Al fine della definizione dell'importo da erogare alle posizioni lavorative interessate, si tiene conto dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente e delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali dell'ente e degli specifici settori di attività.
4. Di seguito si elencano le attività oggetto del presente articolo:

a) Attività esposte a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

- rischio da movimentazione manuale di carichi;
- rischio da utilizzo di strumentazione ed attrezzature specifiche e pericolose;
- rischio derivante dall'attività di guida di mezzi, con trasporto di persone;
- rischio di esposizione ad agenti pericolosi o dannosi per la salute/rischio biologico e da contatto o chimico.

b) Attività disagiate particolari

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

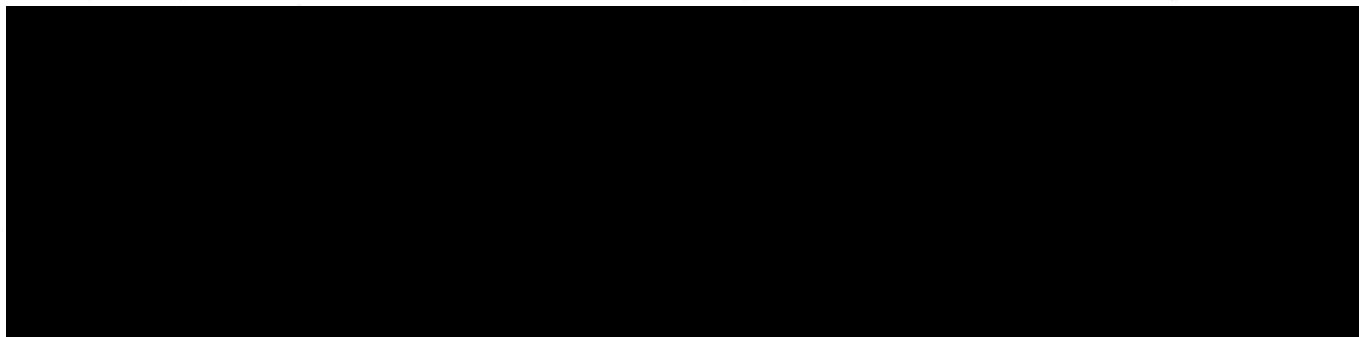
- orari disagiati che devono adeguarsi allo svolgimento di iniziative culturali e manifestazioni, con particolare riferimento al personale operante in ambiti afferenti le attività dell'Area Affari Generali, cultura e tempo libero;
- imprevedibilità oraria, connessa all'eventuale necessità di pronto intervento, per fare fronte a situazioni eccezionali ed improvvise aventi il carattere dell'urgenza e non procrastinabili alla ripresa del servizio, con particolare riferimento al personale operante in ambiti manutentivi;

c) Attività inerenti il maneggio valori

Ai dipendenti incaricati con provvedimento formale delle funzioni di Agente contabile e pertanto adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori, viene corrisposta l'indennità di cui al presente articolo, commisurata all'entità delle somme incassate.

Le somme incassate tramite POS non rilevano ai fini della presente indennità.

5. Per le motivazioni di cui all'art.1 del presente contratto, al fine di addivenire al graduale allineamento nel tempo tra gli istituti del rischio, disagio e maneggio valori, di cui ai precedenti ccnl, ricondotti dal ccnl 21.05.2018, al nuovo istituto dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, a valere dall'anno 2019 trovano applicazione i seguenti criteri, dando atto che fino al 2018 conservano la loro efficacia quelli disciplinati con contratto collettivo integrativo 2014.



Condizione lavoro	Posizione lavorativa/maneggio valori	Cat.prof.	Indennità giornaliera	Giorni lavorativi settimanali di riferimento
Rischio da movimentazione manuale di carichi, da utilizzo di strumentazione ed attrezzature specifiche e pericolose, derivante dall'attività di guida di mezzi, con trasporto di persone, da esposizione ad agenti pericolosi o dannosi per la salute/rischio biologico e da contatto o chimico, unitamente a disagio dovuto alla possibilità di intervento per fronteggiare situazioni eccezionali ed improvvise aventi il carattere dell'urgenza e non procrastinabili alla ripresa del servizio.	Personale appartenente ai vari profili professionali tecnici, assegnati alla squadra operai (es: Conduzione macchine operatrici complesse; Collab.Prof.Capo-squadra operai; Operatore tecnico)	A, B1, B3, C	€ 1,75	5 o 6 gg.
Orari disagiati che devono adeguarsi allo svolgimento di iniziative culturali e manifestazioni, con particolare riferimento al personale operante in ambiti afferenti alle attività dell'Area Affari Generali, cultura e tempo libero;	Personale appartenente ai profili amministrativi, partecipanti per la gestione degli aspetti organizzativi e di supporto in presenza alle attività culturali e manifestazioni	D1, C	€ 1,75	5 o 6 gg.
Maneggio valori Qualora a consuntivo l'indennità (calcolata moltiplicando i giorni per il valore giornaliero attribuito alla posizione lavorativa) superi il 10% dei valori annui incassati, l'indennità viene ridotta al 10% del totale incassato (si veda esempio sotto riportato)	da 1 a 6.000,00 euro		€ 1,00	=
	da 6.000,01 a 10.000 euro		€ 1,02	=
	da 10.000,01 a 15.000 euro		€ 1,03	=
	da 15.000,01 a 21.000 euro		€ 1,13	=
	da 21.000,01 a 28.000 euro		€ 1,24	=
	da 28.000,01 a 36.000 euro		€ 1,34	=
	da 36.000,01 a 45.000 euro		€ 1,45	=
	Da 45.000,01 a 55.000,00 euro		€1,55	=
	oltre i 55.000,00 euro		€ 1,60	=

Esempio applicazione criteri indennità condizione lavoro per maneggio valori

AGENTI CONTABILI	A	B	C	D	E	incentivo
	incassi	gg lavoro annui	incentivo giornaliero agenti	incentivo teorico (B x C)	soglia (10% incasso) 10% di A	
Agente 1	€ 113,05	269	1,00	269,00	11,31	11,31
Agente 2	€ 12.000,00	269	1,03	277,07	1.200,00	277,07
Agente 3	€ 55.000,00	269	1,55	416,95	5.500,00	416,95

Art.4 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies, comma 1 del ccnl del 21.05.2018
(art. 7, comma 4, let. F) CCNL Funzioni Locali 21.05.2018)

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21.05.2018, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

da parte del personale di tutte le categorie (per la categoria C e D ove non sia attribuito l'incarico di posizione organizzativa), a tempo indeterminato, determinato o somministrato.

2. La situazione lavorativa che dà titolo all'indennità di cui al comma 1 è caratterizzata da particolare responsabilità e compiti specifici di livello distinto ed ulteriore rispetto a quelle ordinariamente proprie della declaratoria di categoria e profilo professionale di inquadramento.
3. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'indennità è attribuito con atto formale del Responsabile di riferimento da comunicare all'interessato, in cui sono specificate le funzioni e i compiti assegnati, in assenza del quale non è possibile attribuire l'indennità di cui al presente articolo.
4. All'assegnazione dell'incarico segue tempestivamente la pesatura, da parte del Responsabile medesimo, secondo i fattori stabiliti nel presente contratto, di norma in raccordo con i Responsabili degli altri Servizi al fine di perseguire un'ottimale armonizzazione della loro applicazione.
5. Ad ogni posizione lavorativa – quindi a ogni dipendente - non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità.
6. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo vengono erogate in un'unica soluzione.
7. La presente indennità, si riferisce a rapporti di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza è opportunamente rapportata alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio. A tal fine si precisa che vengono applicati i seguenti proporzionamenti sulla base di assenze riferite all'anno:
 - per assenze inferiori a 3/12: indennità intera
 - per assenze comprese tra 3/12 e 9/12: indennità proporzionata al periodo di servizio prestato
 - per assenze superiori a 9/12: nessuna indennità

Non vengono considerate assenze, le seguenti fattispecie:

- le ferie;
- il recupero di lavoro straordinario;
- i permessi sindacali e le assenze per sciopero;
- i congedi obbligatori per maternità;
- assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita di cui all'art. 21, comma 7-bis del CCNL del 6.7.95;
- assenze derivanti dalla L.104/92.

8. Si allega la Tabella riportante la definizione delle specifiche responsabilità (All.A).

Art. 5 – Rinvio

1. E' fatta salva l'efficacia del presente CCI fino alla stipulazione dell'accordo per il periodo successivo, assicurando l'allineamento al nuovo regime del trattamento accessorio previsto dal CCNL 2019-2021 del 16.11.2022, a decorrere dal 2023.
2. Le parti rinviano altresì all'esito dell'accertamento dei risparmi di cui al Piano di Razionalizzazione 2021-2023 (approvato con deliberazione di G.C. n.47 del 27.07.2021) lo stato di realizzazione del piano di recupero del salario accessorio.

=====

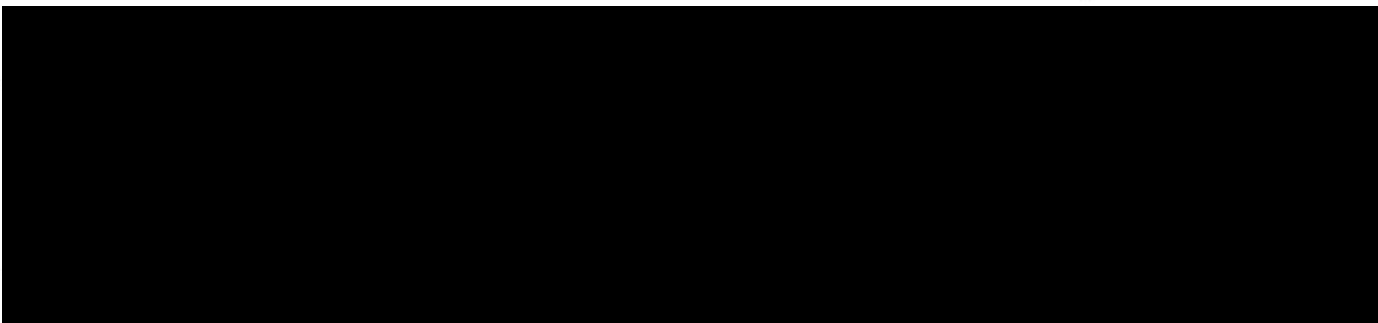
APPENDICE
AL CONTRATTO COLLETTIVO 2019 – 2022

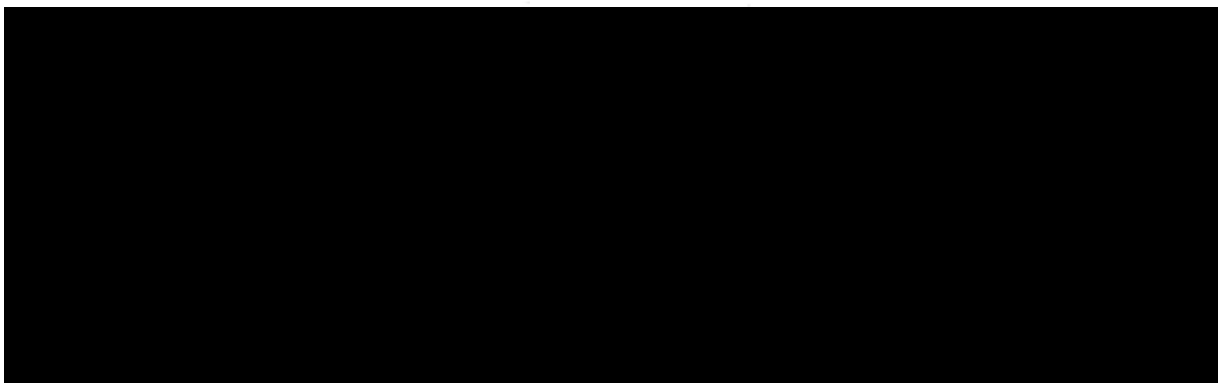
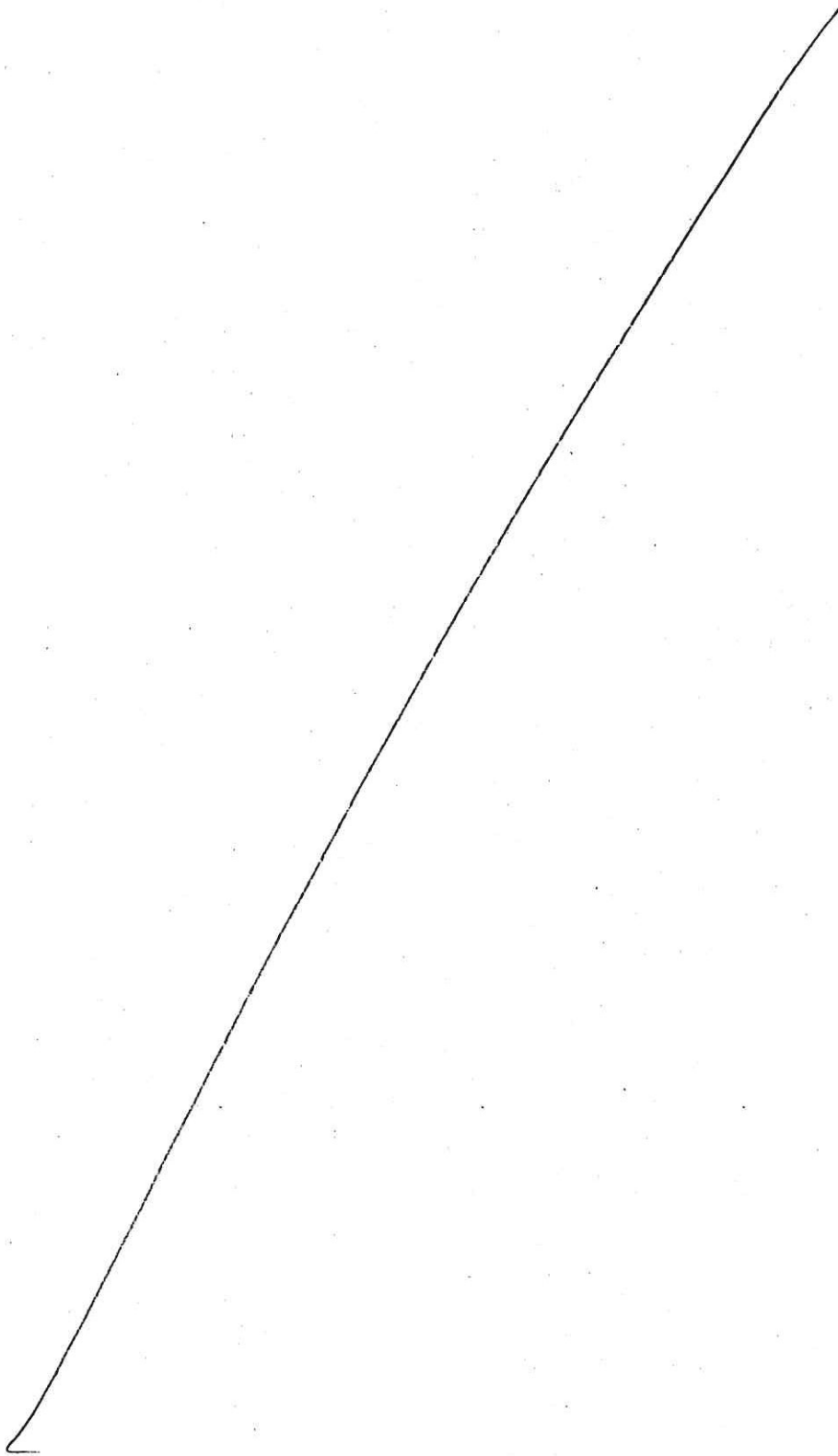
**Trattamento accessorio personale somministrato per fare fronte all'emergenza
post-sisma 2012**

Nei comuni aderenti all'Unione Comuni Modenesi Area Nord e nell'Unione sono attualmente impiegate, mediante somministrazione di lavoro temporaneo, ai sensi dell'art.3-bis, commi 8 e 9 del D.L. 95/2012 convertito dalla legge n.135/2012 (Spending review), diverse unità di lavoratori, per fare fronte all'emergenza post-sisma 2012, con finanziamento a carico delle risorse straordinarie regionali, nell'ambito del progetto per la ricostruzione, in capo alla competente Agenzia per la Ricostruzione Emilia-Romagna.

In tale contesto il tavolo di coordinamento regionale che vede quali partecipanti il Commissario delegato ed i Segretari e Dirigenti referenti delle Unioni e Comuni del cratere, in accordo con gli Amministratori, ha inteso promuovere, nell'ambito della suddetta somministrazione l'inserimento del personale somministrato, nei vigenti sistemi di premialità, in relazione alla partecipazione dello stesso a specifici obiettivi di performance, connessi alla ricostruzione (rif. Ordinanza n. 30 del 19 Novembre 2019).

Ne consegue, a valere dall'anno 2019, fermo restando il rispetto delle disposizioni che nel tempo verranno emanate in ambito regionale, l'estensione al suddetto personale del vigente sistema di valutazione e misurazione della performance, in relazione all'effettiva partecipazione con apporto quali/quantitativo ad obiettivi direttamente riconducibili ad attività connesse alla ricostruzione post sisma, dando atto che in tal caso i relativi oneri sono a carico delle risorse straordinarie regionali, in capo alla competente Agenzia per la Ricostruzione Emilia-Romagna.





L'individuazione dei dipendenti destinatari di tale compenso è effettuata dai Responsabili di posizione organizzativa dell'ente, sulla base del profilo professionale di inquadramento nonché del particolare tipo di responsabilità rivestita, graduata sulla base della complessità dei procedimenti assegnati nell'ambito dell'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese e tenuto conto della realtà organizzativa del Comune di Medolla.

Tale compenso viene erogato in misura non superiore ad € 2.500,00 annui lordi.

A seguito dei gravi eventi sismici che hanno colpito i territori emiliani, compreso il Comune di Medolla, nel maggio 2012, si è assistito ad una radicale riorganizzazione della struttura amministrativa in conseguenza di nuove e diverse funzioni legate al territorio; in particolare alcuni servizi, quali l'Ufficio tecnico e i Servizi sociali sono stati quelli che hanno dovuto affrontare in maniera più complessa e costante, la gestione delle problematiche relative al sisma.

A tal fine, sono stati adeguati i diversi livelli di responsabilità nel seguente modo:

A)

DESTINATARI	COMPENSO PREVISTO	GRADO DI RESPONSABILITA'
Dipendenti a cui, in conseguenza del sisma, è stata attribuita la responsabilità del procedimento inerente le pratiche MUDE (concessione contributi derivanti da riparazione e ricostruzione immobili) CASISTICA PRESENTE FINO AL 30.09.2019	€ 2,500,00	<ul style="list-style-type: none"> Elevata responsabilità connessa alla complessità procedurale delle istruttorie alle pratiche MUDE Elevata responsabilità connessa all'entità di risorse finanziarie gestite Elevata responsabilità connessa alla complessità organizzativa derivante dall'incremento esponenziale delle pratiche edilizie conseguenti alle pratiche MUDE per ogni intervento di riparazione o ricostruzione

B)

DESTINATARI	COMPENSO PREVISTO	GRADO DI RESPONSABILITA'
Dipendenti a cui, in conseguenza del sisma, è stata attribuita la responsabilità del procedimento inerente le opere provvisoriale, e conseguente richiesta di rendicontazione alla Regione Emilia-Romagna CASISTICA PRESENTE FINO AL 30.09.2019	€ 1.800,00	<ul style="list-style-type: none"> Rilevante responsabilità connessa alla complessità procedurale del tipo di attività svolta Rilevante responsabilità connessa all'entità di risorse finanziarie gestite

C)

DESTINATARI	COMPENSO PREVISTO	GRADO DI RESPONSABILITA'
Dipendenti a cui, in conseguenza della riapertura del Cinema Teatro W. Facchini post sisma, è stata attribuita la responsabilità inerente il piano della sicurezza ed emergenza della struttura	€ 1.800,00	<ul style="list-style-type: none"> Rilevante responsabilità connessa alla complessità della gestione della sicurezza del teatro e dei materiali in esso contenuti

D)

DESTINATARI	COMPENSO PREVISTO	GRADO DI RESPONSABILITA'
Restanti dipendenti dell'ente a cui è stata formalmente attribuita la responsabilità di procedimento	€ 1.200,00	<ul style="list-style-type: none"> Media responsabilità dal punto di vista procedurale, organizzativo e dell'entità delle risorse finanziarie assegnate nell'ambito dei procedimenti di competenza

Di seguito vengono riepilogati compensi assegnati ai responsabili del procedimento formalmente individuati, con la specifica del grado di responsabilità attribuito secondo i criteri suesposti:

Importo compenso in €	Profilo professionale	Tipo di responsabilità	Note
1.200,00	Responsabile Servizi demografici – Istruttore amm.vo ctg. C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti nell'ambito dell'Ufficio Servizi Demografici – Grado di responsabilità D	Casistica presente dal 01/07/2020
1.800,00	Responsabile Servizio Ambiente e Manutenzione – Istruttore direttivo ctg. D	Responsabilità di istruttoria di procedimenti nell'ambito del Servizio Ambiente e Manutenzione – grado di responsabilità B	Casistica presente fino al 30/09/2019
2.500,00	Responsabile Servizio Edilizia Privata/Urbanistica – Istruttore direttivo ctg. D	Responsabilità di istruttoria di procedimenti nell'ambito del Servizio Edilizia Privata/Urbanistica – grado di responsabilità A	Casistica presente fino al 30/09/2019
1.200,00	Responsabile Servizio Sport Associazionismo Volontariato – Istruttore amm.vo ctg. C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti nell'ambito del Servizio Sport Associazionismo Volontariato – grado di responsabilità D	
1.200,00	Responsabile Servizio Segreteria – Istruttore amm.vo ctg. C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti nell'ambito del Servizio Segreteria – grado di responsabilità D	
1.800,00	Responsabile Servizio Cultura Biblioteca e Teatro – Istruttore direttivo ctg. D	Responsabilità di istruttoria di procedimenti nell'ambito del Servizio Cultura Biblioteca e Teatro – grado di responsabilità B	
Totale €			