



**COMUNE DI ARGELATO**  
PROVINCIA DI BOLOGNA

**Accordo a integrazione del CCDI normativo 2002-  
2005  
CCDI Parte economica 2015**

In esecuzione alla deliberazione Giunta comunale n. 30 del 07/04/2016, immediatamente esecutiva, di autorizzazione alla sottoscrizione;

in data 12/05/2016, presso la sede dell'Amministrazione comunale si sono riuniti i Sigg.

Presidente della Delegazione di parte pubblica:

- Dott. Fausto Mazza

La Delegazione trattante di parte sindacale:

- Rsu
- FP CGIL: Maurizio Serra

Le parti come sopra costituite sottoscrivono l'allegato accordo decentrato integrativo:

# TITOLO 1

## NORME GENERALI, RISORSE E PREMIALITA'

### **ART. 1. OGGETTO, CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA**

---

1. Il presente contratto disciplina le risorse decentrate destinate all'incentivazione della performance e al sistema delle indennità. La sua validità si estende dalla sua sottoscrizione fino al 31/12/2015 sia per la parte normativa che per la parte economica, fatte salve eventuali modifiche concordate tra le parti.
2. Il contratto si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di Argelato a tempo indeterminato. Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, anche mediante somministrazione, ha diritto al riconoscimento delle indennità legate alla funzione (rischio, turno, reperibilità) in misura proporzionale al servizio svolto, mentre partecipa alla ripartizione degli incentivi legati alla performance in presenza di un rapporto di lavoro almeno semestrale.
3. Il personale comandato o distaccato presso altri Enti concorre agli istituti incentivanti previsti dal presente CCDI fatta salva la definizione di accordi per acquisire dall'altra Amministrazione gli elementi di valutazione della prestazione individuale.
4. Il presente accordo si applica a decorrere dal 1 gennaio 2015, salvo che per alcuni istituti non sia espressamente indicata altra decorrenza, e dalla sua applicazione cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativi alle medesime materie trattate.

### **ART 2. CONTROVERSIE E INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

---

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano, entro 15 giorni dalla richiesta salvo impedimenti, per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, a titolo di interpretazione autentica.
2. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

### **ART. 3. CRITERI PER LA QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE**

---

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione.

2. Le risorse variabili di cui all'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004 possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, previa attestazione dell'organismo indipendente di valutazione.
3. Eventuali risorse variabili aggiuntive finanziate ai sensi dell'art. 15 comma 5 per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili, possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti.
4. Le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi di cui all'art. 16 comma 5 del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) ovvero derivanti dall'attuazione dei "Piani di Razionalizzazione", "risparmi di gestione", o altri istituti analoghi sono erogabili mediante specifici accordi in sede di ripartizione annua delle risorse, nei limiti e secondo le modalità previste dalla normativa citata.
5. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1/4/1999 sono previste nel bilancio e corrisposte secondo criteri previsti dai rispettivi regolamenti, pertanto ai fini della gestione del fondo costituiscono partite di giro.

#### **ART. 4 - SISTEMA INCENTIVANTE**

---

1. Il sistema di valutazione del personale dipendente trova la propria fonte nel Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale approvato dall'Amministrazione, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs 150/2009. In assenza di tale disciplina, si applica in via transitoria il sistema previsto dal precedente CCDI.
2. Il sistema prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali. La valorizzazione della performance è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e al complessivo apporto individuale, secondo gli esiti del processo di misurazione e valutazione.
3. A tale finalità sono destinate le risorse variabili di cui all'art. 31 comma 3 del CCNL 22/1/2004 nonché quelle previste residuali di parte stabile e da ulteriori disposizioni normative specifiche.

## **ART. 5 - PROGRESSIONI ORIZZONTALI**

---

1. Tenuto conto dell'esiguità delle risorse disponibili in parte stabile, di applicare per il 2015 l'istituto delle progressioni economiche orizzontali limitatamente ai passaggi relativi alla categoria B3, valutando anche l'esperienza acquisita ed esclusivamente al superamento di una soglia minima di valutazione dell'apporto individuale parametrata all'ultimo triennio di almeno l'80% .
2. Le eventuali progressioni assegnate avranno decorrenza dal 1/1/2015.

## **TITOLO II SISTEMA DELLE INDENNITA'**

### **ART. 6 – PRINCIPI GENERALI**

---

1. Le indennità previste dal presente Titolo sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese e finalizzate a riconoscere e valorizzare l'espletamento di funzioni ulteriori rispetto all'esercizio di compiti propri della categoria di appartenenza; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
2. Il Dirigente/Responsabile individua gli aventi diritto rispetto alla percezione delle indennità, sulla base di quanto stabilito nel presente Titolo.
3. L'erogazione di due o più indennità in capo allo stesso soggetto è consentita solo qualora non attenga alla medesima fattispecie.
4. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, e sono proporzionate sulla base della presenza in servizio.
5. Le indennità derivanti dalla rilevazione presenze mensili vengono erogate nel secondo mese successivo a quello di riferimento. Le indennità da erogare a consuntivo dell'esercizio saranno oggetto di liquidazione immediatamente dopo la conclusione del processo di quantificazione delle risorse e delle verifiche da parte dei revisori e dell'OIV/NDV.

### **ART. 7 – INDENNITA' DI RISCHIO**

---

1. Viene attribuita al personale che svolga prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, secondo quanto previsto dall'art. 37 CCNL 14/9/2000, nella misura massima di € 30,00 mensili in base ai giorni di servizio prestati mensilmente

2. I fattori di rischio rilevanti ai fini dell'attribuzione dell'indennità sono individuati nei seguenti:
- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
  - prestazioni di lavoro legate a lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
  - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, cucine, attività di manutenzione del verde, interventi su fognature.
  - prestazioni di lavoro che comportano esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, agenti chimici, biologici, fisici.
3. L'indennità viene corrisposta al personale interessato sulla base di idonea certificazione dei Dirigenti dei Settori interessati, valida fino al verificarsi di diverse condizioni lavorative. A titolo esemplificativo si individuano le seguenti figure professionali per le quali l'indennità è riconoscibile:
- Addetti manutenzione e verde/Operai professionali
  - Addetti cucine
  - Assistente sociale

#### **Art. 8 - INDENNITA' DI TURNO E MAGGIORAZIONE PER LAVORO FESTIVO**

1. Per la remunerazione di turno e maggiorazioni relative a lavoro festivo si fa esclusivo riferimento a quanto disposto dai vigenti CCNL.  
I servizi che prestano attività lavorativa articolata in turnazioni per l'arco temporale previsto dalla norma contrattuale sono i seguenti:
- nido dell'infanzia limitatamente al personale ausiliario.*

#### **Art. 9 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI**

1. L'indennità di maneggio valori prevista dall'art. 36 del contratto integrativo del 14/9/2000 spetta al personale formalmente individuato e adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori e cassa, cioè alla gestione diretta di denaro contante, per le sole giornate in cui si è effettivamente adibiti a tale servizio.
2. Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce la seguente graduazione dell'indennità:
- valori maneggiati su base annua superiore ad €. 35.001,00: indennità di €. 1,55 al giorno
  - valori maneggiati su base annua compresi tra €. 25.001,00 ed €. 35.000,00 indennità €. 1,00 giornaliera

- valori maneggiati su base annua compresi tra €. 500,00 ed € 25.000,00 indennità €. 0,52 giornaliera
3. L'ammontare annuo dei valori maneggiati è desunta dai rendiconti resi dagli Agenti Contabili e dai subagenti. L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente a consuntivo nell'anno successivo alla maturazione.
  4. Non è comunque erogabile l'indennità qualora la remunerazione risultante dall'applicazione del presente articolo risulti superiore a un quinto delle somme maneggiate.

#### **Art. 10 - INDENNITA' DI REPERIBILITA'**

---

1. Il servizio di reperibilità è istituito con atto gestionale del Dirigente/Responsabile del Settore Gestione del Territorio, deve coinvolgere un numero minimo di n.5 operatori ed è limitato ad un numero massimo di 6 giorni mensili con presenza continuativa come indicato nella seguente tabella.

reperibilità giorni feriali (da fine orario di servizio a inizio servizio giorno successivo)	lun-mart-merc-ven	ore 18
	giovedì	ore 16,30
	sabato	ore 19,30
reperibilità giorni festivi (intera giornata)		ore 24,00

2. la modalità di reclutamento avviene previa informazione a tutti i dipendenti, assicurando la rotazione tra più soggetti, mediante la redazione di un calendario di presenza in turno di reperibilità a cura del personale dell'ufficio tecnico o del responsabile, sentito il personale operaio.
3. Per la disciplina e la remunerazione della reperibilità si rimanda a quanto disposto dai vigenti CCNL. L'erogazione avviene sulla base dei calendari di presenza in turno di reperibilità, predisposti mensilmente dal Settore di riferimento e trasmessi al Servizio personale.
4. Il servizio di reperibilità è esteso in forma temporanea anche al personale dipendente che in occasione dello sciopero è reperibile sulla base del contingente previsto dal vigente accordo sui servizi minimi essenziali. La reperibilità è remunerata con l'indennità prevista contrattualmente e per il numero di ore corrispondenti alla durata della reperibilità.

#### **Art. 11 - INDENNITA' DI DISAGIO**

---

1. Ai dipendenti di Categoria B e C che svolgono attività connotate da particolare "disagio", come in prosieguo inquadrate, compete – per il periodo di effettiva esposizione al disagio, una indennità mensile come indicata per ciascuna casistica.

2. Si individua la fattispecie dell'**orario disagiato** qualora l'orario di lavoro abbia un'articolazione sistematicamente disagiata, es. orario "spezzato", rientri serali e/o festivi, ecc., riguardante i seguenti servizi

Attività cimiteriali di seppellimento salme, tumulazione, estumulazione ed attività connesse: € 30,00 mensili in relazione all'effettiva presenza per il personale adibito in via continuativa ai servizi con orario disagiato

Attività educatrici asilo nido in orario prolungato sino alle ore 16,30 non rientrante nel turno Euro 45/mese X 12 : 215(gg.funz.nido)= 2.50/giorno X n° 1 unità

Attività svolte dal servizio anagrafe, stato civile, elettorale, anche nell'ambito delle relazioni con il pubblico, in alternanza di sede con articolazione di orario di lavoro pomeridiana aggiuntiva (mercoledì) e per l'espletamento delle denunce di morte e celebrazione dei matrimoni nei giorni festivi: Compenso € 1,41 per ogni giorno di effettivi servizio X n° 6 unità profilo Cat C - Istruttore Amm.vo /Contabile

3. L'indennità di disagio è attribuita a seguito di disposizione del Dirigente/Responsabile con la quale dà atto dell'effettiva assegnazione alle attività disagiate di cui sopra.

#### **Art. 12 – PROGETTI DI PRODUTTIVITA' su risorse variabili 2015**

Si concorda la definizione di un incentivo specifico di produttività in relazione al progetto "Servizio coordinamento tecnico neve e maltempo 2015-2016" del valore massimo pari a euro 4.000,00 allegato al presente accordo.

Si concorda infine di destinare le risorse residue dell'anno 2015 pari a circa 13.000,00 ad incentivi di produttività collettiva in relazione agli obiettivi assegnati e ai piani di lavoro di ciascun Settore

Argelato 12/05/2016

FIRMATO

Delegazione Trattante di parte pubblica	Delegazione trattante di parte sindacale:
Il Presidente Dott. Fausto Mazza	Le R.S.U.
	FP CGIL: Maurizio Serra

Allegati:

fondo risorse anno 2015

N. 1 progetto

**COMUNE DI ARGELATO**  
**FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2015**



RISORSE PER IL FINANZIAMENTO		UTILIZZO DEL FONDO	
RISORSE STABILI art. 31 comma 2 CCNL 22/01/04		USCITE PARTE STABILE	
Fondo storico	94.626,44		
Risparmi su straordinario (Art. 14 comma 4 ccnl 1999)	149,75		
Art. 4 comma 1 CCNL 05/10/2001 (1,1% monte salari 1999)	15.272,09		
RIA e ad personam pers. cessato dal 01/01/2000	22.853,30		
Rideterminazione fondo progressioni economiche	9.677,43		
Art. 15 c. 5 CCNL 1999 per nuovi servizi <b>con aumento dotazioni organiche</b>	<b>-737,79</b>	<u>Progressioni orizzontali</u>	71.063,12
Fondo stabile art. 31 comma 2 (storico)	<b>141.841,22</b>	<u>Nuove progressioni orizzontali</u>	400,00
Art. 32 c. 1 CCNL 22/01/04 (0,62%)	9.341,17	<u>Indennità di comparto</u>	21.850,39
Art. 32 c. 2 CCNL 22/01/04 (0,50%)	7.533,21	Indennità nido CCNL 2000 (€ 61,97 x 10 mesi)	0,00
Art 4 c. 1 CCNL 2004/2005 - 09/05/06 (0,50% m.s. 2003)	8.044,60	Indennità nido/materna CCNL 2001	0,00
Art. 8 c. 2 CCNL 2006/2007 - 11/04/08 (0,60% m.s. 2005)	10.329,46	Turno	1.350,00
DECURTAZIONE PEO E COMPARTO personale trasferito RG	<b>-31.674,89</b>	Rischio	2.350,00
DECURTAZIONE "ZAINETTO" personale trasferito RG	<b>-15.252,57</b>	Reperibilità	6.710,00
Ulteriore decurtazione PEO 2009	<b>-12.161,24</b>		
<b>RISORSE STABILI anno 2010</b>	<b>118.000,96</b>		
RIA pers. cessato 2011-2014	3.977,87		
DECURTAZIONE RIA pers. cessato 2011-2014	<b>-3.977,87</b>		
RIA pers. cessato 2015	0,00		
<b>Taglio per riduzione personale (art.9 co. 2bis L.122/2010) - storico 2014</b>	<b>-10.691,63</b>		
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>107.309,33</b>	<b>USCITE PARTE STABILE</b>	<b>103.723,51</b>

RISORSE VARIABILI art. 31 comma 3		USCITE PARTE VARIABILE	
Art. 15 c. 2 CCNL 1/4/99 (max 1,2% m.s. 1997) - previa verifica Nucleo c. 4.	16.175,11	Disagio	3.000,00
Art. 15 c. 5 - nuovi servizi <b>SENZA</b> aumento dotazioni organiche	0,00	disagio neve	4.000,00
Recupero evasione ICI anno 2012	6.000,00	Recupero evasione ICI	6.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>22.175,11</b>	Maneggio valori	1.000,00
<b>ALTRE RISORSE</b>		residuo	12.890,38
Risorse residue da anno precedente	1.129,45		
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>23.304,56</b>	<b>USCITE PARTE VARIABILE</b>	<b>26.890,38</b>



<b>RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>		<b>SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA</b>	
Progettazione D.Lgs 163		Progettazione D.Lgs 163	0,00
TOTALE RISORSE A DESTINAZIONE VINCOLATA	<b>0,00</b>	TOTALE SPESE A DESTINAZIONE VINCOLATA	<b>€ 0,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>130.613,89</b>	<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>130.613,89</b>

## COMUNE DI ARGELATO

### PROGETTO SERVIZIO COORDINAMENTO TECNICO NEVE E MALTEMPO 2015 - 2016

<b>Proponente</b>	Settore programmazione e gestione del territorio
<b>Situazione attuale</b>	<p>Attualmente il servizio di sgombero neve può essere controllato e diretto dal personale del Settore solo durante l'orario di servizio ordinario, lasciando scoperta la maggior parte della giornata, il che può portare ad un servizio non ottimale e non mirato alla risoluzione delle criticità più delicate.</p> <p>L'appalto, così come attualmente esternalizzato, pone a carico dell'appaltatore la responsabilità sulla attivazione, programmazione, gestione ed efficacia delle operazioni di spazzamento neve e spargimento sale, sulle strade di viabilità pubblica e sui collegamenti ciclopedonali.</p> <p>Questo modello organizzativo evidenzia alcune criticità relative al flusso di informazioni, necessarie per riscontrare puntualmente segnalazioni e richieste dei cittadini, ed all'effettiva efficacia dell'operato dell'appaltatore cui, l'Amministrazione, è chiamata a render conto.</p> <p>L'appalto non è inoltre in grado di garantire la capillare pulizia delle aree esterne antistanti ingressi degli immobili pubblici (es. scuole), entro gli orari di maggiore flusso, con particolare riferimento ai fabbricati raggiungibili solo da cortili recintati.</p>
<b>Descrizione obiettivo primario del progetto</b>	<p>Migliorare il livello di sicurezza mediante puntuale controllo delle attività di sgombero neve appaltate. Razionalizzazione della spesa mediante direzione degli interventi su punti maggiormente sensibili. Miglior coordinamento delle risorse umane comunali (operai) con squadre esternalizzate. Assicurare risposta pronta e organizzata alle specifiche puntuali esigenze dei cittadini e dell'amministrazione.</p> <p>Il progetto è formato da due componenti: "Tecnici" e "Operai".</p> <p>I tecnici opereranno dalle 5:00 alle 22:00, a turni da organizzare in relazione anche alle esigenze del Settore, con le seguenti funzioni:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- puntuale monitoraggio delle condizioni meteo;</li><li>- disponibilità a ricevere puntuali informazioni e condividere le strategie operative, anche con propria consulenza, per l'allertamento dei mezzi garantiti dall'appaltatore;</li><li>- condivisione, con l'appaltatore, della strategia di attivazione delle attività notturne e verifica mattutina per garantire la fruibilità di aree e edifici pubblici;</li><li>- direzione del personale operaio comunale;</li><li>- coordinamento delle informazioni per la gestione delle segnalazioni dei cittadini;</li><li>- tenuta dell'agenda dettagliata del servizio e</li></ul>

	<p>rendicontazione globale.</p> <p>Il tecnico di turno sarà affiancato da un collega coinvolto nel progetto a titolo di supporto, che lo coadiuverà durante l'orario di servizio ordinario e, secondo le necessità, nell'ambito del periodo di turno.</p> <p>Gli operai garantiranno la disponibilità a prendere servizio anticipato per le 5:00 al fine di sgomberare le aree più sensibili, sotto la direzione dei tecnici (incaricati anche del loro allertamento per l'entrata in servizio in orario anticipato), con obiettivo di terminare le operazioni entro l'orario utile per il regolare funzionamento delle scuole, dei servizi pubblici e dei luoghi di lavoro.</p>
<b>Risultato atteso</b>	Massima efficienza del servizio di sgombero e salatura, con particolare riferimento alle aree sensibili e al risultato da ottenersi
<b>Maggiori entrate previste</b>	-
<b>Minori spese previste</b>	Pur essendo impossibile determinare minori spese a preventivo dato che le spese sono correlate all'andamento meteo, il progetto è orientato a moderare e razionalizzare la spesa del servizio appaltato mediante la focalizzazione degli interventi a cottimo sulle aree maggiormente sensibili ed in funzione delle condizioni meteorologiche.
<b>Spese necessarie all'avvio del progetto e modalità di erogazione del compenso</b>	<p>Il servizio "base" dei tecnici e degli operai è pari al 60% del valore complessivo massimo del progetto procapite, considerando gli obblighi continuativi di presidio.</p> <p>Relativamente ai tecnici, il servizio operativo, remunerato mediante la corresponsione dell'ulteriore 40% procapite, è attivato esclusivamente nei seguenti casi (e solo sul periodo di turno interessato):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- verificarsi di "evento" (nevicata o gelata) durante il periodo di turno, al quale verrà attribuito un importo pari ad € 50,00 al momento della presa di servizio operativo, applicabile eventualmente anche al tecnico di supporto, in caso di entrata operativa di questo;</li> <li>- <b>fase di attenzione, costituita da interventi di salatura sulle strade e/o in punti sensibili del territorio comunale, alla quale verrà attribuito un importo pari ad € 20,00 al solo tecnico titolare del turno, corrispondente all'attivazione della "fase di attenzione".</b></li> </ul> <p>Relativamente al personale operaio, il servizio operativo, remunerato mediante la corresponsione dell'ulteriore 40% procapite, è attivato esclusivamente in caso di entrata in servizio operativo, al quale verrà attribuito un importo pari ad € 50,00 al momento della presa di servizio operativo, oltre l'orario di servizio ordinario;</p>

<b>Dipendenti coinvolti</b>	Fino a n. 3 tecnici del Settore (n. 2 istruttori tecnici cat. C; n. 1 istruttore direttivo tecnico cat. D) Fino a n. 5 operai cat. B
<b>Valore del progetto</b>	Parte "tecnici": da 1.650 € a 2.900 € Parte "operai": da 600 € a 1.100 € Valore minimo: 2.250 € Valore massimo: 4.000,00 €
<b>Indicatori</b>	Puntualità del controllo e del risultato. Rapida gestione delle segnalazioni ed efficace raccordo con l'appaltatore, che rimane responsabile contrattualmente dell'organizzazione e programmazione delle squadre, dell'allerta e della efficacia del servizio.
<b>Fasi e tempi di realizzazione</b>	Periodo 15.12.2015 – 15.3.2016
<b>Termine finale</b>	

Il responsabile del Settore

Programmazione e gestione del territorio

Arch. Giovanni Panzieri