



Comune di Talmassons

Provincia di Udine

Ufficio Segreteria

COMUNE DI TALMASSONS

Provincia di UDINE

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2018**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e ai sensi dell'art. 6, co. 5 del CCRL
7.12.2006)

I.1 -Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione preitensa		20.12.2018
Periodo temporale di vigenza		2018
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente – Segretario Comunale di Talmassons dott. Paolo Maniago Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP - CISL FP - CISAL Enti Locali FVG - UIL FPL - UGL Autonomie - Organizzazioni sindacali firmatarie: CISAL EELL FVG
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Talmassons.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate anno 2018 b) Criteri per l'erogazione delle indennità previste dai vigenti CCRRLL c) Criteri per la destinazione delle risorse per la produttività e miglioramento dei servizi e piani di lavoro
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? E' stata inviata la relazione illustrativa ai fini del rilascio del relativo parere con nota del 28.12.2018
		Nel caso l'Organo di controllo interno 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? Il Piano delle Performance è stato adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 127 del 23.08.2018 ed aggiornato da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale nr. 187 del 12.12.2018
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il piano triennale della trasparenza e dell'integrità per il triennio 2018-2020 è stato approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 131 del 21.08.2018
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Attestazione OIV obblighi di trasparenza acquisita al ns. prot. 3239 del 30.04.2018
		La Relazione della Performance verrà validata dall'OIV ai sensi della L.R. 18/2015
Linee di indirizzo: delibera della giunta Comunale n. 195 del 18.12.2018		
<p>Eventuali osservazioni: In data 15.10.2018 è stato stipulato, in via definitiva, il contratto collettivo regionale di lavoro del personale non dirigente del comparto unico della Regione FVG per il triennio 2016-2018, certificato positivamente con raccomandazioni dalla Corte dei Conti con delibera n. 47/2018. Ai sensi del 3' comma dell'art. 33 del CCRL si stabilisce che, in sede di prima applicazione gli enti locali determinano le risorse oggetto di contrattazione entro 60gg. (14.12.2018) dalla data di efficacia del citato contratto (15.10.2018);</p> <p>Tenuto conto dei ristretti tempi concessi, nel rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione, è stato COSTITUITO il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata ai sensi dell'art. 32 del CCRL con determinazione nr. 278 del 18.12.2018 corredata dal PARERE FAVOREVOLE con prescrizione del rispetto dei limiti di cui all'art. 23 co. 2 del D.LGS. 75/2017 dell'organo di revisione acquisito al ns. prot. 8627 del 20.12.2018 e, successivamente, formulata la PREINTESA dd. 20.12.2018 sulla scorta delle LINEE DI INDIRIZZO di cui alla deliberazione della Giunta Comunale nr. 195 del 18.12.2018.</p>		

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

1. Il contratto integrativo aziendale si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Talmassons;
2. Ha validità per il solo anno 2019;
3. Gli istituti giuridici ed economici relativi ad indennità e previsti dal CCRL 15.10.2018 avranno decorrenza dal 01.01.2019 e saranno trattati nella prima contrattazione collettiva decentrata integrativa che dovrà essere convocata entro il mese di marzo 2019;
4. La parte della quota variabile non soggetta ai limiti di cui all'art. 23 co. 2 del D.LGS. 75/2017, trattandosi di economie riassegnate al fondo 2018, vengono destinate a PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE sulla base della valutazione 2017 per € 4.325,59 ed € 3.241,26 (€ 2.778,63 per economie anni precedenti riassegnate al Fondo ed 462,63 per risorse da utilizzare di competenza 2018 entro i limiti imposti) per il finanziamento in proporzione dei PROGETTI OBIETTIVO/PIANI DI LAVORO proposti in sede di Piano delle Performance 2018.
5. Le indennità varie ora finanziate extra Fondo ora denominate "Indennità condizioni di lavoro" (maneggio valori, rischio, disagio stato civile-anagrafe-elettorale, ecc.)
6. Che le risorse del fondo 2018 che non si sono potute utilizzare per effetto dell'applicazione prudenziale dell'art. 23 co. 2 del D.LGS. 75/2017 confluiranno nell'avanzo di amministrazione vincolato;

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2018 vengono destinate sulla base dei seguenti criteri:

INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 6 CCRL 15.10.2018:

INDENNITA': RISCHIO € 30,00 mensili

- *descrizione: indennità da corrispondere al personale che svolge prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come prestazioni di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli di trasporto di persone o cose, lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico, esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, conduzione cucina, esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive, prestazioni di lavorative che prevedono contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc, esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore ecc, esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti, esposizione a rischio di caduta dall'alto, urto, trazione, estensione, postura ecc.*
- *Importo massimo previsto € 990,00 (in lettere: novecentonovanta/00) per n. 3 (tre) beneficiari identificabili con il personale operaio/autista di scuolabus, considerando € 30,00 mensili per 11 mesi (importo che viene erogato per l'effettiva esposizione pertanto non sono state conteggiate 4 settimane di ferie)*
- *Riferimento alla norma del CCRL 15.10.2018: art. 6 (ex art. 62 CCRL 01.08.2002 e art. 36 CCRL 24.11.2004)*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: lett. f) CCDIA*
- *criteri di attribuzione: per le giornate di effettiva esposizione al rischio e in base al Documento di valutazione dei rischi (DVR)*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: retribuire quelle prestazioni lavorative che comportano esposizione a rischi per la salute del dipendente.*

INDENNITA': MANEGGIO VALORI

- descrizione: **al personale formalmente nominato agente contabile e adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, in sede di contrattazione è stata previsto l'importo di € 1,54 al giorno per l'economista comunale e da un minimo di € 0,70 a un massimo di € 1,54 al giorno per gli altri agenti contabili (sostituto Economista, 2 agenti polizia municipale, sub agente contabile uffici demografici);**
- Importo massimo previsto nel fondo € 1.430,00 (millequattrocentotrenta/00)
- Riferimento alla norma del CCRL 15.10.2018: art. 6 (ex art 61 del CCRL 01.08.2002)
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: lett. f) del CCDIA
- criteri di attribuzione: **viene erogato ai lavoratori che formalmente sono stati nominati agenti contabili per le giornate di effettivo maneggio valori**
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: **tale indennità remunera la particolare responsabilità di coloro che maneggiano valori**

INDENNITA': DISAGIO € 30,00 o € 20,00 mensili a seconda dell'attività lavorativa

- descrizione: **indennità da corrispondere al personale che svolge attività lavorative in condizioni particolarmente disagiate, così individuate: esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro; esposizione a situazione di disagio connesse a particolare tipologia di prestazione fornita: dipendenti che svolgono attività lavorative diverse e precisamente collaboratore amministrativo e autista scuolabus (cat. B) o collaboratore/istruttore amministrativo e accompagnatore scolastico (cat. B o C), dipendenti che svolgono attività lavorative sotto il coordinamento di almeno due Titolari di Posizione Organizzativa, dipendenti formalmente nominati o referente tecnico o referente amministrativo per l'ASP**
- Importo massimo previsto nel fondo € 660.00 (seicentosessanta/00) per: n.1 beneficiario collaboratore amministrativo/autista scuolabus (cat. B); n. 1 istruttore serv. Tributi e n. 1 istruttore ufficio personale che svolge attività lavorative sotto il coordinamento di almeno due Titolari di Posizione Organizzativa considerando € 20,00 (venti/00) mensili per 11 mesi (importo che viene erogato per l'effettiva esposizione pertanto non sono state conteggiate 4 settimane di ferie)
- Riferimento alla norma del CCRL 15.10.2018: art. 6 (ex art. 21, lett. d), CCRL 01.08.2002)
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: lett. f) del CCDIA
- criteri di attribuzione: **per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito alle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, individuate nel presente contratto**
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: **compensare l'esercizio di attività svolte dal personale in condizioni particolarmente disagiate**

INDENNITA': PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' 1

- descrizione: **compensare le specifiche responsabilità del personale di categoria B/C/D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di:**
- ✓ **Ufficiale di stato civile, anagrafe n. 2 istruttori uffici demografici; l'importo è corrisposto proporzionalmente in quanto incaricati di due (stato civile ed anagrafe) delle tre funzioni (stato civile, anagrafe ed elettorale);**
- ✓ **ed Ufficiale elettorale (attività svolta dall'istruttore addetto all'ufficio sotto la responsabilità diretta del TPO amministrativo)**
- ✓ **nonché di responsabile dei tributi (compensato con indennità lett. G) CCDI)**
Non sono presenti altre figure professionali (archivista informatico, addetto all'URP, formatore professionale, funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile) L'importo massimo del compenso è fissato in € 200,00 annui lordi;
- Importo massimo previsto € 200,00
- Riferimento alla norma del CCRL: **art 21 comma 2 CCRL 01.08.2002 e art 30 comma 2 CCRL 26.11.2004**
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: lett. f) del CCDIA
- criteri di attribuzione: **in base a formale attribuzione dell'incarico**
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: **remunerare funzioni particolari rispetto alla propria categoria professionale**

**PROGETTI PREVISTI NEL PIANO DELLE PERFORMANCE
E PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE IN BASE ALLE VALUTAZIONI**

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:*
- ✓ **Area Tecnica LLPP e Manutenzioni patrimonio**
PIANO DI LAVORO: Redazione del Piano di eliminazione delle barriere architettoniche PEBA
Partecipanti: n. 1 istruttore tecnico
Importo proposto: € 2.000,00
Importo ammesso: € 1.200,47
- ✓ **Area Edilizia Privata Urbanistica**
PIANO DI LAVORO: 1.- Gestione di PRGC e VARIANTI, Piani di recupero, Piani attuativi lottizzazioni e PRPC di iniziativa privata, Piani di Settore, pareri di conformità urbanistica; 2) Pratiche edilizie, titoli abilitativi, commissioni e certificazioni;
Partecipanti: n. 1 istruttore tecnico
Importo proposto: € 1.200,00
Importo ammesso: € 720,28
- ✓ **Area Contabile**
PIANI DI LAVORO: 1.- da SIOPE a SIOPE+ 2.- (RI)POTENZIAMENTO DEL RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO DELLE FATTURE E DEI DEBITI 3.- ATTIVAZIONE PAGOPA e CITTADINANZA DIGITALE;
Partecipanti: n. 1 istruttore contabile
Importo proposto: € 1.500,00
Importo ammesso: € 900,35
- ✓ **Area Amministrativa**
PIANO DI LAVORO: "Attivazione carta d'identità elettronica (avvio nuovo servizio)";
Partecipanti: nr. 2 istruttori servizi demografici
Importo proposto: € 700,00 complessivi da ripartirsi tra i due dipendenti
Importo ammesso: € 420,16 complessivi da ripartirsi tra i due dipendenti
- ✓ **Produttività individuale**
Partecipanti: GENERALITA' DEI DIPENDENTI:
Importo: € 4.325,59
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: lett. e)*
- *criterio di remunerazione: in base al raggiungimento dell'obiettivo sulla scorta di una documentata Relazione del Responsabile di Posizione organizzativa.*
- *La valutazione per la produttività individuale in base alle valutazioni verrà effettuata sulla base della metodologia di valutazione indicata nella Sezione Valutazione per la produttività del CCDI Aziendale sottoscritto in data 09 agosto 2004.*

C) Gli effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDIA, incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

I compensi per incentivare la produttività vengono erogati sulla base di criteri legati al raggiungimento degli obiettivi affidati ai Titolari di P.O. e condivisi con i dipendenti dell'area ed i comportamenti tenuti dai dipendenti nello svolgimento delle relative attività, come definiti **1)** nella Metodologia di valutazione delle prestazioni approvata con C.C.D.I. del 24.06.2004 **2)** come previsto dal Titolo V del vigente Regolamento unico di organizzazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 22/09/2011 e s.m.i. e **3)** nel rispetto di quanto disposto dalla L.R. 18/2016;

E) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche***

il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2018.

F) **Illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i.**

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

PARTE II: La relazione tecnico – finanziaria

Con determinazione nr. 278 del 18.12.2018 è stato costituito, ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, il Fondo per l'anno 2018 come segue:

RISORSE STABILI (che finanzieranno le progressioni economiche all'interno delle categorie e residualmente la parte variabile)		
COSTITUZIONE in base ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2016		27.191,00
INCREMENTI di cui all'art. 32 co. 3		
d) RIA assegni ad personam personale cessato	0,00	
INCREMENTI di cui all'art. 32 co. 8:		
Dal 01.01.2017 incrementi dotazione organica in maniera stabile	0,00	
TRASFERIMENTO di personale art. 32 co. 9 e 10:		
INCREMENTI o RIDUZIONI ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale tra enti del comparto	0,00	
TOTALE RISORSE STABILI		27.191,00

RISORSE VARIABILI (che finanzieranno la produttività del personale)		
COSTITUZIONE in base ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2016		19.000,00
INCREMENTI di cui all'art. 32 co. 3:		
a) risorse derivanti da disposizioni normative		0,00
b) economie accertate sul fondo dell'anno precedente	2.778,63 + 4.325,59	7.104,22
c) unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato per almeno 6 mesi		0,00
TRASFERIMENTO di personale art. 32 co. 9 e 10:		0,00
INCREMENTI o RIDUZIONI ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale tra enti del comparto		
TOTALE RISORSE VARIABILI		26.104,22

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2018		
RISORSE STABILI		27.191,00
RISORSE VARIABILI		26.104,22
TOTALE		53.295,22

La costituzione del Fondo di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 è stato certificato dall'Organo di Revisione con nota 19.12.2018 acquisita al ns. prot. 8627 del 20.12.2018 e con la prescrizione che tuttavia debba essere ridotto in misura tale da contenerlo nei limiti tassativi imposti dall'art. 23 co. 2 del D.LGS. 75/2017

In termini di utilizzo la preintesa dd. 20.12.2018 prevede il seguente utilizzo del fondo delle risorse decentrate:

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2018: UTILIZZI			
RISORSE STABILI		27.191,00	
Progressioni economiche		22.069,00	5.122,00
Utilizzi di cui alla lett. A)			
RISORSE VARIABILI		26.104,22	

Utilizzi di cui alla lett. A)			
Performance	2.778,63 + 4.325,59	7.566,85	18.537,37
TOTALE	53.295,22	29.635,85	23.659,37

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

Il valore complessivo del fondo per l'anno 2018, come costituito con determina 278 del 18.12.2018 ammonta a complessivi € 53.295,22 di cui

- € 22.069,00 di risorse stabili destinate alla remunerazione delle progressioni economiche in vigore;
- € 26.104,22 di risorse variabili (di cui € 7.104,22 derivanti da economie anno precedente) da utilizzare per l'incentivazione della produttività del personale

La spesa trova copertura alla pertinente dotazione di spesa (rif. cap. 2166 e cap. 2166/2) codificata alla Miss. 01.10-1.01.01.01.004

L'importo destinato alla remunerazione delle indennità e dei compensi elencati nel 6° comma, dell'art. 32, del CCRL 15.10.2018, ora trova copertura non più nel Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio al personale dipendente ma direttamente a bilancio (rif. cap. 2176) alla Miss. 01.10-1.01.01.01.002, con una disponibilità di € 4.616,00

Pertanto tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate e degli altri trattamenti accessori destinati dal CCRL 15.10.2018 al personale dipendente non dirigente sono imputate agli appositi capitoli delle spese di personale;

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo del limite di spesa del trattamento accessorio destinato al personale dipendente dell'anno 2016 rispetto a quello del 2018 di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017

Il trattamento accessorio dell'anno 2016 destinato al personale dipendente di cui al contratto del 15.10.2018 così come ricostruito per la verifica dei limiti di cui all'art. 23 - 2co. D.LGS. 75/2017 ammonta ad € 42.898,63 mentre quello ricostruito con applicazione di nuovi istituti contrattuali per il corrente anno ammonta ad € 66.690,17 con un valore superiore di quest'ultimo di € 23.791,54;

Nel rispetto del limite del trattamento accessorio 2016 pari ad € 42.898,63 e tenuto conto quanto già erogato al personale dipendente pari ad € 42.436,00 la somma disponibile per la contrattazione aziendale risulta pari ad 462,63, nel rispetto del limite tassativo ed in attesa della positiva verifica del rispetto del limite a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale da parte della Regione FVG;

Non sono oggetto di limite le economie degli anni precedenti riassegnate al Fondo dell'anno in corso pari ad € 7.104,22;

Per il rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, la riduzione viene effettuata mediante riduzione della parte variabile del fondo ex art. 32 CCRL 15/10/2018 che confluirà nell'avanzo vincolato del risultato di amministrazione 2018;

L'importo stanziato nell'anno 2016 per le voci stipendiali indicate all'art. 32 - co. 6 del CCRL 15.10.2018, gravanti in tutto od in parte a fondo fino al 31.12.2017, è pari ad € 26.873,40 a fronte

di una previsione per l'anno 2018 di € 24.983,00 (salario aggiuntivo e lavoro straordinario compreso);

L'importo destinato alla remunerazione delle indennità cd. Per condizioni di lavoro risulta pari ad 3.280,00 a fronte di una disponibilità in bilancio di 4.616,00 è comunque oggetto di riserva in attesa della positiva verifica del rispetto del limite a livello di comparto e di ente locale da parte della Regione FVG

Si segnala che la comparazione, esplicitata nelle schede già oggetto di trasmissione alla Regione per le opportune verifiche del limite a livello di comparto, sono:

- al lordo dei miglioramenti contrattuali di cui CCRL 15.10.2018;
- escluso il trattamento accessorio del segretario comunale e dei TPO

Sezione III - 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 disponibile ed in parte impegnato nei capitoli di spesa del personale dei vari settori e di cui alla determinazione del Fondo di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 già oggetto di parere del Revisore dei conti del 19.12.2018 al ns. prot. 8627 del 20.12.2018.

LA RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA
RAG. PRAMPERO TIZIANA

Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli art. 20 e 21 del D.Lgs 82/2005 e s. m. i.