

Comune di SAMASSI

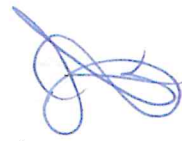
(Provincia Sud Sardegna)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE Accordo per la ripartizione delle risorse decentrate - Anno 2020 - (Autorizzazione G.Com.le n. 131 del 21.12.2020)

Il giorno 23 DICEMBRE 2020, alle ore 13:10, previa convocazione della seduta in modalità di videoconferenza, ai sensi dell'art. 73 D.L. 18/2020 e del Decreto Sindacale n.6/2020, ha avuto luogo l'incontro tra:

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA rappresentata da:	Dott.ssa Corda Cristina (Presidente) PRESENTE Dott.ssa Massetti Luisella (componente-vice presidente) PRESENTE Dott.ssa Fenu Patricia (componente) PRESENTE
LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI , rappresentative del comparto Funzioni Locali: FP CGIL - in persona del delegato territoriale, ASSENTE CISL FP - in persona del delegato territoriale, Sig. (...Mereu Pierluigi.....) ASSENTE UIL FPL - in persona del delegato territoriale, Sig. (...Sollai Mario.....) PRESENTE CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI - in persona del delegato territoriale, Sig. (...Setzu Silvio.....) PRESENTE	LA RSU In persona dei delegati aziendali: Sig. Lilliu Emilio ASSENTE Sig. Setzu Marta PRESENTE

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO RELATIVO all'anno 2020.



CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2020

PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI SAMASSI

ATTI E DOCUMENTAZIONE ALLA BASE DELLA CONTRATTAZIONE:

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 27.11.2019: *aggiornamento e nomina Delegazione trattante di parte pubblica;*
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 125 del 10.12.2020: *linee di indirizzo per la Delegazione di parte pubblica in ordine alla costituzione del Fondo 2020;*
- Determinazione Responsabile area Finanza Tributi Personale del 11.12.2020: *costituzione Fondo risorse decentrate per l'anno 2020;*
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 50 del 25.06.2020: *approvazione obiettivi di performance individuale e gli obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2020;*
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 18.09.2019: *presa d'atto documenti approvati dall'Unione dei Comuni Terre del Campidano con deliberazione CdA n. 16 e n. 17 del 13.05.2019, previo confronto con le OOSS. In particolare – il sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente;*
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 25.09.2019: *Recepimento Contratto Collettivo Integrativo Territoriale 2019-2021 sottoscritto il 24.07.2019;*
- Il CCDI Territoriale del 24.07.2019;
- Il CCNL 21.05.2018 e precedenti CCNL in quanto applicabili;

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- | | |
|-------|----------------------------------|
| Art.1 | Oggetto e obiettivi |
| Art.2 | Ambito di applicazione e materie |
| Art.3 | Durata – Revisione |







TITOLO II – CRITERI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate alla performance
Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
Art. 7 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
Art. 8 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
Art. 9 Indennità di reperibilità
Art. 10 Indennità di turno

TITOLO III – COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2020

TITOLO IV – SUDDIVISIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2020

.....

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

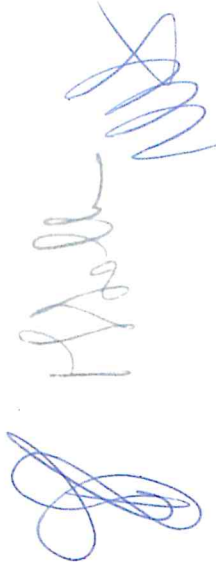
(Oggetto e obiettivi)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata, tutte contemplate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, sono regolate tra i soggetti titolari della contrattazione integrativa (art. 7, commi 2 e 3 del CCNL 21.05.2018) e con le procedure negoziali stabilite dalla legge e dall'art. 8 del medesimo CCNL.

Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese".

Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: "La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono".

Art. 2

(Ambito di applicazione e materie)

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente e non incaricato di posizione organizzativa in servizio presso il Comune di Samassi con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
 2. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore del presente e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata che col medesimo vengono disciplinati.
- Art. 3
- (Durata – Revisione)
1. Il presente CCDI ha durata annuale e regola gli istituti ivi declinati per il periodo dal 01/01/2020 al 31/12/2020.
 2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti, al fine di evitare ogni e qualsivoglia discontinuità, concordano di ritenere confermati fino alla sottoscrizione del nuovo accordo tutti gli importi relativi alle indennità accessorie di cui agli art. 70-bis e 70-quinquies definiti dal presente accordo annuale.

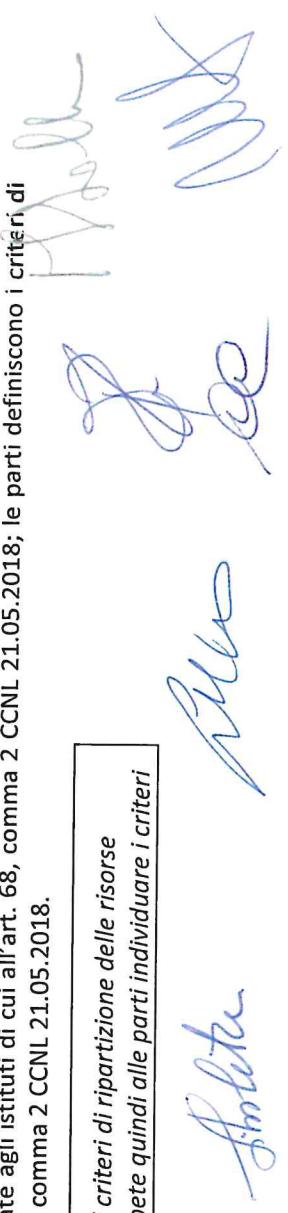
TITOLO II - CRITERI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 4

(Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili)

1. La parte "stabile" del fondo, alimentata ex art. 67 e 68, comma 2 del CCNL 21005.2018, è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria (esclusa la quota differenziale a carico del bilancio);
 - indennità di comparto (esclusa la quota a carico del bilancio);
 - oneri di primo inquadramento personale vigilanza ex V^a q.f. (CCNL 31.3.1999 art. 7)
 - fondo per nuove progressioni economiche orizzontali (decorrenti dal 01.01.2019).
2. Le somme destinate ai suddetti istituti gravano sull'importo consolidato, preconstituito ai sensi dell'art. 67, comma 1 e stabilmente incrementato ai sensi del successivo comma 2 del medesimo art. 67 CCNL 21.05.2018;
3. Le ulteriori somme, costituenti la parte c.d. "variabile" ex art. 67, comma 3 CCNL 21.05.2018 nonché, ai sensi dell'art. 68, comma 1 del medesimo contrattuale, le somme rese annualmente disponibili a seguito di intervenute cessazioni nell'anno precedente o residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 relative a precedenti esercizi ma non integralmente utilizzate, vengono destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 2 CCNL 21.05.2018; le parti definiscono i criteri di riparto e le quote da destinare ai vari istituti previsti dal citato art. 68 comma 2 CCNL 21.05.2018.

L'art. 7, c. 4, lett. a) del CCNL rimanda alla contrattazione integrativa i criteri di ripartizione delle risorse disponibili detratte quelle vincolate a istituti di carattere stabile. Compete quindi alle parti individuare i criteri



per ripartire le residue risorse disponibili.

In tale operazione svolge un ruolo predominante l'organizzazione dell'Ente, e quindi la sua struttura operativa e le modalità di utilizzo dei servizi in relazione alle esigenze.

Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.

Art. 5

(Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance)

1. Le parti in conformità a quanto disposto dal CCDITerritoriale (art. 14) concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile, derivanti da minore utilizzo nell'anno di competenza per altri istituti ovvero non utilizzate per impossibilità di attivazione e/o attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali, concorrono ad incrementare le risorse destinate alla performance;
3. Le parti definiscono la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 6

(Differenziazione del premio individuale -art. 69, CCNL 2018)

L'articolo prevede l'assegnazione ai dipendenti che conseguono valutazioni più elevate una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, definita in sede di contrattazione integrativa in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La contrattazione integrativa definisce preventivamente la quota limitata di personale cui attribuire detta maggiorazione.

1. L'importo della maggiorazione, come stabilito all'art. 18 comma 8 del CCDITerritoriale, è determinata in misura del " 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente" ed è assegnata "....al 20% del personale che ha conseguito una valutazione non inferiore al 90% del max attribuibile in ragione del parametro categoriale di appartenenza...."

Art. 7

(Indennità condizioni di lavoro - art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza ma



deve essere riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alla citate condizioni di lavoro. L'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL1563 e 199).

Possano essere utili in proposito le indicazioni dei precedenti contratti integrativi, anche al fine di valutare gli impatti finanziari dell'operazione.

2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ai fini del riconoscimento della indennità si individuano le seguenti attività di rischio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

Tipo di attività		Importo indennità
Prestazioni che comportano una esposizione diretta e continua con:		
a)	sostanze chimiche e biologiche	Euro 1,00 al giorno
b)	con catrame – bitume – oli e loro derivati	
c)	con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati	
d)	con esalazioni di rifiuti di qualsiasi genere	
e)	attività che comportano impiego di macchine complesse	
f)	attività di manutenzione delle fognature e della rete di illuminazione	
g)	lavori di necrofori fossori e necrofori esumatori	
h)	lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza significativa di traffico	
i)	attività di conduzione impianti tecnologici	

E' comunque esclusa l'erogazione dell'indennità di rischio per le figure professionali che svolgono attività amministrativa o di Polizia Locale in modo generalizzato.

3. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. Si considera disagio quello derivante dalla diversa articolazione dell'orario di lavoro per effetto delle particolari esigenze del servizio. La misura dell'indennità riferita al disagio è definita in euro 1,00 per ogni giornata di cambio orario lavorativo derivante da esigenze di servizio.

4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è definita in euro 1,00 per ogni giorno di effettiva attività.

5. In caso di cumulo di attività che presentano alcune o tutte le situazioni previste dal contratto, è applicata una riduzione degli importi diversi da quelli riferiti al rischio, nella misura del 50%. In ogni caso non si può superare il valore massimo di contratto.



6. Il Responsabile del servizio di appartenenza del dipendente attesta lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art. 8

(Indennità per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza quali:
 - Coordinamento di funzioni in relazione a determinati servizi e/o uffici istituiti dall'ente;
 - Coordinamento di funzioni e servizi in capo al settore in caso di assenza o impedimento del responsabile di posizione organizzativa;
 - Coordinamento di almeno due operatori di pari o inferiore categoria.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di specifiche responsabilità è attestato dal Responsabile del Servizio.

Art. 9

(Indennità di reperibilità - come da art. 24 CCNL 21005.2018)

L'art. 24 del CCNL stabilisce che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti è istituito il servizio di pronta reperibilità. L'art. 7, c.4, lett. k, demanda alla contrattazione integrativa l'elevazione della misura oraria fino ad euro 13,00, e il numero delle volte in cui il dipendente può essere messo in reperibilità rispetto alle 6 previste dal contratto.

1. Il limite di sei volte al mese per la reperibilità in presenza di situazioni di emergenza climatica od ambientale, è elevato fino ad un massimo di otto (8) volte al mese. L'aumento dei turni in questione non può superare la durata di mesi due (2) continuativi. L'amministrazione si impegna comunque a contenere la turnazione nei limiti contrattuali, avuta comunque ragione delle esigenze da affrontare.

Art. 10

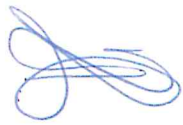
(Indennità di turno - si richiama integralmente l'art. 23 del CCNL 21.05.2018)

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;



- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:
- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.
6. L'indennità di cui al comma 5, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 67.
8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001.
- Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

TITOLO III – COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE 2020 (come da documento allegato)



TITOLO IV – SUDDIVISIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA - ANNO 2020

(budget disponibile € 36.713,56 – IMPORTO AL NETTO DELLE DESTINAZIONI VINCOLATE)

1 – Indennità di condizioni di lavoro (art.70-bis, CCNL 21.05.2018)

COMMA 1, lett. a) → indennità di disagio	€ 200,00 (messo comunale)
COMMA 1, lett. b) → indennità rischio	€ 900,00 (operai)
COMMA 1, lett. c) → indennità maneggio valori	€ 600,00 (economy/ag.contab.)

2 – INDENNITA' DI TURNO e Maggiorazione orario notturno, festivo e festivo-notturno

(art.17, c.2, lett. D CCNL 01/04/99) (art.24 CCNL 14.09.2000)

- Vigili Urbani

€ 4.000,00 (turno vigili > calcolo basato su prestazioni turnate per gg. 6 a settimana x 52 settimane)

3 – Reperibilità (art.24 CCNL 21.05.2018)

Servizio stato civile e cimiteriale

€ 2.300,00 (reperibilità stato civile – 6 ore x 61festivi e 52sabati – n. 2 unità)

(servizio cimiteriale > 12 ore solo 61festivi -n. 2 unità)

4 – Indennità per specifiche responsabilità (art.70-quinquies CCNL 21.05.2018)

COMMA 1 → coordinamento operai

COMMA 2 → ufficiali anagrafe-stato civile + addetti protez.civile

€ 1.000,00 (1 unità cat B - incarico formalmente attribuito)

€ 1.000,00 (st.civ. - prot.civ.)

5 – Risorse destinate alla performance

Performance organizzativa (art. 68, c.2 lett. a) CCNL 21.05.2018)

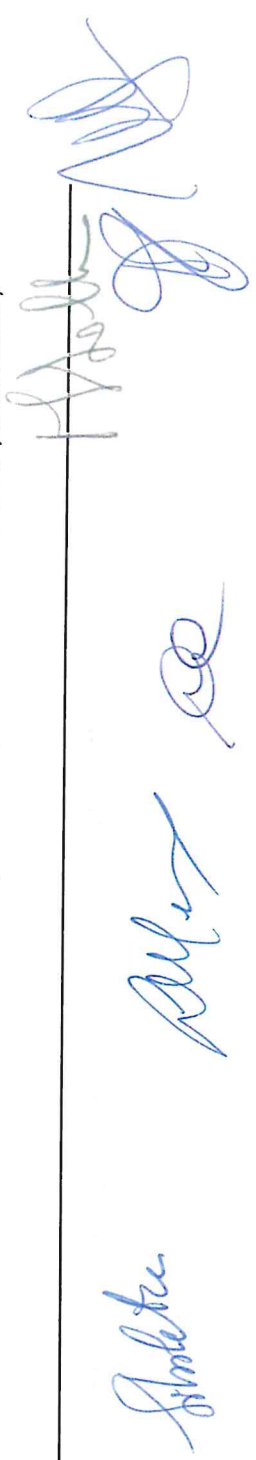
Performance individuale (art. 68, c.2 lett. b) CCNL 21.05.2018)

€ 16.028,13

€ 10.685,43

(60% delle risorse totali di performance)

(40% delle risorse totali di performance)



TOTALE GENERALE A PAREGGIO RISORSE CONTRATTABILI

€ 36.713,56

ULTERIORI RISORSE NON SOGGETTE A CONTRATTAZIONE

6 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art.67, c.3, lett. c) CCNL 21.05.2018:

- Incentivi funzioni tecniche € 28.988,55

7 - FONDO PER NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - € 8.000,00

Le parti, richiamate le procedure di cui all'art. 20 del CCDITerritoriale 2019-2021, specificano quanto di seguito.

Si dà atto che nel caso di mancata attivazione e/o attribuzione nell'anno di competenza delle nuove progressioni economiche orizzontali, le risorse a ciò destinate dovranno essere attribuite alla performance e concorreranno, nel medesimo anno, ad incrementarne la relativa dotazione. Parimenti, nel caso di minore utilizzo delle risorse destinate a nuove progressioni e cioè, fatto salvo eventuali casi di contenzioso, che il budget non venga integralmente utilizzato, le rimanenti somme, resesi non più utilizzabili per progressioni, dovranno anch'esse essere attribuite alla performance.

DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente accordo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti e a quanto regolato dal CCDITerritoriale 2019-2021.

Le eventuali somme residue di Parte Stabile non utilizzate e riferite ai singoli istituti di cui ai punti 1, 2, 3 e 4, saranno portate a incremento del budget di performance della medesima annualità.

RIEPILOGO

PARTE STABILE art.67 comma 2 CCNL 21/05/2018

(Risorse Stabili soggette al limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)

€ 82.839,05

(unico imp. consolidato - decurtazione consolidata anni 2011/2014 + RIA)

(Risorse Stabili escluse dal limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)

€ 4.030,46

(incremento € 83,20 → € 2.496,00 + diff. PEO → € 1.534,46)

[Handwritten signatures and initials]

Meno gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 21/05/2018 (progressioni economiche, indennità di comparto e altre voci storizzate)
€ 50.408,34 [(PEO → € 34.550,00) + (COMPARTO/DIFF PEO/1°INQUADRAMENTO VIGILI → € 15.858,34)]

TOTALE PARTE STABILE a disposizione per la contrattazione decentrata € 36.461,17

PARTE VARIABILE art.67 comma 3 CCNL 21/05/2018			
(Tot.Risorse soggette al limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 5.887,00	(fondi L.R. n. 19/1997)	
(Tot.Risorse soggette escluse dal limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017)	€ 2.365,39	(risparmi lavoro straordinario anno 2019)	
	€ 28.988,55	(Incentivo funzioni tecniche)	

TOTALE PARTE VARIABILE a disposizione per la contrattazione decentrata € 37.240,94

TOTALE SOMME A DISPOSIZIONE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2020
(PARTE STABILE + PARTE VARIABILE)→ **€ 73.702,11**

QUOTA PARTE DELLE RISORSE SOPRA COSTITUITE (€ 73.702,11) RAPPRESENTANO FONDI A DESTINAZIONE VINCOLATA (€ 36.988,55) così ripartiti:

Risorse stabili soggette al limite € 8.000,00 (fondo nuove progressioni dal 01.01.2020)

Risorse Variabili non soggette al limite art.23 comma 2 D.Lgs. 75/2017:
Specifiche disposizioni di legge – art.67 comma 3 lettera c) –

€ 28.988,55 (incentivi funzioni tecniche)

F.to La Parte Pubblica

F.to Le OO.SS.

F.to La RSU

Samassi, _____

