

COMUNE DI CASANOVA LONATI

(Provincia di Pavia)

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI CASANOVA LONATI 2025

IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 20.10.2025
Periodo temporale di vigenza		2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente: Vice Segretario Comunale del Comune di CASANOVA LONATI Organizzazioni sindacali presenti alla contrattazione: CGIL FP Firmatarie della preintesa: per la parte pubblica: Vice Segretario Comunale per la parte Sindacale CGIL FP
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di CASANOVA LONATI
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2025
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo . Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione del revisore dei conti? Sì a seguito della seguente relazione Nel caso l'Organo di controllo abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 è stato adottato il piano della performance con gli strumenti di misurazione e valutazione delle Performance Il Piano della performance del Comune di CASANOVA LONATI coincide con gli strumenti della programmazione finanziaria, più precisamente con la R.P.P. e con il Piano degli obiettivi.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità? SI con l'approvazione del PIAO 2025
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui il D.Lgs. 33/2013? SI
		La Relazione della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? Dall'anno 2017 è stata adottata dalla Giunta Comunale e successivamente validata dal NdV

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto - Altre informazioni utili

PREMESSO che

Il CCI 2025, per quanto non modificato, rimanda al CCI giuridico triennale 2023-2025 del Comune di Casanova Lonati con particolare riferimento all'art.1 co.3 che prevede che :

c. 3 La sua durata è triennale salvo:

- a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;*
- b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;*
- c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.*

Il fondo per l'anno 2025 ha previsto le seguenti modificazioni:
per quanto riguarda la parte variabile:

- e' stata mantenuto l'incremento pari al sopra citato 0,22% m.s. 2018 (togliendo la somma "una tantum");
- sono state inserite le risorse residue del fondo non utilizzate nell'anno precedente;
- e' stato mantenuto l'incremento ai sensi dell'art. 8 c.3, del DL 13/2023 convertito con L.41/2023, che prevede che gli enti locali possono incrementare i fondi dei dipendenti e delle EQ/PO dall'anno 2023 all'anno 2026, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, in misura pari al 5% della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016. Tale somma corrisponde a €.243,36 per il fondo dipendenti ed €.598,10 per il fondo EQ/PO;
- Inoltre, l'Ente ha deciso di applicare l'art. 17 c.6 CCNL 2019-2021 e dell'art.67 c.7 CCNL 2016-2018, Incremento fondo dipendenti per riduzione risorse EQ/PO, pari a euro 245,05.

Per quanto riguarda la parte fissa si da' atto dell'incremento del fondo della somma di € **3.655,16** come risultante dall'applicazione, agli atti, dell'art.14 c.1.bis della L. n. 69 del 9/5/2025, che prevede che *"A decorrere dall'anno 2025, ... i Comuni, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 33, commi 1, 1-bis e 2, del D.L. n. 34/2019 e dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione, possono incrementare, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, il Fondo risorse decentrate destinato al personale in servizio fino al conseguimento di un'incidenza non superiore al 48% delle somme destinate alla componente stabile del predetto Fondo, maggiorate degli importi relativi alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa, sulla spesa complessivamente sostenuta nell'anno 2023 per gli stipendi tabellari delle aree professionali."*;

Dette variazioni sono riportate nel prospetto di quantificazione e ripartizione allegato al presente atto e meglio illustrate successivamente.

A) Illustrazione dell'articolato del contratto

Per quanto riguarda la ripartizione del fondo incentivante anno 2025 le parti ribadiscono quanto sottoscritto nel CCI 2023-2025 sopra citato in merito ai criteri per l'utilizzazione.

Le parti CONCORDANO, per l'anno 2025

- sulla ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come riportato nel prospetto di ripartizione del fondo allegato A), facente parte integrante e sostanziale al presente accordo, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente.
- di prevedere n.2 progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1.1.2025 destinando la somma di € 1.600,00 + €.650,00 all'attribuzione dei differenziali stipendiali per n. 1 Funzionario e per n. 1 Operatore Esperto;

B) Modalità di utilizzo delle risorse

Va preliminarmente precisato che sono in servizio in ruolo n 2 dipendenti di cui n° 1 incaricato di PO e pertanto solo n° 1 dipendente partecipa alla suddivisione della produttività per la performance individuale.

L'ammontare complessivo del fondo anno 2025 pari a € **10.693,94** e viene ripartito come segue:

SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ 5.673,17
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 990,36
TOT SPESA FISSA	€ 6.663,53

SPESA VARIABILE	
Responsabilità	€ 2.000,00
CONDIZIONI LAVORO rischio-disagio	€ 360,00
30% media pro capite p.i.	€ -
Performance Individuale	€ 1.670,41
ECONOMIE x 2025	€ 0,00
TOT	€ 4.030,41

TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2025	€ 10.693,94
-------------------------------------	--------------------

Nel rispetto del CCI vigente, una somma pari a €. **1.670,41** viene utilizzata per il piano delle Performance che coincide con il Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato dall'Amministrazione mediante il quale vengono assegnati ai Responsabili ed ai dipendenti gli obiettivi 2025 di Mantenimento, Miglioramento o Sviluppo definendo gli indicatori, i valori di partenza, in caso di obiettivi di Miglioramento, e i valori attesi, nonché l'incentivo previsto in caso di raggiungimento del risultato al 100% nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione del personale del Comune di CASANOVA LONATI.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con apposita deliberazione della Giunta comunale;

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

La disciplina delle progressioni economica è selettiva in quanto solo il 50% dei dipendenti per ogni area può progredire in un anno, garantendo comunque a tutti la possibilità della progressione. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni si basano sui criteri di : media valutazione degli ultimi 3 anni, anni di esperienza professionale e formazione. Inoltre un dipendente può partecipare alla progressione ogni 2 anni.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del contratto si tende da una parte a indennizzare i dipendenti per attività che vanno oltre alla prestazione "normale" lavorativa e dall'altra a valorizzare le prestazioni tese a raggiungere gli obiettivi definiti dall'Amministrazione

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Rag. Raffaella Merlini

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Umberto Fazio Mercadante



IPOTESI di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 10.152,65
Risorse variabili	€ 541,29
Totale	€ 10.693,94

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

PARTE FISSA:	
Risorse anno 2004 aventi carattere di certezza, stabilità e continuità	€ 3.959,14
Incremento art. 32 c. 1 - 0,62 % monte salari 2001	€ 195,80
Incremento art. 32 c. 2 - 0,50 % monte salari 2001	€ 157,91
ART. 32 CCNL 22/01/2004 c.1 - incremento 0,20% m.s. 2001, NON UTILIZZATO NEL 2017 PER A.P., ART. 67, C.1, 3°PER. CCNL 2016-18)	€ 63,16
Incremento art. 4 c. 1, 0,5 % monte salari 2003	€ 182,84
CCNL 11.4.08 Incremento art. 8 c. 2 = 0,6 % monte salari 2005	€ 308,43
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01) (ART. 67 C.3 Lett. c) CCNL 2016-18: IMP. INTERO ANNO	€ -
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (ART. 67 C.2 Lett. b), CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite gli incrementi derivanti da CCNL 16-18	€ 13,91
EURO 83,20 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (n°3) A VALERE DAL 2019 (ART 67 C.2 Lett.a) CCNL 2016-18) dichiarazione congiunta n. 5: fuori limite	€ 249,60
(ART 79 C.1 Lett.b) CCNL 2019-21) - EURO 84,50 PER UNITA' DI PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2018 (n°2), 2022 - fuori limite	€ 169,00
Art. 79 c. 1-bis CCNL 2022 differenze stipendiali personale inquadrato in B3 (n1) fuori limite	€ 1.124,90
ART 79 C.1 Lett.d) CCNL 2019-21) - RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO fuori limite	€ 72,80
Art. 14 c.1 bis L.69/2025 sino alm 48% tabellare 2023 Fuori limite	€ 3.655,16
TOTALE PARTE FISSA:	€ 10.152,65

Sezione II – Risorse variabili

PARTE VARIABILE:	
(ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE) (ART. 67 C.5) (Art.79 c.2 lett.c CCNL 209-2021)	€ -
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.e) CCNL 2016-18) ANNO SUCCESSIVO FUORI LIMITE	€ -
Incremento fondo x riduzione risorse PO (art.17 c.6 CCNL 2019-2021- art.67 c.7 CCNL 2016-2018)	€ 245,05
risorse per specifiche disposizioni di legge [%progettazioni, recupero ICI, ecc, (previa regolamentazione) in partita di giro] (Art.79 c.2 lett.a CCNL 209-2021)	€ -

ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (ART. 17, C.5, CCNL 1998-2001) (ART. 68 C.1, ULTIMO PERIODO, CCNL 2016-18) (Art.79 c.2 lett.d CCNL 209-2021) FUORI LIMITE	
INTEGRAZIONE 1,2% m.s.1997 - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001) (ART. 67 C.3 Lett.h) e C.4 CCNL 2016-18) (Art.79 c.2 lett.b CCNL 209-2021) SOLO VERIFICA SUSSISTENZA RELATIVA CAPACITA' DI SPESA	€ -
Art. 8 c.3, del DL 13/2023 incremento x PNRR pari al 5% parte fissa fondo PO 2016 dall'anno 2023 all'anno 2026 FUORI LIMITE	€ 243,36
Art.79 c.3 CCNL 2019-2021 0,22% ms 2018 in proporzione fra fondo e PO 2021 FUORI LIMITE	€ 52,88
TOTALE PARTE VARIABILE	€ 541,29

Oltre agli incrementi previsti dal CCNL del 16.11.2022 per l'anno 2023, si conferma l'incremento del fondo ai sensi dell'art.17 c.6 ultimo periodo del CCNL 16.11.2023 e dell'art. 67, comma 3, lett. i), e comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, pari alla somma stanziata l'anno precedente riducendo la spesa per le ex Posizioni Organizzative/Elevate Qualificazioni, che equivale ad €.**245,05**.

Inoltre, si dà atto che la parte variabile del fondo è stata incrementata ai sensi dell'art. 8 c.3, del DL 13/2023 con le risorse aggiuntive messe a disposizione per gli enti che attuano il PNRR per una somma di euro **243,36** pari al 5% parte fissa fondo 2016.

Si dà atto che le risorse evidenziate sopra riportate sono escluse dal calcolo del tetto del 2016.

Si decide, inoltre, che la somma eventualmente residua del fondo venga portata in economia ad incrementare il fondo nell'anno successivo ai sensi dell'art. 79 c.2 lett. d CCNL 2019-2021.

TOTALE PARTE FISSA + VARIABILE	€ 10.693,94
---------------------------------------	--------------------

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Riduzione fondo	€ 0
-----------------	-----

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 10.152,65
Risorse variabili	€ 541,29
Totale	€ 10.693,94

Sezione V - Posizione Organizzative - Risorse fondo accessorio allocate all'esterno del fondo

	POSIZIONE	RISULTATO	TOT
FONDO E.Q./P.O. E FINANZIATO DA BILANCIO 2016	€ 9.700,00	€ 2.263,80	€ 11.963,80
FONDO E.Q./P.O. FINANZIATO DA BILANCIO 2025	€ 9.375,00	€ 2.343,75	€ 11.718,75
Le spese per EQ/PO finanziate da bilancio non superano le spese EQ/PO anno 2016 nel rispetto dell'art. 23 c2 del Dlgs 75/2019 che prevede che non si può superare il tetto delle spese del 2016			
Inoltre le indennità per EQ/PO anno 2025 sono incrementate come segue fuori dal tetto del 2016			
INCREMENTO RISULTATO art.79 c.3 ccnl 2019-2021 0,22% ms 2018 FUORI TETTO FONDO EQ/PO 2025		€ 84,82	
Art. 8 c.3, del DL 13/2023 incremento x PNRR pari al 5% PO 2016 dall'anno 2023 all'anno 2026		€ 598,19	
FONDO EQ/P.O. 2025	€ 9.375,00	€ 3026,76	€ 12.401,76

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

SPESA FISSA	
Posizioni economiche	€ 5.673,17
Indennità di comparto a valere sul fondo	€ 990,36
TOT SPESA FISSA	€ 6.663,53

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

SPESA VARIABILE	
Responsabilità	€ 2.000,00
CONDIZIONI LAVORO rischio-disagio	€ 360,00
30% media pro capite p.i.	€ -
Performance Individuale	€ 1.670,41
ECONOMIE x 2025	€ 0,00
TOT	€ 4.030,41

TOT. RIPARTIZIONE FONDO 2025	€ 10.693,94
-------------------------------------	--------------------

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Descrizione	Importo
Somme spesa parte fissa	€ 6.663,53
Somme spesa parte variabile	€ 4.030,41
Somma residua x anno successivo	€ 0
Totale	€ 10.693,94

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non si presenta la fattispecie

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 10.152,65, mentre le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano a € 6.663,53.

Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è stata suddivisa sulla base del sistema di misurazione e valutazione delle Performance che utilizza un modello che prevede che il 50 % della somma stanziata per La **performance individuale** venga distribuita sulla base del raggiungimento percentuale dell'obiettivo e il restante 50% venga distribuito sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

La disciplina delle progressioni economica è selettiva in quanto solo il 50% dei dipendenti per ogni area può progredire in un anno, garantendo comunque a tutti la possibilità della progressione. Inoltre la selettività viene assicurata in quanto le progressioni si basano sui criteri di : media valutazione degli ultimi 3 anni, anni di esperienza professionale e formazione. Inoltre un dipendente può partecipare alla progressione ogni 2 anni.

d. attestazione motivata del rispetto del principio che le risorse variabili devono essere destinate ed utilizzate per almeno il 30% per la performance individuale

La parte variabile che costituisce il fondo anno 2025 è pari a € **541,29** mentre le risorse dedicate alla Performance Individuali sono pari a € **1.670,41**, superiori al 30% della parte variabile;

e. attestazione motivata del rispetto del principio che la misura della maggiorazione del premio individuale per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate deve essere pari ad almeno il 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Principio che non può essere applicato in quanto vi è un solo destinatario delle performance

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nell'anno 2016

Rilevato che occorre procedere alla rideterminazione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025 nel rispetto delle norme vigenti con particolare riferimento:

- all'art.23 c.2 del D.Lgs.75 "Madia" del 25 maggio 2017 che modifica e integra il d.lgs. n°165/2001 e ss.mm.ii. ai sensi della l. n. 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, che prevede che "... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato" (detta norma prevedeva il tetto del fondo pari a quello del 2015 nonché la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio).

L'art.79 c.6 del CCNL del 16.11.2022 prevede inoltre che : c. 7. La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art.16 (Incarichi di Elevata qualificazione), deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

Si dà atto che il fondo incentivante impegnato nell'anno 2025, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge FUORI LIMITE, sommato all'impegno delle EQ/PO anno 2025 non supererà il fondo impegnato nell'anno 2016, fatto salvo le economie anni precedenti e per incrementi per disposizioni di legge, sommato all'impegno delle EQ/PO anno 2016:

TOT. FONDO DIPENDENTI 2025 ESCLUSE somme fuori limite	€ 5.112,33
TOT FONDO 2016 DIPENDENTI DA NON SUPERARE ESCLUSE SOMME fuori limite	€ 4.867,28
DIFFERENZA FONDO ANNO 2025 DA FONDO ANNO 2016	€ 245,05

	2025	2016	DIFFERENZA
FONDO P.O.	€ 11.718,75	€ 11.963,80	-€ 245,05

Si dà atto, inoltre che il fondo dei dipendenti è stato aumentato x riduzione risorse PO come segue con risorse fuori dal calcolo del tetto del 2016:

Incremento fondo x riduzione risorse PO (art.17 c.6 CCNL 2019-2021- art.67 c.7 CCNL 2016-2018)	€ 245,05
--	----------

In sintesi:

FONDO + PO 2016 CON ESCLUSIONI	16.831,08
FONDO + PO 2025 CON ESCLUSIONI	16.831,08
DIFFERENZA	0

Pertanto è rispettato l'art.23 c2 del D.Lgs. 75/2018 e l'art.79 c.6 del CCNL del 16.11.2022

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei seguenti capitoli di spesa e precisamente al cod. 01.03.01, al codice 04.06.01 e al codice 01.10.1 - MACROAGGREGATO 101 e la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione è impegnato in bilancio alle codifiche 01.03.01 - 04.06.01 e 01.10.1 - macroaggregato. 101.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Rag. Raffaella Merlini



IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Umberto Fazio Mercadante

