

VERBALE

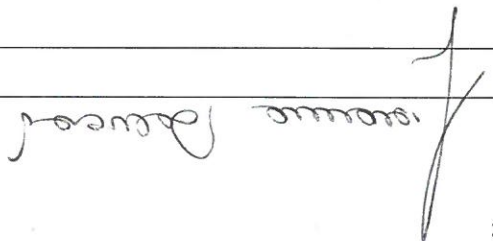
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LIVELLO AZIENDALE

ART. 5 CCRL 1.8.2002 – ART. 7 CCRL 07.12.2006

Il giorno 31 ottobre 2016, presso la sede del Comune di Budoia, al fine di siglare in via definitiva il Contratto Decentrato Integrativo, giusta deliberazione G.C. del è stata convocata la delegazione trattante che risulta così composta:

1. La Delegazione trattante di parte pubblica:

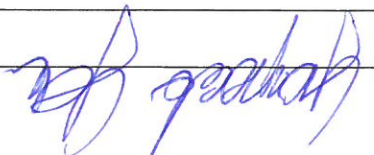
Presidente: DE LUCA TOMBOLIN dott.
Giovanna
con funzioni di verbalizzante



2. R.S.U Ente così rappresentante:

RSU – Comune di Budoia:

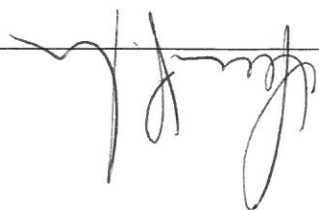
Gava Gianpaolo



3. OO.SS così rappresentate:

CGIL FP:

Munno Luca

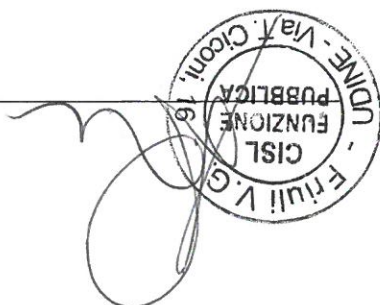


for Public

Stipulato ai sensi dell'art. 7 del CCRL 2006

Del Tin Angelo

CISL FP FVG:



INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	Campo di applicazione
Art. 2	Durata

COSTITUZIONE FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ

Art. 3	Costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività
--------	--

DESTINAZIONE FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ

Art. 4	Destinazioni e finalità dei fondi per lo sviluppo delle risorse umane e la produttività - Criteri generali
--------	--

Art. 5	Indennità di responsabilità (Art. 21 CCRL 01/08/2002)
Art. 6	Indennità di disagio (Art. 21 CCRL 01/08/2002)
Art. 7	Indennità maneggio valori (Art. 61 CCRL 01/08/2002)
Art. 8	Indennità di rischio (Art. 62 CCRL 01/08/2002)

BANCA DELLE ORE

Art. 9	Banca delle Ore (Art. 19 CCRL 01/08/2002)
--------	---

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE (ART. 39 CCRL 2006)

Art. 10	Criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione - Decorrenza
Art. 11	Caratteristiche delle metodologie di valutazione
Art. 12	Soggetti competenti ad effettuare la valutazione
Art. 13	Procedimento della valutazione

COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (ART. 4, COMMA 2 LETT. B) CCRL 01/08/2002)

Art. 14	Criteri per l'assegnazione delle risorse destinate a finanziare la "produttività"
Art. 15	Criteri per la ripartizione della quota individuale

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Art. 16	Progressione economica all'interno delle categorie per gli anni 2016 e 2017
---------	---

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDIA), si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato in servizio presso il Comune di Budonia.

Art. 2

DURATA

1. Il presente accordo – definito a seguito scioglimento a far data dal 01/01/2016 dell'Associazione intercomunale "Pedemontana Occidentale" che ha comportato il venir meno degli accordi decentrato territoriale sottoscritto dai comuni aderenti - ha validità dal 01.01.2016 fino al 31.12.2018.
2. Le disposizioni del presente contratto rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo Contratto Collettivo Decentrato limitatamente alle parti non in contrasto con le disposizioni di carattere normativo e contrattuale. La finalità del presente accordo è definire i criteri di utilizzo del fondo produttività del Comune di Budonia.

COSTITUZIONE FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ

Art. 3

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ

1. Il fondo è determinato dall'Amministrazione in forma analitica nelle modalità previste dai contratti regionali che si sono succeduti e dalla normativa di legge.
2. Il fondo così come definito, viene rettificato in diminuzione in relazione alla costituzione delle POA, ai sensi dell'art. 56 del CCRL 2006.
3. Tutti gli emolumenti accessori relativi al personale dipendente, escluse le indennità per i titolari delle posizioni organizzative (artt. 31-32-33-34 del CCRL/2002 e successive modifiche ed integrazioni), trovano competenza nel fondo.

DESTINAZIONE FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ

Art. 4

DESTINAZIONI E FINALITÀ DEI FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E LA PRODUTTIVITÀ - CRITERI GENERALI

1. Il totale delle risorse del fondo, con la precisazione di cui all'articolo precedente, sarà utilizzato per le finalità di cui agli artt. 17 e 21 del CCRL 01/08/2002, così come successivamente integrato e modificato, per le prestazioni e indennità di seguito descritte:
 - a) prestazioni di lavoro straordinario;
 - b) indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità e maneggio valori;
 - c) attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate all'articolo 20, comma 1, lett. K) del succitato CCRL 2002 e s.m.i. sulla base delle somme derivanti dallo svolgimento delle relative attività, secondo la disciplina dei rispettivi enti;
 - d) indennità di responsabilità di cui all'Art. 21, comma 2, lettera e) del succitato CCRL come modificato dall'art. 30 del CCRL 2004;
 - e) progressioni orizzontali (Art. 26 e Art. 36 comma 2 del CCRL 2002, Art. 36 del CCRL 2006);
 - f) produttività e miglioramento dei servizi (Art. 21, comma 2 lettera a, CCRL 2002) per quanto residua detratta le somme di cui alle lettere a), b) c) d) ed e).
2. Le risorse di cui all'art. 22 del CCRL 2008 finanziano, le indennità di cui all'art. 48 del CCRL 2006 così come integrato dall'art. 21 comma 2 del CCRL 2008.
3. La destinazione delle somme dei fondi di cui ai commi 1 e 2 non utilizzate nell'anno di competenza segue la disciplina di cui al comma 4 dell'art. 21 del CCRL 2002.
4. Si rinvia alla specifica disciplina definita a livello aziendale per il riconoscimento degli incentivi di cui all'art. 11 della L.R. 14/2002 s.m.i.

Art. 5

INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (Art. 21 CCRL 01/08/2002)

1. Per far fronte al pagamento delle indennità di responsabilità secondo la disciplina dell'articolo 21, comma 2, lettera e) del CCRL 2002 come modificato dall'articolo 30 del CCRL 2004 può essere destinato uno stanziamento non superiore a quanto destinato nell'anno 2014 per le stesse esigenze.
2. Il sistema del conferimento delle indennità di responsabilità deve essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare:
 - a) può considerare le figure inquadrare nelle categorie D e PLB, individuate nelle macro-struttura dell'Ente, con responsabilità di procedimento e struttura/vicariato con importo da determinarsi di € 1.000,00 annui lordi;
 - b) può considerare le figure inquadrare nelle categorie B, C, PLA con funzioni di coordinamento di personale anche di pari categoria, nell'importo di € 1.000,00 annui lordi;
 - c) può considerare le figure inquadrare nelle categorie B, C, D, PLA e PLB appartenenti ad unità di progetto e che svolgono funzioni diverse ed ulteriori rispetto a quelle assegnate, nell'importo di € 1.000,00 annui lordi;

[Handwritten signature]

definisce contestualmente al provvedimento di incarico

INDENNITÀ MANEGGIO VALORI (Art. 61 CCRL 01/08/2002)

Art. 7

È compito del richiedente l'intervento, ovvero dell'amministrazione segnalare all'ufficio competente l'effettuazione della chiamata, ed infine dell'operatore segnalare la richiesta e/o l'esecuzione dell'intervento d'urgenza (pronta disponibilità). L'erogazione dell'indennità avviene di norma, trimestralmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio entro il trimestre successivo a quello di maturazione del diritto.

Per l'anno 2016 l'importo massimo utilizzabile per le finalità di cui al presente articolo è pari ad € 1.080,00.

[Handwritten signature]

c) la prestazione è stata richiesta dalle rispettive Posizioni Organizzative.

b) il dipendente deve essere stato chiamato fuori orario di servizio;

civile;

- garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato

stradali, black-out, interruzione alimentazione di semafori, allarmi;

eventi meteorologici (ghiaccio, neve, alluvioni, frane), caduta alberi o pali, incidenti

pregiudicano in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità quali, ad esempio,

- fronteggiare eventi che determinano o possono determinare situazioni di pericolo, che

inderogabile ed effettiva necessità d'intervento urgente per:

a) la prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di

indicate:

2. L'indennità in oggetto compete esclusivamente se sono soddisfatte tutte le condizioni sotto

capite.

disagio determinata in € 60,00 per ogni intervento, nel limite massimo di € 360,00 annui pro

dall'orario di lavoro compete, oltre al trattamento del lavoro straordinario un'indennità di

particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" fuori

per lo svolgimento della reperibilità ai dipendenti che svolgono attività connotate dal

1. Considerato il numero dei dipendenti e verificata l'impossibilità di definire una turnazione

(Art. 21 lett. D CCRL 01.08.2002)

INDENNITÀ DI DISAGIO PER CHIAMATA

Art. 6

b) salve diverse e specifiche disposizioni, l'indennità viene liquidata mensilmente.

compatibilità finanziaria dell'Ufficio Personale;

del parere favorevole del Responsabile Posizione Organizzativa e con il visto di

a) il conferimento dell'indennità viene effettuato con il provvedimento di nomina, sulla base

3. Per l'attribuzione e la liquidazione delle indennità si procederà come segue:

d) deve considerare le figure di cui all'art. 21, comma 2, lett. i) con importo di € 300,00;

1. E costituita la Banca delle ore nella quale vengono accreditate le prestazioni di lavoro straordinario prestate da ciascun lavoratore per una quota non superiore all'80 % delle ore straordinarie mensilmente effettuate. Il pagamento della maggiorazione avviene ogni due mesi
2. Le ore accumulate vanno richieste dal dipendente al Responsabile dell'Ufficio. L' usufruzione della Banca delle ore non può essere subordinata all'organizzazione dell'ufficio.

BANCA DELLE ORE (Art. 19 CCRL 01/08/2002)

Art. 9

BANCA DELLE ORE

1. In applicazione all'Art. 62 del CCRL 01/08/2002, relativamente alle prestazioni lavorative considerate a rischio, si fa riferimento a quelle elencate alla tab. B) allegata al DPR 347/83 fintanto che non si procederà a ridefinirle secondo le indicazioni della conferenza degli RSPP.
2. Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui al comma 1, compete, per i giorni di effettiva esposizione al rischio, un'indennità giornaliera di Euro 1,38 per i lavoratori che prestano servizio su cinque giorni lavorativi settimanali e di Euro 1,15 per i lavoratori che prestano servizio su sei giorni lavorativi settimanali.
3. La liquidazione viene effettuata in un'unica soluzione, in base all'effettiva presenza in servizio.

INDENNITÀ DI RISCHIO (Art. 62 CCRL 01/08/2002)

Art. 8

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE (ART. 39 CCRL 2006)

Art. 10

CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE BASATE SU INDICI E STANDARD DI VALUTAZIONE - DECORRENZA

1. I criteri di valutazione dell'intero sistema permanente di valutazione sono quelli definiti in applicazione degli articoli 36 e 39 del CCRL 2006.

2. Il sistema permanente di valutazione è finalizzato all'orientamento alla performance, ad evidenziare la capacità di attuare programmi, a conseguire risultati, a proporre soluzioni innovative ed a contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

3. La valutazione individuale, di competenza del responsabile di servizio (fatto salvo quanto previsto all'art. 16 comma 9), viene da questi effettuata sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, accertati dagli organismi previsti.

4. Nel caso di variazione del responsabile nel corso dell'anno, la valutazione sarà fatta dall'ultimo responsabile in servizio nell'anno di riferimento, il quale terrà conto di tutti gli elementi utili ai fini della valutazione complessiva dell'anno di riferimento, compresi quelli forniti dal precedente responsabile in servizio.

Gli elementi di valutazione indicati nelle schede sono organizzati tenendo conto almeno di quanto segue:

a) valutazione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi,
b) valutazione degli aspetti comportamentali, tenuto conto di quanto previsto al precedente comma 1;

5. La ponderazione del peso da attribuire agli elementi di cui al comma 8 è stabilita dal segretario comunale o altro soggetto competente nell'ambito dell'Organizzazione dell'Ente.

6. Il compenso dovrà essere altresì proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore sia rimasto assente dal servizio per uno o più periodi anche non continuativi nel corso dell'anno.

7. La presenza in servizio viene determinata in ragione annua partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni. Ai fini del presente articolo sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di infortunio sul lavoro, di congedo di maternità e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 05/02/1992 n. 104.

8. Per partecipare all'assegnazione delle risorse di cui all'art. 8 è necessario aver prestato un periodo lavorativo di almeno 24 mesi nell'ambito del comparto.

9. Il punteggio finale, ai fini della liquidazione della produttività individuale, come sopra ottenuto, è successivamente moltiplicato per il coefficiente di categoria, secondo la seguente tabella:

- a) categoria B e PLS: coefficiente 1,10
- b) categoria C e PLA: coefficiente 1,20
- c) categoria D, PLB e PLC: coefficiente 1,30.

10. La scheda individuale è consegnata al dipendente.

11. Il punteggio finale, riportato in calce alla scheda individuale, può essere compendato in una formulazione descrittiva. Qualora il giudizio risultasse negativo lo stesso dovrà essere adeguatamente motivato.

12. Il procedimento di valutazione ha cadenza annuale.

1. La valutazione dei dipendenti è effettuata con utilizzo di specifiche schede di valutazione in cui sono indicati i relativi criteri contenuti negli artt. 36 e 39 del CCRL 2006.
2. Gli elementi di valutazione indicati nelle schede sono organizzati in due gruppi:
 - a) valutazione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi (con ponderazione totale pari al 60%);
 - b) valutazione degli aspetti comportamentali (con ponderazione totale pari al 40%).
3. La ponderazione di ogni singolo elemento di valutazione, contenuto nella scheda di valutazione, è definita da ogni soggetto competente alla valutazione, sulla base delle proprie esigenze organizzative e necessità.
4. Il punteggio finale è pertanto ottenuto dalla somma dei prodotti fra il punteggio assegnato ad ogni singolo elemento di valutazione.
5. La scheda individuale è consegnata al dipendente.

PROCEDIMENTO DELLA VALUTAZIONE

Art. 13

1. La valutazione individuale, di competenza del responsabile di servizio (P.O.), viene da questi effettuata sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, accertati dagli organismi previsti.

SOGGETTI COMPETENTI AD EFFETTUARE LA VALUTAZIONE

Art. 12

1. Il sistema è volto a riconoscere l'impegno, la competenza professionale e la capacità operativa. È studiato per migliorare le prestazioni dei dipendenti e prevede un coinvolgimento del valutato nell'ambito del processo di valutazione.
2. I responsabili di servizio impongono le attività necessarie al miglioramento della funzionalità degli uffici, al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia dell'azione amministrativa, e predispongono piani di lavoro, progetti ed iniziative in coerenza con gli obiettivi generali annualmente predeterminati dagli Enti. Nell'ambito di questi piani di lavoro, progetti e iniziative, possono essere assegnati obiettivi individuali o di gruppo.
3. La valutazione opera, eventualmente con pesi differenziati, sia per l'assegnazione del salario accessorio che per la progressione economica nella categoria.
4. Per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività avranno peso prevalente gli indicatori riferiti al grado di raggiungimento degli obiettivi del PEG.

CARATTERISTICHE DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

Art. 11

13. La parte di risorse non assegnata nell'anno riferimento, viene riassegnata al fondo dell'anno successivo, come previsto dal vigente CCRL.




1. Ai fini della determinazione della quota individuale di produttività si procederà preliminarmente assegnando a ciascun dipendente un *indicatore di presenza* calcolato tenendo conto dell'effettiva presenza in servizio; a tal fine si opererà attraverso un calcolo proporzionale tra le giornate lavorative teoriche (230 giorni) e quelle effettive calcolate deducendo tutte le assenze dal servizio rilevate nell'anno con esclusione delle assenze dovute ad infortunio e congedo di maternità ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 151/2001.

Art. 15 CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE



6. Le disposizioni di cui ai commi 4 e 5 hanno carattere perentorio.

5. In ogni caso la liquidazione della produttività collettiva dovrà avvenire contestualmente ovvero precedere l'erogazione dell'indennità di risultato delle P.O.

4. La produttività collettiva andrà erogata entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello cui la stessa si riferisce.

3. In fase di liquidazione i budget vengono rettificati sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi accertate dall'organo di valutazione.

Nel determinare il coefficiente in funzione di ciascuna categoria, per il personale a part time, l'indice sarà proporzionalmente ridotto rispetto alla percentuale di orario effettuato.

2. I "budget" vengono determinati in proporzione alle risorse umane assegnate dal P.R.O. al Responsabile di ciascuna struttura operativa in cui si articola l'ente. Tale valore viene calcolato in funzione della Categoria di ciascun addetto applicando i seguenti parametri:

a) categoria A: con coefficiente 1,0
b) categoria B, PLS: con coefficiente 1,1
c) categoria C, PLA: con coefficiente 1,3
d) categoria D, PLB, PLC: con coefficiente 1,5

1. Dopo aver quantificato, ai sensi dell'art. 3 e con i limiti di cui all'art. 4 l'ammontare delle risorse utilizzabili per incentivare la produttività, si procede all'individuazione delle quote di risorse da assegnare alle singole strutture dell'Ente.

Art. 14 CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE A FINANZIARE LA "PRODUTTIVITÀ"

COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (Art. 4, comma 2 lett. B) CCRL 01/08/2002)

7. Il procedimento di valutazione ha cadenza annuale.

6. Il punteggio finale, riportato in calce alla scheda individuale, può essere compendiato in una formulazione descrittiva. Qualora il giudizio risultasse negativo lo stesso dovrà essere adeguatamente motivato.

1. Viene riconosciuto l'accesso ad una selezione finalizzata all'attribuzione, previa valutazione minima come di seguito specificata, di nuove progressioni economiche orizzontali.
2. L'accesso alla selezione di cui al comma precedente si applica, per il 2016, al personale a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Budonia alla data del 31/12/2016 e per il 2017 al personale in servizio al 31/12/2017, sempre che non abbia già conseguito progressione nell'anno precedente. La fase della selezione da attuarsi nel 2017 è subordinata ad una verifica della consistenza delle risorse stabili effettivamente residue.
3. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 24 mesi di servizio nell'ultima posizione economica acquisita (conteggiati a far data dal giorno di decorrenza della progressione), nonché il rispetto dei requisiti disciplinati dal sistema di valutazione vigente nell'Ente;
4. Fermo quanto previsto al comma precedente, il dipendente assunto tramite mobilità può concorrere alla progressione economica orizzontale solo se ha maturato il requisito di almeno 24 mesi di anzianità all'interno del Comparto unico regionale e/o del Comparto nazionale.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

Art. 16

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

2. Per quanto attiene alle sole assenze per malattia, le stesse non verranno considerate al pari delle assenze dovute ad infortunio e congedo di maternità ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 151/2001 ma ci si atterrà alle recenti e specifiche disposizioni introdotte dalla Legge n. 133/2008 e s.m.i.
3. L'assegnazione della quota individuale definitiva della "produttività" da liquidare al singolo dipendente avviene applicando il seguente procedimento:
 - a) Rettificare i singoli punteggi conseguiti dai dipendenti, moltiplicandoli per l'indicatore di presenza di cui sopra e per il coefficiente di categoria di appartenenza come già indicato al comma 5 dell'art. 15;
 - b) Partendo dal budget assegnato alla struttura e rettificato secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo precedente, si suddivide il medesimo per la somma dei punteggi rettificati secondo quanto indicato alla precedente lettera a) del presente comma, calcolando così il valore di un punto;
 - c) Il valore del punto calcolato con le modalità di cui alla lettera precedente del presente comma viene moltiplicato per il singolo punteggio individuale rettificato come indicato alla precedente lettera a), individuando così l'importo del compenso a titolo di quota individuale di "produttività" da liquidare allo stesso dipendente.
4. Non partecipa alla distribuzione del premio il personale che ha conseguito un punteggio totale inferiore al 50% del punteggio totale ottenibile e neppure il personale che ha prestato servizio a tempo determinato per periodi inferiori a mesi sei.

Il Presidente della delegazione trattante
R.S.U.
CGIL FP




Budoia, 31/10/2016

5. Per accedere alla selezione è necessario aver conseguito un punteggio, in sede di valutazione individuale, non inferiore al 70% del punteggio totale ottenibile, riferito all'anno precedente rispetto quello al quale la progressione si riferisce (per l'anno 2016 si considera la scheda di valutazione del 2015, per l'anno 2017 si considera la scheda di valutazione del 2016). In caso di impossibilità di valutazione per assenza del servizio si provvede alla valutazione del primo anno utile di servizio;
6. Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio avrà precedenza nella progressione il dipendente anagraficamente meno giovane ed in subordine chi non abbia ottenuto alcuna progressione orizzontale.
7. Ai fini del riconoscimento della progressione verranno formate due distinte graduatorie (una su valutazione 2015 per le progressioni economiche orizzontali da attribuirsi con decorrenza 01.01.2016 e una su valutazione 2016 per le progressioni economiche orizzontali da attribuirsi con decorrenza 01.01.2017), indistinte per categoria professionale e area di appartenenza, nel rispetto dei criteri di cui ai commi 5 e 6 del presente articolo e comunque nel limite massimo, sia per il 2016 che per il 2017, del 60% del personale dipendente in servizio nell'Ente;
8. Il valore economico della progressione orizzontale è riconosciuto dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello di valutazione.
9. Al fine di garantire criteri comuni, e pari opportunità ai valutati, la valutazione da utilizzarsi ai fini della composizione delle graduatorie per l'attribuzione delle progressioni orizzontali del presente articolo sarà effettuata da ciascun Titolare di Posizione Organizzativa nel rispetto delle disposizioni sulla performance in vigore nel Comune di Budoia