CITTÀ DI RIVOLI

Città di Rivoli
Corso Francia 98 – 10098 Rivoli (To) – Tel. 011.9513300
comune.rivoli.to@legalmail.it
P.IVA 00529840019

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO, INTEGRAZIONE PARTE NORMATIVA 2023-2025 E PARTE ECONOMICA ANNO 2024 DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI RIVOLI – ACCORDO SU UTILIZZO RISORSE DECENTRATE 2024

Il giorno 12... **dicembre 2024**

Premesso che:

in data 02 dicembre 2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, integrazione parte normativa 2023-2025 e parte economica per l'anno 2024 per il personale dipendente;

il Collegio dei Revisori dei conti in data 5 dicembre 2024 ha esaminato la relazione illustrativa e tecnico finanziaria e l'ipotesi di contratto decentrato integrativo ed ha certificato che i costi della contrattazione sono compatibili con i vincoli di bilancio;

la Giunta comunale con deliberazione n. 290 del 5 dicembre 2024 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, integrazione parte normativa 2023-2025 e parte economica per l'anno 2024 del personale dipendente;

Presso la sede del Comune di Rivoli le parti sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, integrazione parte normativa anni 2023-2025 e parte economica per l'anno 2024 del personale dipendente.

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente – Tiziana CARGNINO – Dirigente ad interim Direzione Risorse umane e tutela del cittadino -gestionje e organizzazione risorse umane

- la delegazione di parte sindacale:

OO.SS. Territoriale CGIL FP – COLONNA Ernesto

OO.SS. Territoriale UIL FPL - CUTAIA Maurizio

OO.SS. Territoriale CISL FP - MASCOLO Roberto

OO.SS. Territoriale CSA RAL - ARACE Luigi

R.S.U. Aziendale Massimo BRAJATO

R.S.U. Aziendale Marilena CIARROCCHI

R.S.U. Aziendale Giulia DAL PIAZ

R.S.U. Aziendale Nicola MALVINNI

R.S.U. Aziendale Michele MASSARO

R.S.U. Aziendale Diego MIOR

R.S.U. Aziendale Marco NEIROTTI

R.S.U. Aziendale Gianluca RUSSI

R.S.U. Aziendale Luigi SCIARRONE

R.S.U. Aziendale Massimo VIGORITA

CITTÀ DI RIVOLI

Corso Francia 98 - 10098 Rivoli (TO) - tel. 011.9513300 - fax 011.9513399
comune.rivoli.to@legalmail.it
P.IVA 00529840019

IPOTESI DI ACCORDO ECONOMICO ANNUALE – ANNO 2024
a integrazione del
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI RIVOLI – TRIENNIO 2023-2025.

In data 02/12/2024 alle ore 9.30 presso la sede municipale del Comune di Rivoli, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione trattante di parte pubblica:
Presidente – Dott. Ṣa Tiziana Cargnino

la delegazione sindacale:

OO.SS. FP CGIL: Ernesto COLONNA

OO.SS. CISL FP: Roberto MASCOLO

OO.SS UIL FP: Maurizio CUTAIA

OO.SS. CSA RAL: Luigi ARACE

RSU:

Si richiama il decreto sindacale n. 6 del 30/04/2024 con il quale è stata assegnata ad interim alla Dirigente della Direzione servizi economico finanziari la responsabilità del Servizio gestione e organizzazione risorse umane ai sensi dell'art. 58 del CCNL 17/12/2020 relativo al personale dell'area funzioni locali – personale dirigenziale.

Premesso che:
- in data 14/12/2023 è stato sottoscritto il CCI parte normativa per il triennio 2023-2025;
- al CCI è stata allegata una nota congiunta con la quale le OO.SS. FP CGIL, CISL FP, UIL FPL CSA RAL e le RSU hanno richiesto:

- al punto 1 una modifica dell'art. 13 nella parte relativa ai "criteri di valutazione" delle progressioni orizzontali proponendo una diversa attribuzione dei punteggi rispetto a quella presente nell'ipotesi di CCI già firmata dalle parti il 16/11/2023, dove la valutazione sia rapportata, invece che ai centesimi, ai settantesimi, con proporzione matematica esatta e senza raggruppamenti a fasce;

- al punto 2 l'inserimento di un elemento correttivo degli scarti sul voto applicandolo con una *"media voto del lavoratore * media di tutti i lavoratori \ media del settore (con medesimo valutatore)"*.

▪ nell'incontro sindacale del 8/11/2024 l'Amministrazione:

- ha espresso parere favorevole al recepimento della modifica dell'art. 13 del CCI prevista al punto 1 della nota congiunta che prevede che la valutrazione dei dipendeti sia rapportata ai settantesimi e non ai centesimi;
- ha ritenuto che invece non potesse essere recepito per il corrente anno il punto 2 della nota congiunta ed è stato concordato di approfondire il prossimo anno;
- ha comunicato la volontà di proseguire il percorso iniziato nell'anno 2023 e di attribuire anche nel 2024 le progressioni orizzontali in modo selettivo rispettando il limite del 50% dei beneficiari;
- ha confermato la volontà di prevedere per l'anno 2024 forme di welfare aziendale finanziate mediante l'utilizzo di quota parte del fondo di cui all'art. 79, nella somma massima di € 250.000.

Le Parti ritengono di addivenire, in data odierna:

- alla formulazione del nuovo art. 13 "definizione delle procedure per le progressioni economiche – differenziali stipendiali" al punto CRITERI DI VALUTAZIONE, in sostituzione dell'art 13 del CCI del 14/12/2023, allegato al presente accordo (Allegato 1);
- alla formulazione del nuovo art. 35 "Welfare integrativo" in sostituzione dell'art. 35 del CCI del 14/12/2023, allegato al presente accordo (Allegato 2);
- all'approvazione dell'accordo annuale sulle risorse destinate alle progressioni orizzontali (Allegato 3)
- all'accordo per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili a valere sul fondo per le risorse decentrate dell'anno 2024 (Allegato 4).

Rilevato che:

▪ l'Amministrazione ha provveduto a costituire il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2024, con determinazione n. 240 del 04/03/2024 e n. 1257 del 01/12/2024;

▪ in applicazione delle norme del Ccnl 16/11/2022 (art. 80) e delle disposizioni assunte, nelle materie previste, in sede di contrattazione integrativa, l'utilizzo presuntivo del fondo in parola per l'anno corrente è riepilogato nel prospetto allegato al presente accordo decentrato (Allegato 4).

Considerato, in particolare, che, in esito all'utilizzo di cui allo schema allegato risulta che:

▪ l'importo residuo destinato alla remunerazione della performance del personale, ammonta presuntivamente a Euro 274.256 (200.000 + 33.256 + 41.000);

▪ Tale importo viene destinato nel seguente modo:

1. Performance Organizzativa: Euro 191.979,00 (70%)
2. Performance Individuale: Euro 82.277,00 (30%)

▪ Tale importo di performance individuale potrebbe subire una rideterminazione in esito alla obbligatoria verifica a consuntivo dell'adeguamento del limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, operato dall'Amministrazione ex art. 33, comma 2, ultimo periodo, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ai sensi della Nota della RGS n. 12454/2021.

LE PARTI STABILISCONO,

al termine della riunione:

- di approvare la nuova formulazione degli artt. 13 e 35 del CCI del 14/12/2023, come da Allegato 1 e Allegato 2;
- di approvare l'accordo annuale sulle risorse destinate alle progressioni orizzontali (Allegato 3);

- di sottoscrivere la presente ipotesi di accordo annuale per l'utilizzo economico delle risorse del fondo dell'anno 2024 (Allegato 4).

Per la delegazione di parte pubblica Il Presidente

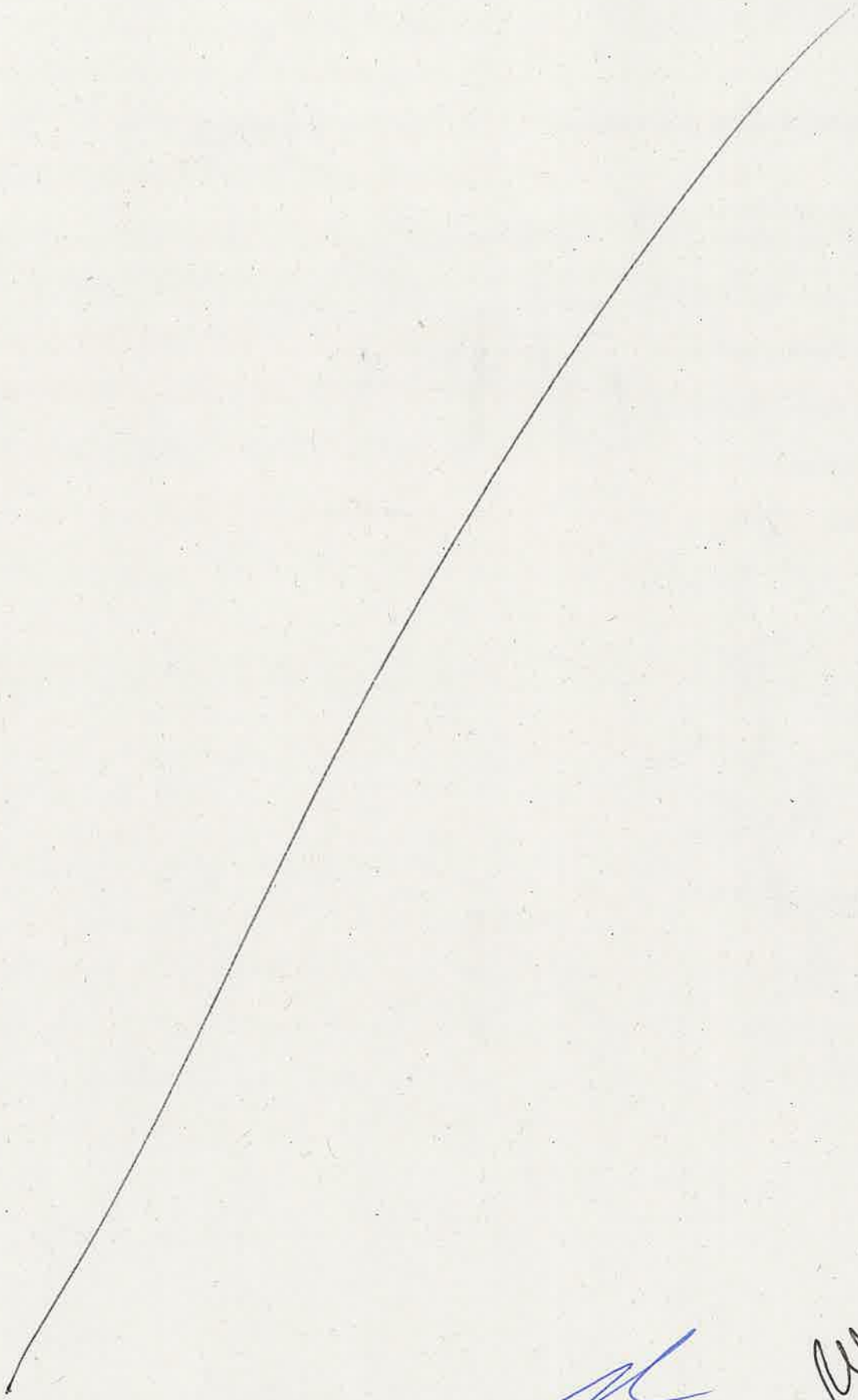
Per la delegazione sindacale
OO.SS. Territoriale CGIL FP

OO.SS. Territoriale UIL FPL

OO.SS. Territoriale CISL FP

OO.SS. Territoriale CSA

R.S.U. Aziendale



Allegato 1

Art. 13– Definizione delle procedure per le progressioni economiche (differenziale stipendiale)
(art. 7, comma 4, let. c), del CCNL 16.11.2022)

1. L'amministrazione riconosce selettivamente le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area di inquadramento, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili e specificamente destinate in sede di contrattazione integrativa, dei criteri di valutazione stabiliti dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022 e dal presente contratto collettivo integrativo, per le parti e le materie ad esso demandate, definendo il numero di differenziali stipendiali da attribuire nell'annualità per ciascuna Area di inquadramento.

2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili del fondo risorse decentrate effettivamente disponibili ai sensi di cui sopra, e nel limite del 50% del totale dei dipendenti, secondo i criteri di selezione relativi alle procedure di riconoscimento indicati al successivo comma 4, in conformità a quanto prescritto dall'art. 14, comma 4, let. d), del CCNL 16.11.2022.

3. La progressione economica di cui al presente articolo avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo che definisce il numero dei differenziali stipendiali riconoscibili, nell'anno di riferimento, per ciascuna Area di inquadramento, compatibilmente con e nei limiti delle risorse decentrate a tal fine specificamente destinate nell'ambito del contratto collettivo integrativo.

4. I beneficiari dell'istituto sono individuati, nei limiti di cui sopra, a seguito della formazione di un'apposita graduatoria valutativa di tipo comparativo, formulata in applicazione dei criteri di valutazione ed attuazione di seguito indicati.

5. I criteri per la definizione delle procedure finalizzate al riconoscimento delle progressioni economiche, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16.11.2022, sono come di seguito determinati:

A) REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE VOLTA AL RICONOSCIMENTO DEL *DIFFERENZIALE STIPENDIALE*

- assenza di riconoscimento di alcuna progressione economica negli ultimi **tre anni**, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- assenza, negli ultimi **due** anni, di comminazione di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se, a conclusione del procedimento disciplinare, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura selettiva. In caso di contenzioso giudiziale attivato dal dipendente a seguito dell'esito del procedimento disciplinare, il riconoscimento del differenziale economico viene sospeso e le relative risorse congelate sino alla definizione del giudizio attivato.

B) CRITERI DI VALUTAZIONE
AI FINI DELLA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA
PER IL RICONOSCIMENTO DEL *DIFFERENZIALE STIPENDIALE*

La valutazione selettiva effettuata ai fini del riconoscimento del differenziale stipendiale, che si configura come progressione economica all'interno dell'area di inquadramento ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D.lgs n.165/2001, e della formazione della relativa graduatoria, deve essere effettuata in applicazione dei seguenti

CRITERI DI VALUTAZIONE:

1. **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite**, o comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza motivata dal servizio del dipendente in relazione ad una delle annualità. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale del punteggio a disposizione; **peso attribuito: 70%**

Il punteggio massimo attribuibile al presente criterio è pari a 70/100.
A ciascun voto ottenuto dalla media delle ultime tre valutazioni, a partire dal punteggio minimo di 60/100, vengono attribuiti 1,71 punti.

2. **esperienza professionale**, da intendersi l'esperienza maturata nell'Area di inquadramento e posizione economica e nel medesimo profilo professionale od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo professionale, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi. Al presente criterio di valutazione non può essere attribuito un peso, in sede di contrattazione integrativa, superiore al 40% del totale del punteggio a disposizione; **peso attribuito: 30% .**

Il punteggio massimo attribuibile al presente criterio è pari a 30/100, così ripartito:
3 punti per ciascun anno di servizio maturato nell'area di inquadramento, posizione economica e medesimo profilo professionale.

3. la **scala parametrica ai fini della determinazione del punteggio da attribuire è definita su base centesimale (1-100)**;

4. è attribuito un **punteggio aggiuntivo** complessivamente non superiore al 3% del punteggio complessivamente ottenuto con l'applicazione dei criteri di valutazione adottati dall'amministrazione per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche per un periodo superiore a 6 anni. Il punteggio aggiuntivo viene assegnato secondo la seguente progressione:
   - da 6 anni (e un giorno) sino a 8 anni: 1%
   - da 8 anni (e un giorno) sino a 10 anni: 2%
   - superiore ad 10 anni: 3%

5. sono definiti i **criteri di spareggio**, ovvero i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati in applicazione del sistema valutativo, nel rispetto del principio di non discriminazione. Ai presenti fini, pertanto, i criteri di spareggio, a parità di punteggio conseguito, sono così determinati, in ordine di priorità:
   - maggior punteggio conseguito al titolo di cui al criterio valutativo sub 1) (media delle ultime cinque valutazioni individuali annuali conseguite)
   - maggiore età anagrafica.

6. Le procedure finalizzate all'attribuzione del differenziale stipendiale vengono avviate sulla base delle risorse appositamente stanziate per le nuove progressioni economiche, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

7. Il personale interessato è quello in servizio, nell'Ente, alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto e presente alla data del 31 dicembre dello stesso anno. Il personale avente titolo deve aver maturato, alla data del 1° gennaio dell'anno i requisiti di partecipazione alla procedura valutativa, considerando, ai fini del computo del requisito di servizio richiesto, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della relativa maturazione del predetto e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente.

8. Il personale avente titolo alla partecipazione è ammesso d'ufficio alla procedura selettiva.

9. Le graduatorie formate ad esito della valutazione comparativa, distinte per Area di inquadramento, hanno vigenza limitata esclusivamente alla sessione di progressioni economiche cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

10. Costituiscono principi generali in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree i seguenti criteri di riferimento:

- il numero di differenziali stipendiali che possono essere riconosciuti nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse previste, a valere sul fondo risorse decentrate (parte stabile), per la copertura finanziaria degli stessi;
- non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale al singolo dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- i differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, previa formazione della graduatoria di valutazione comparativa dei candidati che concorrono alla procedura selettiva;
- i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra le Aree a seguito di procedure selettive o concorsuali.

CSA

Allegato 2

Articolo 35 – Welfare integrativo

(art. 7 comma 4 lett. h)- art. 82 CCNL)

La Città di Rivoli considera il benessere dei propri dipendenti uno degli obiettivi chiave dell'Amministrazione ed intende, pertanto, investire in misure di natura assistenziale e/o sociale volti a incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia anche nell'ottica di favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata.

L'Amministrazione attribuisce, quindi, ai propri dipendenti un credito welfare integrativo secondo le modalità di seguito indicate che ciascun interessato potrà scegliere in rispondenza alle proprie esigenze personali e/o familiari.

I termini e le condizioni di attuazione del Piano Welfare della Città di Rivoli sono di seguito riportate:

BENEFICIARI DEL PIANO WELFARE

In sede di prima applicazione sono beneficiari del piano welfare tutti i dipendenti ai quali si applica il CCNL comparto funzioni locali, della Città di Rivoli a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, che abbiano svolto servizio presso l'Ente per almeno 8 mesi nell'anno di riconoscimento del beneficio, con superamento del periodo di prova e che siano in servizio alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Nel calcolo del periodo minimo di 8 mesi sono esclusi solo i periodi in aspettativa non retribuita per lo svolgimento di altri incarichi, per lo svolgimento di cariche pubbliche e sindacali ed il periodo prestato in comando presso altri Enti.

Per i dipendenti neo assunti, che abbiano il requisito degli 8 mesi di servizio, si deroga al requisito della valutazione.

CONTO WELFARE

Il CONTO WELFARE è il valore effettivo di cui ciascun beneficiario può disporre e utilizzare scegliendo uno dei servizi di welfare offerti fino a compensazione del proprio credito welfare.

Il budget complessivo destinato annualmente in sede di contrattazione integrativa per le finalità viene suddiviso in parti uguali tra tutti i dipendenti beneficiari.

Per l'anno 2024 le somme a disposizione per il welfare integrativo ammontano ad € 950,00 a dipendente. Detto importo è finanziato mediante l'appostamento di nuove risorse destinate dall'Amministrazione all'interno delle risorse cui all'art. 79, commi 1, lettera b), 2 lettera b) e 3.

Le predette risorse sono destinate a finanziare iniziative di sostegno al reddito delle famiglie che si concretizzano in:

a) **Buoni spesa**, che danno diritto di acquisto diretto di beni e servizi all'interno della rete degli esercizi convenzionati.

È esclusa altresì la partecipazione ai benefici di cui al presente contratto nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.

L'Amministrazione garantisce il mantenimento dei servizi di welfare in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento adeguandoli ad eventuali e sopravvenuti cambiamenti, anche in materia fiscale.

Ανοιξ
CSR

Γιανουκίδης

COMUNE DI RIVOLI Allegato 3

TABELLA IPOTESI SVILUPPI ECONOMICI PER AREA (art. 14 comma 2 ccnl 16/11/22) -ANNO 2024-

DIREZIONE	dipendenti aventi diritto in servizio di ruolo al 01/01/2024 e presenti* al 31/12/2024 per Direzione		dipendenti in servizio di ruolo per Area		NUMERO DI PROGRESSIONI DISPONIBILI	BUDGET DISPONIBILE	COSTO UNITARIO PROGRESSIONE	NUMERO MASSIMO DI PASSAGGI PER AREA + RESTI	COSTO MASSIMO PASSAGGI DI AREA E RESTI
	totali	(con almeno 3 anni di servizio t.i. nella P.A. e 3 anni nella posizione)	AREA	aventi diritto alla partecipazione alla selezione	aventi diritto alla progressione	€ 45.000,00			
ex DIREZIONE R.U. e S.C.	OPERATORI	1	OPERATORI	1	0,49423	€ 271,8	€ 550,00	1	€ 550,00
	OPERATORI ESPERTI	4							
	ISTRUTTORI	20							
	FUNZIONARI E.Q.	4							
TOT		***29***							
DIREZIONE TERRITORIO E CITTà	OPERATORI	0							
	OPERATORI ESPERTI	3							
	ISTRUTTORI	6	OPERATORI ESPERTI	15	7,41345	€ 4.818,7	€ 650,00	7	€ 4.550,00
	FUNZIONARI E.Q.	9							
TOT		***18***							
DIREZIONE FINANZIARIA	OPERATORI	0							
	OPERATORI ESPERTI	0							
	ISTRUTTORI	5							
	FUNZIONARI E.Q.	4							
TOT		***9***							
DIREZIONE PERSONA	OPERATORI	0	ISTRUTTORI	41	26,19419	€ 21.721,41	€ 750,00	26	€ 21.250,00
	OPERATORI ESPERTI	8							
	ISTRUTTORI	21							
	FUNZIONARI E.Q.	5							
TOT		***34***							
			educatori	*12*			€ 1.100,00		
SEGRETERIA GENERALE	OPERATORI	0	FUNZIONARI E.Q.	23	11,36729	€ 18.187,66	€ 1.600,00	11	€ 17.600,00
	OPERATORI ESPERTI	0							
	ISTRUTTORI	1							
	FUNZIONARI E.Q.	1							
TOT		***2***							
TOTALE GENERALE		**92**	**92**		**45,4692**	**€ 44.999,64**		**45**	**€ 43.950,00**
					RESTI			**0,47**	**€ 1.049,64**
					MAX PROGRESSIONI N° 45			**45,47**	**€ 44.999,64**

*Ver 2 - 19/11/24

Aquabito

Nere

054

Allegato 4

UTILIZZO 2024

Comune di Rivoli	
FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PREINTESA UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2024	
RESIDUO FONDO	
Residuo fondo disponibile a seguito voci di utilizzo per progressioni orizzontali	**54.192,00**
FONDO INDISPONIBILE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI IN GODIMENTO	**490.000,00**
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22/01/2004)	**145.000,00**
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 37 CCNL 14/09/2000) + EX VIII QF	**25.000,00**
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI	660.000,00
INDENNITA' DI TURNO (art. 23 CCNL 21/05/2018)	**84.000,00**
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)	**35.000,00**
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-*bis* CCNL 21/05/2018)	**16.000,00**
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-*quinquies* CCNL 21/05/2018)	**20.000,00**
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO (art. 56-*quinquies* CCNL 21/05/2018)	**6.000,00**
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. (art. 56-sexies CCNL 21/05/2018)	**3.600,00**
WELFARE	**230.000,00**
INCENTIVI PERFORMANCE (art. 67, comma 3, lett. i CCNL 21/05/2018) comprensivi dell'importo destinato alla maggiorazione del premio individuale ex art. 69 CCNL 21/05/2020 e art. 9 CCDI 23/12/2019)	**274.256,00**
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	668.856,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	1.328.856,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21/05/2018 - risorse previste da disposizioni di legge	321.894,00
TOTALE art. 67, comma 3, lett. c CCNL 21/05/2018	321.894,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	1.650.750,00
TOTALE GENERALE FONDO 2024	1.704.942,00

Gareth W.

CSA