



# CITTA' DI FOSSACESIA

PROVINCIA DI CHIETI

Medaglia d'argento al merito civile



Città dell'Olio



Città del vino



Bandiera Blu d'Europa 2009

☎ 0872 - 62221

Fax 0872-622237

info@comune.fossacesia.ch.it

C.a.p. 66022

C.F. 00182910695

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCDI ECONOMICO ANNO 2013

### **MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVA AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE.**

#### **Data di sottoscrizione.**

Il contratto, e' stato siglato il 21 Maggio 2013.

#### **Periodo temporale di vigenza.**

Il contratto è vigente per l'anno 2013.

#### **Composizione della delegazione trattante.**

La delegazione di parte pubblica, in relazione a quanto stabilito dall'art.34 del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, è composta dal segretario comunale, che la presiede, e da tutti i responsabili di settore che non siano rappresentanti sindacali.

La delegazione di parte sindacale è stata individuata ai sensi dell'art.10, comma 2, del CCNL 1 aprile 1999 e, pertanto, alla contrattazione sono state ammesse, oltre alla RSU aziendale, le seguenti sigle territoriali desunte dal CCNL 11 aprile 2008 (quadriennio normativo 2006/2009):

- CGIL FP;
- CISL FP;
- UIL FPL;
- CSA;
- DICCAP SULPM.

Sono intervenute alla contrattazione la RSU aziendale, la CGIL -FP.

Il contratto è stato sottoscritto, oltre che dal presidente della delegazione di parte pubblica, dalla RSU aziendale e dalla CGIL FP.

#### **Soggetti destinatari.**

Il contratto si applica a tutto il personale non dirigente del Comune con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, nel rispetto di quanto previsto dal CCDI di livello territoriale relativo al quadriennio normativo 2006/2009 sottoscritto il 6 dicembre 2011 (di seguito indicato come CCDILT).

#### **Descrizione sintetica materie trattate dal contratto.**

Il contratto definisce, ai sensi dell'art.5 del CCNL 1 aprile 1999 come sostituito dall'art.4 del CCNL 22 gennaio 2004, le modalità di utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2013.

### **Intervento dell'organo di controllo interno.**

Ai sensi dell'art.40, comma 3-*sexies*, del D.Lgs. n.165/2001 è stata acquisita la certificazione del revisore dei conti in ordine sia alla presente relazione illustrativa che alla relazione tecnico-finanziaria.

### **Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno.**

Il revisore dei conti, nel rendere la certificazione di cui all'art.40, comma 3-*sexies*, del D.Lgs. n.165/2001 in ordine sia alla presente relazione che alla relazione tecnico-finanziaria, non ha formulato alcun rilievo.

### **Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.**

Si attesta che:

- il piano triennale della performance ex art.10, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n.150/2009, relativo al triennio 2012/2014, è stato adottato con delibera giuntale n.49 del 19.4.2012;
- il programma triennale per la trasparenza e l'integrità ex art.11, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009, relativo al triennio 2011/2013, è stato adottato con delibera giuntale n. 113 del 02.08.2011;
- l'obbligo di pubblicazione ex art.11, commi 6 ed 8, del D.Lgs. n.150/2009, è stato regolarmente assolto;
- la relazione annuale sulla performance ex art.10, comma 1, lettera b), del D.Lgs, n.150/2009, relativa all'anno 2012, e' in corso di definizione .

### **Eventuali osservazioni.**

Questo ente fa parte dell'Unione di Comuni Città della Frentania e Costa dei Trabocchi che, tra l'altro, gestisce in forma associata sia la contrattazione collettiva decentrata integrativa normativa di livello territoriale sia, attraverso un unico OIV, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale.

## **MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE, MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE, RISULTATI ATTESI ED ALTRE INFORMAZIONI UTILI).**

### **A) Illustrazione del contratto.**

Il contratto è costituito da n.15 articoli, di seguito specificamente illustrati.

L'articolo 1 riguarda la composizione della delegazione trattante, già illustrata nell'apposito paragrafo del modulo 1.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 2 riguarda il campo di applicazione e la durata del contratto, già illustrati negli appositi paragrafi del modulo 1.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 3 riguarda la definizione delle risorse decentrate disponibili il cui ammontare provvisorio, è stato quantificato dal Responsabile settore Finanziario con determinazione n

10 del 12.2.2013 in € 71.415,46 (di cui € 61.721,00 risorse stabili, € 9.694,46 risorse variabili) oltre a fondo per lavoro straordinario pari ad € 9.529,00.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 4 riguarda la destinazione delle risorse stabili (€ 61.721,00) finalizzate, prioritariamente, al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche. Le risorse che residueranno andranno ad incrementare la disponibilità delle risorse variabili. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 5 riguarda l'istituto dell'indennità di comparto, la cui disciplina risulta già fissata dall'art.33 del CCNL 22 gennaio 2004 e dalla tabella D allegata al CCNL stesso. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 6 riguarda l'istituto della progressione economica, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.6 del CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011. Tale disciplina prevede che in sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art.23 del D.Lgs. n.150/2009 con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane. L'attribuzione delle PEO avviene secondo la disciplina contenuta nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il formale conferimento delle PEO, che ad ogni effetto decorre dal primo gennaio successivo all'anno in cui viene stipulato il relativo CCDI economico va operato, nel mese di marzo, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente. Per l'anno 2013, anche in considerazione di quanto disposto dall'art.9, comma 1, del D.L. n.78/2010 convertito in L. n.122/2010, non verrà attribuita alcuna nuova PEO.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 7 riguarda la destinazione delle risorse variabili (€ 9.694,46) finalizzate, unitamente alla disponibilità residuale derivante sia dalle risorse stabili che dal fondo per il lavoro straordinario, al finanziamento dei seguenti istituti:

- compenso per specifiche responsabilità;
- indennità per maneggio valori;
- indennità di rischio;
- indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale;
- incentivazione della performance individuale;
- altre destinazioni (fondo di riserva).

Detto ammontare, considerato che sussiste la relativa capacità di spesa, ricomprende anche l'integrazione di cui all'art.15, comma 2, del CCNL 1 aprile 1999.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 8 riguarda l'istituto del compenso per specifiche responsabilità, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.7 del CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011. Tale istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera f), del CCNL 1 aprile 1999, come sostituito dall'art.7 del CCNL 9 maggio 2006, nonché dall'art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1 aprile 1999, come aggiunto dall'art.36, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004, può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il caposettore abbia, con atto scritto, attribuito la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi ai sensi dell'art.5 della legge n.241/1990, ovvero la responsabilità di specifici uffici od ambiti gestionali, ovvero la delega di alcune competenze comprese nelle funzioni di cui all'art.17, comma 1, lettere b) - d) - e) del D.Lgs. n.165/2001. A decorrere dall'1.1.2013 i capisettore, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. n.150/2009, non possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 75/100 (punto 3.2.7 - comma 12 del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale). Qualora la suddetta valutazione minima non venga raggiunta da un dipendente che sia già assegnatario di incarichi e

responsabilità, il caposettore deve procedere tempestivamente alla relativa revoca. Nelle more della conclusione del procedimento valutativo l'erogazione dei compensi per specifiche responsabilità, relativamente al personale già beneficiario degli stessi, resta sospesa, salvo conguagli. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è ripartito tra i vari settori dell'ente su proposta della Conferenza di organizzazione ovvero, in mancanza, in proporzione al numero dei dipendenti di categoria B-C-D assegnato a ciascuna struttura, escludendo i titolari di posizione organizzativa, in sede di CCDI economico annuale. La misura annua del compenso spettante agli incaricati è stabilita, con provvedimento dei singoli capisettore, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei criteri generali definiti nel presente CCDILT e degli eventuali, ulteriori criteri di dettaglio, individuati in sede di Conferenza di organizzazione. Nel determinare la misura annua del compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, i capisettore dovranno, in particolare, considerare:

- il livello oggettivo di complessità funzionale dell'incarico attribuito;
- l'implicazione o meno dell'attività di coordinamento di personale;
- il grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto;
- l'autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
- l'assegnazione o meno della competenza ad adottare il provvedimento finale;
- la rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente.

Il relativo compenso, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico va erogato, in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale e sulla base dei provvedimenti adottati dai capisettore. I compensi ex art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1 aprile 1999, e quelli ex art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1 aprile 1999, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni possono cumularsi, con provvedimento motivato del caposettore, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 9 riguarda l'istituto dell'indennità per maneggio valori, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.14 del CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011. Tale istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1 aprile 1999 e dall'art.36 del CCNL 14 settembre 2000, può essere riconosciuto solo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. La relativa indennità è stabilita in € 1,00 al giorno, pari alla media tra la misura minima e quella massima previste dal CCNL, e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 10 riguarda l'istituto dell'indennità di rischio, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.12 del CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011. Tale istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1 aprile 1999 e dall'art.37 del CCNL 14 settembre 2000, può essere riconosciuto solo al personale operaio iscritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni:

- conduzione di macchine operatrici;
- raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
- manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
- lavori di segnaletica stradale;
- potatura di piante;
- attività edili e di cantiere;

- inumazione ed esumazione salme;
- gestione degli impianti di depurazione;
- gestione delle centrali termiche;
- gestione di cucine e mense;
- interventi di disinfestazione e bonifica ambientale.

La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ed al momento pari ad € 30,00 mensili, compete solo per i periodi di effettiva esposizione a rischio. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente caposettore in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 11 riguarda l'istituto dell'indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.16 del CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011. Tale istituto, previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000, è disciplinato anche dall'art.14 del CCNL 5.10.2001. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, a causa di particolari esigenze di servizio viene chiamato a rendere prestazioni lavorative di carattere straordinario. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente caposettore.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 12 riguarda l'istituto incentivante la performance individuale, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.5 del CCDILT 6 dicembre 2011. Tale istituto, previsto dall'art.31, comma 3, del D.Lgs. n.150/2009, può essere riconosciuto a tutto il personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nonché al personale a tempo determinato che abbia prestato servizio almeno per l'intero anno solare di riferimento. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito secondo la disciplina contenuta nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. L'erogazione dei relativi compensi al personale va effettuata annualmente, nel mese di marzo, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente. Il comma 3 dell'articolo 12 prevede, in particolare, che al finanziamento dell'istituto stesso siano destinate, oltre alle specifiche risorse contemplate dal CCDI in commento, anche le eventuali economie risultanti dagli stanziamenti assegnati in via previsionale agli altri istituti, con esclusione degli incentivi per la progettazione.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 13 riguarda l'istituto del compenso per lavoro straordinario, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.19 del CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011. Tale istituto, previsto dall'art.14 del CCNL 1 aprile 1999 e dall'art.38 del CCNL 14 settembre 2000, è rivolto a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai competenti capisettore. Nel CCDI non è contemplata l'elevazione del limite massimo annuo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999, pari a n.180 ore. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento del lavoro straordinario va ripartito, in sede di conferenza di organizzazione, tra i vari settori dell'ente e gestito dai rispettivi capisettore. Le eventuali risorse specificamente accreditate all'ente al fine di fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, nonché quelle destinate a consentire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, sono parimenti attribuite alla gestione dei capisettore competenti per materia che provvedono anche alle relative autorizzazioni. Il lavoro straordinario prestato per

fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999. I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente caposettore. I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati, a conclusione di tutti gli adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 14 riguarda la costituzione in via precauzionale di un fondo di riserva con cui integrare, all'accorrenza, gli stanziamenti assegnati in via previsionale ai vari istituti. Le risorse che residueranno, andranno ad incrementare lo stanziamento destinato ad incentivare la performance individuale.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 15 riguarda le clausole finali e di rinvio. In particolare esso prevede che:

- entro il mese di dicembre 2013 le parti si incontreranno ai fini di verificare lo stato di attuazione del CCDI;
- per quanto non previsto dal CCDI si fa rinvio al CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011, nonché alle specifiche disposizioni previste in materia dai CCNL e dalle leggi nel tempo vigenti;
- le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro normativo di riferimento rispetto alle clausole definite nel CCDI.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

## **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate.**

Si riporta, di seguito, un quadro sintetico delle modalità con cui, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2013 (totale provvisorio € 71.415,46), verranno utilizzate:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	22.339,46
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	23.400,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	1.320,00

Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	14.900,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	9.274,00
Somme rinviate	
Altro	182,00
Totale	71.415,46

### **C) Effetti abrogativi impliciti del contratto.**

Il contratto determina l'abrogazione implicita del CCDI economico per l'anno 2012.

### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza del contratto con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.**

Il contratto è coerente con le norme in materia di meritocrazia e premialità fissate dal D.Lgs. n.150/2009, dal CCNL e dalla giurisprudenza contabile.

Le relative previsioni normative hanno infatti trovato regolare attuazione sia nel sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale, adottato dalla Giunta dell'Unione con delibera n.11 del 28.3.2011 e poi adeguato, dalla Giunta stessa, con delibera n.23 del 17.10.2011, sia nel CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011 e sia nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

**E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza del contratto con il principio di selettività delle progressioni economiche.**

Come innanzi già evidenziato il contratto, anche in considerazione di quanto disposto dall'art.9, comma 1, del D.L. n.78/2010 convertito in L. n.122/2010, non prevede l'attribuzione di alcuna nuova PEO.

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto.**

In coerenza sia con gli obiettivi previsti per la seconda annualità dal piano della performance relativo al triennio 2012/2014, i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto possono così riassumersi:

- la definizione, per effetto della progressiva implementazione dei servizi svolti in forma associata, di una struttura organizzativa imperniata sul principio dell'economicità gestionale che, in prospettiva, dovrebbe comportare positive ricadute per gli utenti in termini di semplificazione degli adempimenti e qualità delle prestazioni erogate;
- l'utilizzo mirato e razionale dei vari istituti contrattuali si ritiene possa a sua volta conferire una maggiore efficacia all'azione amministrativa dell'ente, rafforzando la sua capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati nell'ottica di fornire risposte più adeguate alle aspettative della comunità locale;
- sulla base dei succitati due presupposti, che tendono a configurare un'amministrazione attenta all'uso delle risorse pubbliche ed orientata alla cultura del risultato, è possibile pervenire ad un modello gestionale più efficiente, impostato sul concetto della programmazione e regolato da un *corpus* disciplinatorio che ha il suo asse portante in un virtuoso sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- una gestione più trasparente del fondo decentrato, derivante per un verso dall'accresciuta responsabilizzazione del personale e per l'altro dall'introduzione di criteri meritocratici nell'affidamento degli incarichi e nell'incentivazione delle prestazioni che, favorendo la valorizzazione delle competenze, si rifletterà positivamente sia sul livello di produttività che nei rapporti con l'utenza.

Si vuole, in estrema sintesi, affermare un nuovo approccio gestionale che, delineando nel complesso una più moderna organizzazione del lavoro ed un miglior utilizzo delle risorse umane e finanziarie disponibili, concepisca il CCDI come uno strumento volto a riempire di contenuti il principio di buon andamento dell'attività amministrativa a cui ogni ente pubblico dovrebbe costantemente ispirarsi.

**G) Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Si rinvia a quanto innanzi osservato in ordine agli effetti derivanti dall'adesione dell'ente all'Unione di Comuni Città della Frentania e Costa dei Trabocchi.

Fossacesia 28.5.2013

**IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

(Dott.ssa Evelina Di Fabio)