



Provincia di
ORISTANO
Provintzia de Aristanis

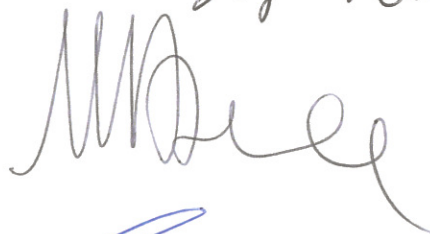
*Amministrazione Provinciale
di Oristano*

C.C.D.I.

2019/2021

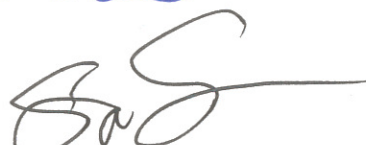
- Approvato e sottoscritto della Delegazione Trattante in data 31/12/2019 -
- Modificato e integrato dalla Delegazione Trattante con approvazione e sottoscrizione in data 15/12/2021 -


Sergio Feis



1




M. Forance





Sommario

Art. 1 - Finalità e principi.....	3
Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione.....	3
Art. 3. 31/12/2019- Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale.....	3
Art. 3. 15/12/2021 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale.....	5
Art. 4 - La ripartizione dei compensi legati produttività.....	6
Art. 5 31/12/2019- Indennità per le condizioni di lavoro.....	7
Art. 5 15/12/2021 - Indennità per le condizioni di lavoro.....	8
Art. 6 - Le progressioni orizzontali.....	9



Art. 1 - Finalità e principi

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei lavoratori, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.
2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.
3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

Art. 2 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.05.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dall'anno 2019 al 2021, fatto salvo quanto previsto dall'art. 3, comma 3, che avrà decorrenza dal 01.01.2020. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.* *(Riformulazione a seguito di interpretazione autentica sottoscritta dalla Delegazione Trattante in data 11 Agosto 2020).*
2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.
3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione si va rinvia a quanto stabilito dall'art. 52 del CCNL 21/05/2018.
4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.
5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

(sottoscritto in data 31/12/2019, integrato con interpretazione autentica in data 21/07/2020)



Sergio Feris
Cina
3
of An
Infra

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi (obiettivi individuali, obiettivi organizzativi e obiettivi comportamentali devono essere attribuiti preventivamente ed in modo contestuale, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. I compensi per la incentivazione delle performance individuale ed organizzativa sono quantificati con le seguenti modalità:
 - a) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa in misura del 30% del budget virtuale), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione;
 - b) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati (cui viene attribuito il 70% del budget virtuale) a tutti i dipendenti dai dirigenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al dirigente o responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale),
 - c) L'eventuale valore di differenziazione del premio individuale, quantificato, ai sensi del secondo comma dell'art. 69 del CCNL 2016/2018, nella misura minima del 30%, si attribuisce nella quota limitata al 5% del personale con arrotondamento all'unità superiore e con il minimo di uno per Settore, che abbia avuto la valutazione più alta, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.”;
 - d) Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione;
 - e) Entro lo stesso termine vengono di norma approvati gli eventuali progetti di introduzione di nuovi servizi, o legato ad obiettivi strategici, ed individuate le relative fonti di finanziamento, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.
2. In relazione ai criteri di valutazione, si fan riferimento alle metodologie di valutazione adottate dall'Ente.



3. Non si dà luogo alla erogazione dei compensi di cui al comma 1 del presente articolo in caso di assenza (non si considerano le assenze orarie) per qualunque motivo, ad eccezione delle ferie e delle festività soppresse, come appresso indicate:
- a) Per assenze da 11 gg a 30 gg lavorativi, il trattamento accessorio collegato alla performance è ridotto di 1/220° per giorno di assenza * *(Riformulazione a seguito di interpretazione autentica sottoscritta dalla Delegazione Trattante in data 21 Luglio 2020)*;
 - b) Per assenze da 31 gg e fino a 60 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla performance è ridotto del 25%;
 - c) Per assenze da 61 gg e fino a 90 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla performance è ridotto del 30 al 50% rapportato ai giorni di assenza;
 - d) Per assenze superiori ai 90 gg lavorativi il trattamento accessorio collegato alla performance non è erogato.

Art. 3 - Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

(Sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data 15/12/2021- In vigore dal 01/01/2021)

1. Una quota del fondo per le risorse decentrate sulla base delle previsioni di cui all'art. 68, comma 2, lettere a) e b) del CCNL 21.5.2018, è destinata alla incentivazione della performance individuale e di quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti. La erogazione di questi compensi è subordinata alla preventiva assegnazione degli obiettivi (obiettivi individuali, obiettivi organizzativi e obiettivi comportamentali devono essere attribuiti preventivamente ed in modo contestuale, che devono soddisfare i requisiti di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed alla verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, verifica che deve essere effettuata da parte del Nucleo di Valutazione o OIV. I compensi per la incentivazione delle performance individuale ed organizzativa sono quantificati con le seguenti modalità:
- a) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi di settore e/o dell'ente e/o per il raggiungimento di parametri di virtuosità e/o per il giudizio positivo degli utenti (performance organizzativa in misura del 30% del budget virtuale), cui partecipano tutti i dipendenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e/o della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione.;
 - b) Incentivi per la realizzazione degli obiettivi individuali formalmente assegnati (cui viene attribuito il 70% del budget virtuale) a tutti i dipendenti dai dirigenti. Tali compensi vengono ripartiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione effettuata da parte dei singoli dirigenti. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PDO o nel piano delle performance al dirigente o responsabile, anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (cd performance individuale);
 - c) L'eventuale valore di differenziazione del premio individuale, quantificato, ai sensi del secondo comma dell'art. 69 del CCNL 2016/2018, nella misura minima del 30%, si attribuisce nella quota limitata al 5% del personale con arrotondamento all'unità superiore e con il minimo di uno per Settore, che abbia avuto la valutazione più alta, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione.”;



cm

Sergio Feis
5
Albano
Fora
Spa
Infrastruttura
Of An

d) Entro i 30 giorni successivi alla approvazione del piano delle performance o del piano dettagliato degli obiettivi, ove non sia già indicata in tale documento la partecipazione dei dipendenti agli obiettivi, i dirigenti assegnano formalmente, in coerenza con quelli ad essi assegnati, gli obiettivi al personale delle strutture da essi dirette, nonché degli altri fattori di valutazione dei comportamenti e delle competenze professionali ove previsti dalla metodologia di valutazione;

e) Entro lo stesso termine vengono di norma approvati gli eventuali progetti di introduzione di nuovi servizi, o legato ad obiettivi strategici, ed individuate le relative fonti di finanziamento, con la indicazione dei dipendenti impegnati e con il grado di impegno richiesto.

2. In relazione ai criteri di valutazione, si fa riferimento alle metodologie di valutazione adottate dall'Ente.
3. Il Dirigente di riferimento, in fase valutazione, ha il dovere di tenere conto delle assenze in rapporto all'effettivo apporto partecipativo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati. Tali assenze non costituiranno elemento di decurtazione del premio in fase di liquidazione, poiché le stesse saranno utilizzate dal Dirigente di riferimento come parametro di valutazione per la definizione della fascia di merito di appartenenza del dipendente, cui consegnerà il relativo premio.
Per le assenze conseguenti a periodi di aspettativa a qualsiasi titolo (con l'esclusione delle aspettative che, al fine della presenza in servizio, prevedano una specifica disciplina contrattuale o di legge), il premio è riparametrato al periodo di servizio effettivamente prestato, al netto dei giorni di assenza per aspettativa. Pertanto tali periodi di assenza per aspettativa, non costituiranno parametro di valutazione per il Dirigente di riferimento.

Art. 4 - La ripartizione dei compensi legati produttività

1. Ai fini della ripartizione dei compensi legati alla performance individuale ed al fine di incentivare la produttività del lavoro, è istituito un premio di produttività collettiva e di risultato.
2. Il premio di risultato è corrisposto entro il mese di maggio previa valutazione espressa sulla base dei risultati conseguiti.
3. Ai fini della corresponsione del premio di produttività di risultato, i dirigenti predispongono una scheda di valutazione secondo i criteri di cui all'articolo precedente, sia per la prestazione di gruppo che per prestazione individuale.
4. La scheda è accompagnata da una relazione contenente gli elementi di fatto, attività svolta risultati conseguiti ecc., che hanno determinato il giudizio finale;
5. Le schede contenenti le relazioni, vanno consegnate ai singoli dipendenti entro il 15 del mese di aprile, (preso atto che la relazione delle performance da produrre per l'OIV va consegnata allo stesso entro febbraio e la relazione dell'OIV deve pervenire all'Ente entro marzo), gli stessi hanno facoltà di aprire un contraddittorio entro 5 giorni dal ricevimento delle schede.
6. La valutazione sulla prestazione resa oltre a dar luogo alla corresponsione del premio di produttività costituisce formale riconoscimento dal punto di vista giuridico professionale della



prestazione resa e dovrà essere acclusa al fascicolo personale dei dipendenti e sarà considerata titolo valido ai fini della progressione della carriera.

- 7 Ai Sindacati ed alla RSU verrà garantita la dovuta informazione, nel rispetto delle disposizioni del ccnl e della vigente normativa in materia.

Art. 5 - Indennità per le condizioni di lavoro

(sottoscritto in data 31/12/2019, integrato con interpretazione autentica in data 21/07/2020)

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in:
 - euro 2,50 per le attività disagiate;
 - euro 2,50 per quelle rischiose,;
 - euro 1,00 per indennità di maneggio valori per la fascia da euro 5.000 a euro 25.000;
 - euro 2,00 per indennità di maneggio valori per la fascia da euro 25.000 a euro 50.000;
 - euro 3,00 per indennità di maneggio valori per la fascia oltre euro 50.000.Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato nella somma dei singoli importi sino alla concorrenza del tetto di legge, per giornata di effettivo impegno.

3. Per attività disagiate si intendono le seguenti:
 - Attività lavoratore espletata prevalentemente all'esterno e soggetta a disagio derivante da eventi atmosferici, qualora non sia prevista l'indennità si rischio;
 - Attività che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.
4. Per attività rischiose si intendono le seguenti:
 - Diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - Esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, e prodotti chimici e biologici per la disinfezione nonché lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico;
 - Esposizione diretta e continua a rischio derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione stradale e per l'utilizzo di antiparassitari;
 - Attività lavorativa svolta nei luoghi o impianti soggetti a rischio specifico di folgorazione o elettrocuzione, di incendio, in presenza di liquidi caldi sotto pressione, di polveri e residui di combustione, gas e prodotto derivanti dal petrolio e contatti con insetti e animali nocivi;



[Signature]
CRA
M. France

Sergio Feis
[Signature]
[Signature]
[Signature]

- Attività già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente.
5. Ai sensi dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018 in relazione al combinato disposto dal comma 3 e 4 si conviene che la reperibilità può essere prevista per otto volte in un mese.
 6. I dirigenti attestano con cadenza semestrale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

Art. 5 - Indennità per le condizioni di lavoro

(Sottoscritto dalla Delegazione Trattante in data 15/12/2021- In vigore dal 01/01/2021)

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.
2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in:
 - euro 2,50 per le attività disagiate,
 - euro 2,50 per quelle rischiose,
 - euro 1,00 per indennità di maneggio valori per la fascia da euro 5.000 a euro 25.000,
 - euro 2,00 per indennità di maneggio valori per la fascia da euro 25.000 a euro 50.000,
 - euro 3,00 per indennità di maneggio valori per la fascia oltre euro 50.000.

Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato nella somma dei singoli importi sino alla concorrenza del tetto di legge, per giornata di effettivo impegno, ad eccezione del contemporaneo riconoscimento di rischio e disagio il cui cumulo di tetto massimo viene fissato in € 4,00 giornalieri.

3. Per attività disagiate si intendono le seguenti:
 - Attività lavorativa espletata prevalentemente all'esterno e soggetta a disagio derivante da eventi atmosferici, qualora non sia prevista l'indennità di rischio;
 - Attività che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, disagio di tipo esclusivamente fisico, disagio di tipo esclusivamente psicologico o disagio contemporaneamente fisico e psicologico. L'indennità di disagio può essere riconosciuta nel caso di modalità di prestazioni realmente ed effettivamente differenziate da quelle di altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, considerato che queste sono già remunerate con il trattamento stipendiale previsto dal contratto di lavoro.
4. Per attività rischiose si intendono le seguenti:
 - Diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;



- Esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, oli minerali, paraffina e loro composti derivati e residui, e prodotti chimici e biologici per la disinfestazione nonché lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico;
 - Esposizione diretta e continua a rischio derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di manutenzione stradale e per l'utilizzo di antiparassitari;
 - Attività lavorativa svolta nei luoghi o impianti soggetti a rischio specifico di folgorazione o elettrocuzione, di incendio, in presenza di liquidi caldi sotto pressione, di polveri e residui di combustione, gas e prodotto derivanti dal petrolio e contatti con insetti e animali nocivi.
 - Attività già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente.
5. Ai sensi dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018 in relazione al combinato disposto dal comma 3 e 4 si conviene che la reperibilità può essere prevista per otto volte in un mese.
6. I dirigenti con apposito provvedimento preventivo, individuano i beneficiari delle indennità di cui al presente articolo, definendo con precisione le condizioni alla base degli istituti, che devono essere causalmente, formalmente e oggettivamente diverse fra gli stessi istituti, e comunicano tempestivamente al servizio personale qualsiasi modifica organizzativa che comporti il venir meno delle condizioni legittimanti.

Art. 6 - Le progressioni orizzontali

(Sottoscritto dalla delegazione Trattante in data 15/12/2021- In vigore dal 01/01/2021)

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni. La percentuale in questione vien proposta dalla parte pubblica ed approvata in sede di delegazione trattante.
2. La loro decorrenza è fissata allo 1 gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie.
3. Esse sono disciplinate da una specifica disposizione regolamentare che si ispira ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:
 - Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente - massimo 60% del punteggio;
 - Esperienza (calcolata sulla base dell'anzianità nella categoria economica di appartenenza) - massimo 35% del punteggio;
 - Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi - massimo 5% del punteggio, a condizione che la formazione sia prevista in un programma formativo adottato dall'ente;
4. Per quanto non disciplinato dal presente articolo, si rimanda al apposito Regolamento sulle Progressioni Economiche Orizzontali, da approvare con deliberazione dell'Amministratore Straordinario ed alle norme generali previste dal CCNL del comparto in vigore.



[Signature]
C/Dr
M. France

[Signature] Sergio Feis
[Signature]
[Signature] SPS
[Signature]

Oristano, 15/12/2021

Letto, approvato, sottoscritto dalla Delegazione Trattante riunitasi in tavoli sperati (tavolo n. 1 e tavolo n. 2) presso la Sala Consiliare. Sottoscrizione definitiva.

TAVOLO N. 1 ore 12.00 del 15/12/2021

Delegazione di Parte Pubblica:

Presidente della Delegazione	Dott.ssa Maria Teresa Sanna	Segretario Generale
------------------------------	--------------------------------	---------------------

Maria Teresa Sanna

Delegazione RSU e Sindacale:

Componente RSU	Are Maria Pia	<i>Are Maria Pia</i>
Componente RSU	Fais Sergio	<i>Sergio Fais</i>
Componente RSU	Garau Antonio	<i>Garau Antonio</i>
Componente RSU	Masones Sergio	
Componente RSU	Melette Raffaele Maddalena Irranca	<i>Melette Raffaele</i>
Componente RSU	Mariani Silvana	
OO.SS CGIL – FP	Spahiu Simone	<i>Spahiu Simone</i>
CISL – FP	Usai Salvatore	<i>Usai Salvatore</i>
UIL – FPL		

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE Tiberio Caddeo _____

TAVOLO N. 2 ore 12.30 del 15/12/2021

Delegazione di Parte Pubblica:

Presidente della Delegazione	Dott.ssa Maria Teresa Sanna	Segretario Generale
------------------------------	--------------------------------	---------------------

Maria Teresa Sanna

Delegazione RSU e Sindacale:

CSA – RAL	Lecca Fabrizio firmato digitalmente	
-----------	--	--

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE Tiberio Caddeo _____

