



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Ai sensi dell'art. 8 del

C.C.N.L. triennio 2019-2021-Personale dirigenziale Area Funzioni locali del 16.07.2024

Parte giuridica ed economica triennio 2025 - 2027

A seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione della proposta di contratto decentrato, stipulata in data 03/04/2025 in sede di Delegazione Trattante, rilasciata al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica con delibera di Giunta n. 83 del 23/05/2025 e del parere positivo del Collegio dei Revisori dei conti d.d. 24/04/2025 reso ai sensi dell'art. 40-bis del D.LGS. 165/2001, il giorno 10/06/2025 si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva dell'allegato contratto decentrato, inerente l'applicazione degli istituti contrattuali di carattere giuridico ed economico per il triennio 2025 - 2027, demandati alla contrattazione decentrata dall'art. 8 del C.C.N.L. del personale dirigenziale dell'Area Funzioni Locali sottoscritto il 16.07.2024

Delegazione di parte datoriale:

Presidente: Pilutti dott.ssa Maria Lucia – Segretario Generale

Componente: Mingone dott.ssa Michela – Dirigente

Delegazione di parte sindacale:

C.I.S.L.- F.P. – Bevilacqua Massimo

C.G.I.L.- F.P. – Munno Luca

U.I.L. - FPL

DIREL

La Delegazione di parte datoriale

Firmato digitalmente da:
Pilutti Maria Lucia



Firmato digitalmente da:
Mingone Michela



La Delegazione di parte sindacale

Firmato digitalmente da

Luca Pio Munno



PREMESSA

Le parti, come sopra rappresentate, concordano sulle materie trattate e discusse nella riunione del 03.04.2025, nonché nelle relazioni intercorse via mail, comprese nel seguente articolato, che forma parte integrante del presente accordo.

L'Ente camerale viene infatti chiamato a definire le materie di cui all'art. 35 del CCNL di settore sottoscritto il 16.07.2024 in sede di contrattazione integrativa, in quanto Camera di Commercio con almeno tre dirigenti in servizio.

L'accordo proposto dall'Amministrazione e dalla stessa predisposto, tenendo conto delle direttive della Giunta camerale, intende disciplinare la regolare ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, nonché la definizione degli istituti giuridici ed economici rimessi a questo tavolo negoziale per il triennio 2025 – 2027.

Il quadro di riferimento, dal punto di vista normativo, nel quale si inserisce il presente accordo è caratterizzato dalla seguente normativa:

- CCNL personale dirigenziale Area Funzioni Locali sottoscritto il 16.07.2024, per il triennio 2019-2021;
- CCNL personale dirigenziale comparto Regioni-Autonomie Locali precedentemente sottoscritti, per quanto compatibili;
- D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4 e s.m.i.;
- D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i.;
- D.L. 78/2010 conv. nella L. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare quanto previsto dall'art. 9 commi 1, 2-bis, 17, 21;
- D.P.R. 122/2013 di proroga degli effetti del D.L. 78/2010;
- L. 143/2013 (legge di stabilità 2014), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 456;
- L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), in particolare per quanto previsto dall'art. 1, comma 236
- D.Lgs. n. 75/17, in particolare l'art. 23;

e dai seguenti Regolamenti/Atti generali approvati dalla CCIAA:

- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi revisionato con delibera di Consiglio n. 10 del 31.07.2024;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta n. 21 del 30.01.2020 ed aggiornato annualmente (ultimo aggiornamento con delibera di Giunta n. 25 del 06.02.2025).



INDICE

Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 16.07.2024).

Art. 2 – Materie oggetto del presente contratto decentrato.

Art. 3 - Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (art. 35, comma 1, lett. a) CCNL 16.07.2024)

Art. 4 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16.07.2024)

Art. 5 - Definizione della percentuale di cui all'art. 40 (incarichi ad interim) comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40 del CCNL nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO) - (art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16.07.2024)

Art. 6 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 26 (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16.07.2024)

Art. 7 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 del CCNL (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16.07.2024)

Art. 8 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16.07.2024)

Art. 9 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020 (art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16.07.2024)

Art. 10 – Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati - (art. 35, comma 1, lettera h) CCNL 16.07.2024)

Art. 11 – Definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 44 del CCNL 16.07.2024 (trattamento economico dei dirigenti in distacco sindacale) – (art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16.07.2024)

Art. 12 – Linee di indirizzi e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 35, comma 1, lett. l) CCNL 16.07.2024)

Art. 13 – Interpretazione autentica e norma di rinvio.



Art. 1 – Campo di applicazione e durata (art. 8 CCNL 16.07.2024)

1. Il presente contratto collettivo integrativo viene sottoscritto nel rispetto del modello di relazioni sindacali e dopo aver affrontato – ove previste – le fasi di informazione preventiva o di confronto. Il presente contratto si applica a tutto il personale in servizio presso la Camera di Commercio di Pordenone-Udine, con qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo sia indeterminato sia determinato.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 01.01.2025 – 31.12.2027 per quanto riguarda gli aspetti giuridici ed economici di seguito disciplinati.
3. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro che detti norme incompatibili.
4. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i precedenti contratti integrativi, i quali sono conseguentemente disapplicati.
5. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto si fa riferimento ai CCNLL del comparto specifico di settore.

Art. 2 - Materie oggetto del presente contratto decentrato.

1. Le materie oggetto del presente accordo, di competenza della contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 35 del C.C.N.L. del 16.07.2024, sono le seguenti:
 - Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato
 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
 - Integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim
 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo
 - Onnicomprensività del trattamento economico
 - Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990
 - Criteri e risorse per applicazione clausola di salvaguardia economica a tutela del dirigente destinatario di un incarico dirigenziale con retribuzione di posizione inferiore
 - Linee di indirizzo individuazione misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro

Art. 3 - Definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 (art. 35, comma 1, lett. a) CCNL 16.07.2024)

1. L'assegnazione della retribuzione di posizione è definita in base alla specifica metodologia di pesatura e graduazione approvata dall'Ente con deliberazione di Giunta n. 142 del 17.09.2019 e applicata - da ultimo con riferimento agli incarichi in essere previsti nel nuovo assetto organizzativo approvato con delibera di Giunta n. 37 del 24.02.2023 - con determinazione del Segretario Generale n. 53 del 30.03.2023, sulla base di parametri quali la collocazione nella struttura, la complessità organizzativa e le responsabilità gestionali interne ed esterne.
2. La parte restante del fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 è destinata annualmente – fermo restando il limite minimo del 15% previsto dal medesimo art. 57, comma 3 - alle retribuzioni di risultato dei dirigenti meritevoli, da erogare previa valutazione positiva della performance individuale dei dirigenti e sulla base di quanto disposto dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.



3. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire, ove ne ricorrano i presupposti, l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 9 del presente Contratto.

Art. 4 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. b) CCNL 16.07.2024)

1. L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene annualmente sulla base delle risultanze del Sistema di misurazione e valutazione del personale con qualifica dirigenziale che consegua un giudizio positivo.
2. Viene garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a tale elemento della retribuzione.
3. Inoltre, poiché ai sensi della Legge n. 41/2023 il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni devono essere oggetto di valutazione ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, l'importo teorico massimo individuale della retribuzione di risultato viene reso disponibile per intero in caso di rispetto dell'indicatore a tal fine annualmente definito dall'Ente, mentre un suo mancato o parziale rispetto comporterà la riduzione della retribuzione di risultato in maniera proporzionale al grado di raggiungimento dell'indicatore in argomento fino al 30% in corrispondenza di un indicatore raggiunto con valori uguali/inferiori al 60% del target definito per l'obiettivo in discussione.

Art. 5 – Definizione della percentuale di cui all'art. 40 (incarichi ad interim) comma 2 del CCNL in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art. 40 del CCNL, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di specifici incarichi previsti dalle norme vigenti, quali ad esempio, quello di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), di responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO) - (art. 35, comma 1, lett. c) CCNL 16.07.2024)

1. Gli incarichi *ad interim*, formalmente conferiti dall'Ente a seguito della temporanea vacanza a qualsiasi titolo di posti dirigenziali a tempo indeterminato o determinato, possono essere retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.
2. Il compenso di cui al comma precedente è pari al 20% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico e viene erogato sulla base della valutazione del dirigente reggente effettuata dal Segretario Generale.
3. Il compenso relativo agli incarichi ad interim è finanziato direttamente sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, a valere sulle risorse temporaneamente non utilizzate a titolo di retribuzione di posizione.
4. L'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e di responsabile della transizione digitale (RTD) sono attribuiti al Segretario Generale, la cui retribuzione di risultato viene calcolata anche tenendo conto dei risultati conseguiti in tale veste. L'incarico di DPO, invece, non è attribuito a personale dirigenziale della Camera di commercio di Pordenone-Udine.

Art. 6 - Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo di cui all'art. 26 (art. 35, comma 1, lett. d) CCNL 16.07.2024)

1. Le parti si danno atto che, sussistendo disponibilità finanziarie già previste per le medesime finalità da norme precedenti, non ritengono di utilizzare a tale scopo quota parte delle risorse di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 e, conseguentemente, disciplinano di seguito le modalità con cui assegnare le medesime risorse a titolo di welfare integrativo.



2. Le risorse disponibili per attuare il welfare aziendale verranno utilizzate, per ciascun anno di riferimento per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dirigenti tra i quali:
 - a) Polizze collettive stipulate dall'Ente per assicurare i propri dipendenti da eventi gravi riguardanti la loro salute;
 - b) Fringe benefits (buoni acquisto) tramite piattaforma per il welfare, il cui valore non superi complessivamente nel periodo d'imposta di riferimento la soglia di esenzione fiscale;
 - c) Fruizione di beni e servizi tramite piattaforma per il welfare non soggetti a tassazione ai sensi della vigente normativa fiscale;
 - d) Fondo di previdenza integrativa complementare per i dipendenti della pubblica amministrazione – Perseo Sirio.
3. Gli oneri per la concessione dei benefici sono sostenuti nei limiti delle disponibilità di bilancio già stanziato dall'Ente, ai sensi delle vigenti disposizioni, per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico (ex casse mutue), alle quali concorre in misura proporzionale anche il personale non dirigente.
4. Le risorse vengono messe a disposizione nell'anno di riferimento. Eventuali resti derivanti da incompleto utilizzo del budget annuale verrà destinato alla stessa finalità nell'esercizio successivo.
5. Per l'individuazione dei destinatari dei benefici, si osservano i seguenti criteri:
 - a) Il beneficio verrà assegnato a ciascun dirigente nel limite della ripartizione pro-capite dello stanziamento a bilancio, al netto di eventuali spese di gestione.
 - b) Hanno diritto al beneficio i dirigenti in forza al 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti entro il 31 dicembre di ciascun anno.
 - c) Sono esclusi dal beneficio i dirigenti in aspettativa o in comando.
 - d) Il personale dirigenziale che ha iniziato o cessato il rapporto di lavoro in corso d'anno o in aspettativa o comandato per un periodo dell'anno ha diritto al suddetto beneficio riproporzionato ai mesi di prestazione lavorativa (rateo mese => 15 giorni).

Art. 7 – Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 43 del CCNL (Onnicomprensività), nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato (art. 35, comma 1, lett. e) CCNL 16.07.2024)

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente. Le modalità e i criteri relativi all'erogazione di compensi o incentivi, le cui norme istitutive ne prevedano l'assegnazione anche al personale di qualifica dirigenziale in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vanno definiti in norme regolamentari o comunque organizzative dell'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali se e in quanto previste.
2. Nel caso in cui il fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020 sia integrato da somme derivanti dal principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 43 del CCNL 16.07.2024 – relativa ad incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita - una quota del 45% è riservata al dirigente che ha reso la prestazione, a titolo di incremento della retribuzione di risultato. La somma residua confluisce nella quota del fondo destinato alla retribuzione di risultato, esclusivamente a beneficio degli altri dirigenti.
3. Qualora gli incarichi siano svolti dal Segretario Generale la relativa quota sarà introitata dall'Ente ai sensi dell'art. 9 c. 3 del D.L. 78/2010, secondo il quale nei confronti dei titolari di incarichi di livello dirigenziale



generale delle amministrazioni pubbliche non si applicano le disposizioni normative e contrattuali che autorizzano la corresponsione, a loro favore, di una quota dell'importo derivante dall'espletamento di incarichi aggiuntivi.

Art. 8 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 (art. 35, comma 1, lett. f) CCNL 16.07.2024)

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Le parti non individuano posizioni dirigenziali da esonerare dallo sciopero.

Art. 9 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020 (art. 35, comma 1, lett. g) CCNL 16.07.2024)

1. Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella di godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico precedente, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione del nuovo incarico sia pari al 75% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Il valore iniziale viene riconosciuto fino allo scadere dell'incarico precedentemente ricoperto e ridotto nei successivi 2 anni, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, di 1/3 il primo anno, di un ulteriore 1/3 il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.
2. L'onere del differenziale riconosciuto è posto a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL del 17/12/2020 e coperto tramite, nell'ordine:
 - eventuali somme destinate alla retribuzione di posizione e risultato resesi disponibili in conseguenza ai processi di riorganizzazione
 - somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate nell'anno
 - riduzione delle somme destinate alla retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo del 15% previsto dall'art. 57, comma 3 del CCNL del 17.12.2020
3. Qualora le risorse di cui sopra non siano sufficienti, la % di incremento dovrà essere proporzionalmente ridotta.
4. La presente disciplina non trova applicazione, anche se in presenza di processi di riorganizzazione, in caso di affidamento al dirigente di nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.
5. La presente disciplina si applica solo per i dirigenti in possesso di un incarico pluriennale coinvolti in mutamenti organizzativi che comportino una riduzione della retribuzione di posizione e solo fino alla data di scadenza dell'incarico ricoperto al momento della variazione organizzativa e riduzione retributiva; non si applica pertanto nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi da parte del Segretario generale.

Art. 10 – Criteri per l'attribuzione di compensi professionali degli avvocati - (art. 35, comma 1, lettera h) CCNL 16.07.2024)

1. Non sussistendo la fattispecie le parti concordano di non disciplinare tale criterio per il triennio 2025-2027.



Art. 11 – Definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 44 del CCNL 16.07.2024 (trattamento economico dei dirigenti in distacco sindacale) – (art. 35, comma 1, lett. i) CCNL 16.07.2024)

1. Non sussistendo la fattispecie le parti concordano di non disciplinare tale criterio per il triennio 2025-2027.

Art. 12 – Linee di indirizzi e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 35, comma 1, lett. l) CCNL 16.07.2024)

1. La Camera di commercio si impegna a diffondere il principio della "cultura della sicurezza" attraverso gli istituti dell'informazione e della formazione.
2. In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente e del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.
3. Gli interventi di formazione ed informazione del personale dirigenziale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. La formazione specifica a loro dedicata deve assicurare agli stessi adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi. Le relative ore saranno considerati ai fini del raggiungimento degli obiettivi formativi dei dirigenti.
4. Il piano sanitario, predisposto periodicamente dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi che si realizzeranno ed aventi impatto sui contenuti del documento, ovvero ad eventuali interferenze esterne legate ad eventi di morbilità collettiva stagionali o straordinari.
5. La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dalla Camera di commercio con il supporto del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RLSS) e del Medico competente ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Art. 13 – Interpretazione autentica e clausola di rinvio

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto collettivo integrativo si applica la disciplina prevista dall'art. 3, comma 6, del CCNL del 16.07.2024 e dall'art. 49 del D.Lgs. 165/2001.
2. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo integrativo.
3. Gli accordi di interpretazione autentica hanno effetto sulle controversie individuali aventi a oggetto le materie da essi regolate.
4. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, si fa rinvio al vigente contratto collettivo nazionale.

La Delegazione di parte datoriale

Firmato digitalmente da:
Pilutti Maria Lucia



Firmato digitalmente da:
Mingone Michela



La Delegazione di parte sindacale

Firmato digitalmente da

Luca Pio Munno