

COMUNE DI EXILLES

PROVINCIA DI TORINO

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2011

L'anno 2012 addì 11 del mese di Maggio presso la sede del Comune di Exilles, presenti:

La Delegazione di parte pubblica:

Dott.sa Marietta CARCIONE Segretario Comunale
FASANO Arch. Giorgio Responsabile area tecnica

Le Organizzazioni Sindacali

Sig. Daniele ZANGROSSI GIL Funzione Pubblica
Sig. Gianni FAVARO CISL Funzione Pubblica

Premesso che:

- le parti hanno definito, nella riunione del 26.04.2012, l'ipotesi di accordo integrativo dell'ente concernente i criteri di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente, anno 2011;
- la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 18 del 09.05.2012 ha approvato il suddetto accordo autorizzando la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione dello stesso;
- il Revisore del Conto, con verbale in data 04.05.2012, ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi derivanti dall'accordo in oggetto con i vincoli di bilancio ai sensi del CCNL sottoscritto il 01 aprile 1999 e s.m.i..

Tutto ciò premesso, si stipula il presente contratto avente per oggetto:

CCNL 31/3/1999

CCNL 1/4/1999

CCNL 14/9/2000

CCNL 5/10/2001

CCNL 22/01/2004

CCNL 9/5/2006

CCNL 11/04/2008

CCNL 31/07/2009

**Accordo decentrato integrativo
- contrattazione a livello di Ente -**

Le parti concordano di recepire il contratto decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Exilles quadriennio normativo 2006-2009, siglato il 19 marzo 2009, come quadro negoziale, vincolante il presente accordo.

Le parti inoltre recepiscono e fanno proprio l'accordo stipulato presso la Comunità Montana a livello di gestione associata, che viene riportato nel testo allegato.

**Accordo decentrato - Art. 2 - CCNL 9.5.2006 art. 4
costituzione del fondo per le politiche**

di sviluppo delle risorse umane e per la "produttività"

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 22.01.2004, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 14, comma 4, dell'art.15, commi 1,2 e 5, del CCNL del 01.04.1999, dell'art. 4, commi 1 e 2, del CCNL del 05.10.2001, dell'art. 32 del CCNL del 22.01.2004, dell'art. 4, comma 1 del CCNL del 09.05.2006 e dell'art. 8 del C.C.N.L. dell'11.04.2008.

Nell'allegato A al presente accordo si rappresenta la costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, relativo all'esercizio 2011, pari a complessivi € 12.121,77, distinto, ai sensi dell'art. 31 del CCNL, nelle sue partizioni "consolidato storico" e "variabile".

Nello specifico la quantificazione tiene conto:

- dell'integrazione dell'importo pari all'1,1% del monte salari 1999, già operata ai sensi dell'art. 4, comma 1, del CCNL del 05.10.2001;
- dell'integrazione dell'importo pari allo 0,62% del monte salari 2001, già operata ai sensi dell'art. 32, comma 1, CCNL del 22.01.2004;
- dell'integrazione dell'importo pari allo 0,5% del monte salari 2001, già operata ai sensi dell'art. 32, comma 2, CCNL del 22.01.2004;
- della conferma, della quota dell'1,2% del monte salari 1997, prevista dall'art. 15, comma 2, del CCNL del 01.04.1999 e riconfermata dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.01.2004, avendo l'Amministrazione comunale mantenuto tale quota ;
- dell'integrazione dell'importo pari allo 0,5% del monte salari 2003 (art. 4, comma 1, CCNL del 09.05.2006);
- dell'integrazione dell'importo pari allo 0,6% del monte salari 2005 (art. 8, comma 2, CCNL dell'11.04.2008: "rapporto tra spese di personale ed entrate correnti non superiore al 39%);

**Accordo decentrato - Art 3 "Utilizzo del fondo per le politiche
di sviluppo delle risorse umane e per la "produttività" (Risorse decentrate)"
anno 2011**

a) "Progressione economica orizzontale"

- Per il Comune di Exilles le progressioni economiche all'interno della categoria sono state finanziate a valere sul fondo art. 15 CCNL 1.4.99 dall'anno 2000, e da lì in poi vincolate. Rimane vincolato l'importo di € 4789,64 derivante dalle precedenti progressioni orizzontali .

a. - "Reperibilità, Turno, Rischio, Maneggio Valori".

Reperibilità - Non è stato attivato un servizio di reperibilità per l'anno 2011.

- Turno - Non previsto
- Rischio - L'attribuzione dell'indennità di rischio è riconosciuta a n.1 operaio di cat B nella misura di € 30 mensili .
- Maneggio valori -
Non attivato in quanto l'economista del Comune coincide con il Responsabile dell'Area Contabile .

b. - incentivi da specifiche disposizioni di Legge.

- Vengono individuate le seguenti fattispecie, i criteri, i valori, e le procedure per la corresponsione dei relativi compensi, dovuti, per l'anno 2011.

1. È prevista la corresponsione della somma di € 2.175,89 quale incentivi di progettazione e RUP (D.Lgs n. 163/06) e della somma di € 381,00 quale Contributo ISTAT per l'Ufficio Comunale Censimento.

c. compensi per particolari responsabilità

Non previsto per l'anno 2011

b. – fondi per la produttività di gruppo ed individuale.

Le parti prendono atto che il fondo per la produttività di gruppo e/o individuale quantificato in € 2.221,52 viene distribuito sulla base dei criteri stabiliti con l'accordo stipulato presso la Comunità Montana a livello di gestione associata, recepito nella presenta contrattazione.

CCNL 22.01.2004

Art.33 – Indennità di Comparto

Viene corrisposta a tutti i dipendenti (compresi i responsabili di posizioni organizzative) l'indennità di comparto nelle misure stabilite dall'art. 33 comma 4 del CCNL 22.01.2004. Le quote relative all'indennità di comparto da corrispondere sono prelevate dal fondo relativo all'art. 15 CCNL 01.04.1999.

Art. 14 – Formazione

Le parti prendono atto, che per la formazione del personale sono state previste le risorse economiche per la negli appositi interventi di bilancio in conformità a quanto contenuto nell'art. 23 co. 2 CCNL 01.04.1999.

CCNL 1.4.1999

Art.14 – Lavoro straordinario

In base al fondo per il lavoro straordinario previsto dall'art. 14 del CCNL 1.4.1999 è stabilito il tetto massimo di ore di lavoro straordinario autorizzato ai 4 dipendente non responsabile di servizio.

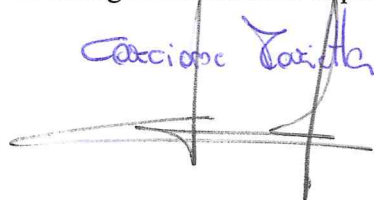
Disposizioni finali

Le parti prendono atto che sono iscritte in bilancio 2011 al capitolo del "fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" solo le somme che non costituiscono emolumenti fissi e ricorrenti. Le indennità e i compensi corrisposti mensilmente (progressioni economiche art. 17 c. 2 lett b CCNL 1.4.99, indennità di comparto, indennità di turno, indennità di rischio e simili) verranno dirottate sui capitoli di bilancio delle retribuzioni.

Si intende che il fondo per l'anno 2011, rimane costituito ai sensi e con le cifre di cui al presente accordo, come semplificato negli allegati.

Exilles, lì 11 maggio 2012

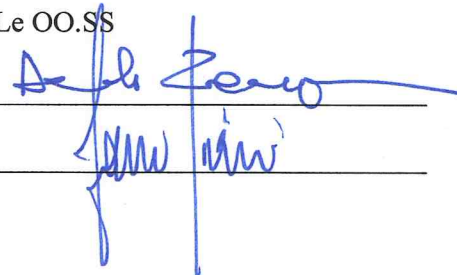
La delegazione trattante di parte pubblica



Le OO.SS

CGIL FP

CISL FP



Calcolo fondo Risorse decentrate - art. 31 CCNL 22.1.2004				Allegato A	
COMUNE DI EXILLES- ANNO 2011					
PARTE FISSA (Articolo 31 comma 2) (A)					
Risorse consolidate fondi precedenti				6.262,03 €	
Art.32 comma 1- 0,62% del monte salari 2001					
monte salari 2001	€	105.674,78	quota 0,62 %	€ 655,18	655,18 €
Art.32 comma 2- 0,50% del monte salari 2001 (se spesa personale < 39% entrate correnti)					
spesa personale	€	142.956,69	entrate correnti	€ 490.183,07	
rapporto entrate correnti/spesa personale		29,16%		consuntivo 2002	
monte salari 2001	€	105.674,78	quota 0,50 %	€ 528,37	528,37
Art.4 comma 1 - 0,50 del monte salari 2003 (se spesa personale < 39% entrate correnti)					
spesa personale		161364,42	entrate correnti	476145,74	
rapporto entrate correnti/spesa personale		33,89%		consuntivo 2005	
monte salari 2003		103046,59	quota 0,50%	€ 515,23	515,23
Art.8 comma 2 - 0,60 del monte salari 2005 (se spesa personale < 39% entrate correnti)					
spesa personale		194760,48	entrate correnti	551949,6	
rapporto entrate correnti/spesa personale		35,29%		Consuntivo 2007	
monte salari 2005		95273	Quota 0,60%	€ 571,64	571,64 €
Incremento valori delle progressioni economiche rideterminate (dichiarazioni congiunte n.14 del CCNL 22.1.2004, n.4 CCNL 9.5.2006 e n.1 del CCNL 31.7.2009)					
1) ai sensi dell'art.1 comma 3 del CCNL 5.10.2001				€	203,45
2) ai sensi dell'art.29 comma 5 del CCNL 22.01.2004				€	18,20
TOTALE PARTE FISSA (A)				€	8.754,10
PARTE VARIABILE (Articolo 31 comma 3) (B)					
CCNL 1998/2001					
art. 15 comma 1, lettera d) articolo 43 della 449/97 -sponsorizzazioni e collaborazioni					
Art. 15 comma 1, lettera e) economie nuovi part time dopo 1.1.99					
art. 15 comma 1, lettera k) incentivazioni specifiche disposizioni di legge					
Compenso UCC censimento 2011				€	381,00
incentivi RUP D.Lgs 163/06 "Codice Contratti"				€	2.175,89
Art. 15 comma 1, lettera m) residuo lavoro straordinario					
riduzione 3% straordinario (consolidato)		3% di Euro 1409,74		€	42,29
economie su fondo straordinario - somma stanziata a residui su interv. Straordinario					
Art. 15 comma 2 Risorse integrative su obiettivi sino a 1% monte salari 97 decorrere 1.4.99					
monte salari 97 Euro 64040,66		quota 1,2%		€	768,49
Art.15 comma 4					
Art. 15 comma 5, nuovi servizi e attività (senza ampliamento pianta organica)					
CCNL 14.9.2000 (CODE CONTRATTUALI)					
Art. 54 Messi notificatori					
CCNL 5.10.2001					
Art. 4 comma 3					
Art. 4 comma 4					
TOTALE PARTE VARIABILE (B)				€	3.367,67

TOTALE FONDO (A + B)	€	12.121,77
-----------------------------	---	------------------

COMUNE DI EXILLES - ALLEGATO A1

NUOVO CCNL 22.1.2004

Articolo 17 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività'

UTILIZZO DEL FONDO PER L' ANNO 2011

	2009	2010	2011
Art.17 C.2 CCNL 1999 - Art.36 CCNL 22.1.04			2.221,52
a) compensi diretti ad incentivare la produttività' (produttività' collettiva)	€		2.221,52
	€		-
	€		-
	€		-
b) incrementi retributivi progressione economica orizzontale	€		4.789,64
			finanziamento progressioni orizzontali
c) retribuzioni di posizione Enti con dirigenza			
d) indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, festivo, notturno-festivo			
turnazione polizia municipale			
maneggio valori			
reperibilità'	€		-
rischio (adeguato importo con nuovo CCNL 2004 - Euro 30 mensili lorde)	€		360,00
			confermata la posizione di rischio per n. 1 operai, cat B4
e) compensi attività' disagiate cat. A B C	€		-
f) compensi per specifiche responsabilità'			
g) incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge (progettazione, censimento)	€		2.556,89
h) (disposizione specifica per Camere di Commercio) Indennità di comparto - art. 33 CCNL 2003	€		2.193,72

TOTALE € - € **12.121,77**

SOMME GIÀ FINANZIATE SUI CAPITOLI DELLE RETRIBUZIONI	PROGR. ORIZZ.	€	-	€	4.789,64
	IND. RISCHIO	€	-	€	360,00
	IND. COMPARTO	€	-	€	2.193,72
	Incentivi per progettazione	€	-	€	2.556,89

residui su OO.PP. Alluvione 200; 2008

EFFETTIVA IMPUTAZIONE AL CAPITULO FONDO € - € **2.221,52** Int. 10/102017

straordinario

Calcolo fondo art.14 nuovo CCNL 1998/2001 - Lavoro straordinario						
comma 1- fondo vecchio contratto defalcato da quota str. Responsabili servizi						
fondo 1998 /numero dipendenti 1998 * numero dipendenti non resp. Servizi 99 RIDOTTO DEL 3%						
fondo 98	€	1.879,65	dipendenti . 98	4	dipend. 99 non resp.	3
RIDUZIONE 3%	€	42,29	art.14 comma 4			
TOTALE FONDO 2007					€	1.367,45
Riduzione 10% art. 3 comma 82			Legge 244/2007	(Finanziaria 2008)		€ 136,74
TOTALE FONDO 2011					€	1.230,70

COMUNITÀ MONTANA VALLE SUSA E VAL SANGONE

ACCORDO TRA

La Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone,

i Comuni di : Bardonecchia, Bruzolo, Caprie, Caselette, Cesana Torinese, Chianocco, Chiomonte, Chiusa di San Michele, Claviere, Exilles, Giaglione, Gravere, Mattie, Meana di Susa, Mompantero, Novalesa, Oulx, Salbertrand, San Giorio di Susa, Sauze d'Oulx, Sauze di Cesana, Sestriere, Vaie, Venaus, Villar Dora

Le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL della Funzione Pubblica della zona ovest di Torino/Valle di Susa/Val Sangone

in applicazione delle normative di legge e contrattuali riguardanti la metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione

PREMESSO CHE

Tra la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone ed i Comuni di Bardonecchia, Bruzolo, Caprie, Caselette, Cesana Torinese, Chianocco, Chiomonte, Chiusa di San Michele, Claviere, Exilles, Giaglione, Gravere, Mattie, Meana di Susa, Mompantero, Novalesa, Oulx, Salbertrand, San Giorio di Susa, Sauze d'Oulx, Sauze di Cesana, Sestriere, Vaie, Venaus, Villar Dora è stata approvata una convenzione per lo svolgimento, in modo coordinato ed associato, delle funzioni tutte di competenza dell'Organismo comunale di valutazione (OCV) ;

in base al parere espresso dall'Assemblea dei Sindaci, la Comunità Montana ha esperito la procedura per l'individuazione dei componenti esterni dell'Organismo comunale di valutazione, affidando l'incarico ed approvando la proposta metodologica di lavoro elaborata e presentata dalla società Dialogos sas di Susa, che prende avvio dall'adozione della metodologia di valutazione delle performance, rendendo pertanto necessario modificare il Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi adottato dalle Amministrazioni aderenti ;

si sono svolti più incontri tra la Comunità Montana e i Comuni aderenti alla gestione associata, rappresentati dai Segretari degli Enti, con l'assistenza dei componenti esterni dell'OCV dott. Eligio Alasonatti e dott.a Valeria Alasonatti, i rappresentanti sindacali CGIL-CISL-UIL della Funzione Pubblica della zona ovest di Torino/Valle di Susa/Val Sangone, le RSU degli Enti aderenti, per la condivisione della metodologia di valutazione e la distribuzione degli incentivi legati alla valutazione ;

le Organizzazioni Sindacali CGIL-CISL-UIL della Funzione pubblica, della Valle di Susa/Val Sangone hanno presentato un documento contenente valutazioni e proposte sul sistema di valutazione e sulla distribuzione degli incentivi legati alla valutazione ;

RITENUTA oltremodo positiva l'esperienza di concertazione e contrattazione posta in essere che ha consentito la condivisione della metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione del personale ;

Sede legale:
Sedi operative:

via Trattenero, 15
via Monginevro, 35
via XXIV Maggio, 1

10053 BUSSOLENO (TO)
10056 OULX (TO)
10094 GIAVENO (TO)

Tel 0122 642800
Tel 0122 831252
Tel 011 9363336

Fax 0122 642850
Fax 0122 831687
Fax 011 9377522

e-mail: info@cmbvallesusa.it
e-mail: cmavs@cmavs.it
e-mail: cmvalsangone@ica-net.it

QUANTO SOPRA PREMESSO LE PARTI

APPROVANO

le seguenti linee guida :

- ◆ la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti previo confronto preventivo con le Organizzazioni sindacali e le R.S.U. secondo quanto previsto dal C.C.N.L. vigente.
- ◆ gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico - amministrativo ,con le modalità indicate al punto precedente, dovranno essere:
 - rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione
 - commisurabili in termini concreti e chiari
 - tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati
 - riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente di norma ad un anno
 - commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe
 - confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
 - correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili
 - gli obiettivi sono concordati con il personale interessato.
- ◆ la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e dei premi incentivanti con le modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa.
- ◆ la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative e dei segretari comunali è collegata:
 - a) alla presenza di indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
 - d) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - e) alle capacità di relazione con l'utenza;
 - f) alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso l' equità e l' adeguatezza dei giudizi.

Gli indici relativi alle lettere a,b,c sono valutati nella scheda obiettivi, con un peso pari al 60 % del totale. Gli indici relativi alle lettere d,e,f sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 40 % del totale.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

- b) al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- c) alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- d) alle capacità di relazione con l'utenza.

Gli indici relativi alle lettere a,b, sono valutati nella scheda obiettivi, con un peso pari 70% del totale. Gli indici relativi alle lettere c,d, sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 30% del totale. Tale ripartizione si applica in via sperimentale per il primo anno (2011) e potrà essere oggetto di rivalutazione.

- ◆ E' prevista almeno una verifica infrannuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi, da tenersi nella seconda metà dell'anno, entro ottobre. Nel corso d'anno, ad iniziativa dell'Amministrazione o di ogni singola P.O. possono essere effettuate delle verifiche di rimodulazione degli obiettivi in relazione a sopravvenuti mutamenti sostanziali della programmazione finanziaria dell'ente. Di norma entro il mese di aprile, prima ciascun responsabile di posizione organizzativa procede alla valutazione consuntiva del proprio personale, quindi l'O.C.V. procede alla valutazione consuntiva di ogni responsabile di posizione organizzativa e del segretario.

Avverso le risultanze della valutazione sono previste le seguenti procedure di conciliazione:

- a. per il personale di comparto, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda, l'interessato può presentare ricorso al Segretario dell'ente, che, sentiti il dipendente e il valutatore, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni. Qualora il valutatore coincida con il Segretario, la revisione viene effettuata dall'O.C.V.;
- b. per le posizioni organizzative, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda da parte dell'O.C.V., l'interessato può presentare ricorso al Sindaco dell'ente/ Presidente di Comunità Montana, che, sentiti ove occorra la P.O. e l'O.C.V., con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni.

- ◆ L'articolazione delle fasce di merito e il suo legame con i sistemi incentivanti viene stabilita sperimentalmente, in riferimento ai principi normativi validi per gli enti locali, come segue

Fasce	Calcolo Quota premi
da 90 a 100	percentuale x 1,1
da 60 a 89	percentuale
da 50 a 59	percentuale x 0,9
sotto 50	0
non si realizzano economie sul fondo ma viene distribuito in proporzione ai risultati di tutti	
le quote individuali sono il risultato di	$\frac{\text{Fondo produttività}}{\text{n.dipendenti}} \times \frac{\text{valutaz. individuale}}{\text{x valutaz. individuale}}$

Con gli adattamenti necessari al metodo di determinazione della retribuzione di risultato, il presente sistema viene utilizzato anche per le posizioni organizzative, i dirigenti e i segretari comunali.

Le eventuali economie derivanti dalla distribuzione del fondo saranno oggetto di contrattazione decentrata integrativa.

FORMULA PER CALCOLO PRODUTTIVITA'

$$\text{Quota individuale} = \frac{\text{Importo destinato alla produttività}}{\text{Sommatoria n° dipendenti x punti singolo}} \times \text{punti singolo}$$

Punti singolo = valutazione complessiva x parametro

Valutazione complessiva dipendente = (val. obiettivo x 0,7) + (val. comp. org. x 0,3)

Valutazione complessiva P.O. = (val. obiettivo x 0,6) + (val. comp. org. x 0,4)

Le parti firmatarie si impegnano all'applicazione dei contenuti del presente accordo negli Enti aderenti, con decorrenza dall'anno 2011.

L'accordo diverrà efficace per ogni Amministrazione a seguito del suo formale recepimento dalla concertazione/contrattazione aziendale.

Si allega al presente accordo :

- copia delle schede definite per la metodologia di valutazione del personale dipendente

Letto, confermato e sottoscritto

Per la parte pubblica

Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone

Comune di Bardonecchia.....

Comune di Bruzolo.....

Comune di Caprie.....

Comune di Caselette..... *Sam Bas*
 Comune di Cesana Torinese..... *Paolo Lupo*
 Comune di Chianocco..... *Alvaro*
 Comune di Chiomonte..... *Luigi Bello*
 Comune di Chiusa di San Michele..... *Alvaro*
 Comune di Claviere..... *Paolo Lupo*
 Comune di Exilles..... *Caciano Tarab*
 Comune di Giaglione..... *Ma. Bello*
 Comune di Gravere..... *Barbara Cof*
 Comune di Mattie..... *Barbara Cof*
 Comune di Meana di Susa..... *Ma. Bello*
 Comune di Mompantero..... *Caciano Tarab*
 Comune di Novalesa..... *Monica Manno*
 Comune di Oulx..... *Lino Lupo*
 Comune di Salbertrand..... *Caciano Tarab*
 Comune di San Giorio di Susa..... *Alvaro*
 Comune di Sauze di Cesana..... *Caciano Tarab*
 Comune di Sauze d'Oulx..... *Barbara Cof*
 Comune di Sestriere..... *Paolo Lupo*
 Comune di Vaie..... *Ma. Bello*
 Comune di Venaus..... *Lino Lupo*
 Comune di Villar Dora..... *Ma. Bello* *Barbara Cof*

Per le Organizzazioni Sindacali

CGIL FP *Federica Boffetta - Daniele Zanussi*
 CISL FP *[Signature]*
 UIL FP *[Signature]*

Bussoleno, 12 luglio 2011

[Signature]