

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del
Comune di
ALBIOLO
per gli anni
2019- 2020- 2021**

Il giorno 30/12/2019 la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott. Basile Antonio e dall' Arch. Grossi Stefano, e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: Zucchi Manila (cgil) hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. 2019 del personale dipendente del Comune di Albiolo

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Albiolo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 1° gennaio 2019.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - ☑ modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - ☑ la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - ☑ la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
6. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.
7. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati di norma entro il mese di maggio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Le parti prendono atto che, salva diversa vigente disposizione legislativa, l'ente destina per la formazione e aggiornamento professionale un importo annuo complessivo non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi, compatibilmente con le esigenze di bilancio.

Dott. Antonio Basile
SEGRETARIO COMUNALE



Art. 3

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2019 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 6.966,19. Nel fondo di cui al presente articolo non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario effettuato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dell'art. 14 del CCNL 1.04.1998, le prestazioni rese con finanziamento di altri soggetti.
2. Il lavoro straordinario potrà essere recuperato, se in sede di richiesta di autorizzazione viene esplicitata tale facoltà e il competente Responsabile vi acconsente.
3. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.

Art. 4

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videotermini.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5

Incarichi di posizione organizzativa

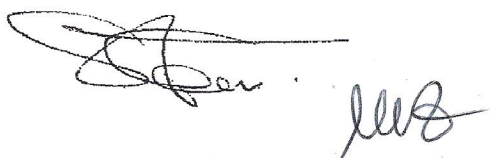
1. Con riferimento all'art. 7, comma 4, lett. u), del CCNL 21.5.2018, le parti danno atto che non verrà effettuato alcun incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del medesimo CCNL, con riduzione del fondo delle risorse decentrate.
2. Il Comune di Albiolo è un ente privo di dirigenza e, pertanto, non occorre apportare la decurtazione di cui all'art. 67 comma 1, in quanto le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative erano già corrisposte a carico del bilancio dell'ente.

Art. 6

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con

Dott. Antonio Basile
SEGRETARIO COMUNALE



esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare ai seguenti istituti:

- indennità condizioni di lavoro (lett. c comma 2 art. 68 e del CCNL 2016 – 2018);
- indennità di turno, indennità di reperibilità, Trattamento per attività prestata nel giorno di riposo settimanale (lett. d comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi per specifiche responsabilità (lett. e comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- indennità di funzione e indennità di servizio esterno (lett. f comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- compensi previsti da disposizioni di legge (lett. g comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018);
- progressioni economiche (lett. i comma 2 art. 68 del CCNL 2016 – 2018)

3. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo congruagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

5. Di tale quota il 45% è destinato al finanziamento della performance individuale e il rimanente 55% è destinato al finanziamento della performance organizzativa.

6. Le economie a valere sugli istituti finanziati da risorse di parte stabile confluiscono nel fondo destinato alla performance. Laddove tali economie permangano anche a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance le stesse confluiscono nel fondo dell'anno successivo.

7. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro.

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute), disagiate, o implicanti il maneggio di valori.

2. L'**indennità di rischio** remunera attività che soddisfino, con prevalenza nella propria attività lavorativa, uno o più dei sottoindicati requisiti:

- attività tecnico – manutentiva, attività di giardinaggio e di pulizia;
- attività di manutenzione stradale e dei cimiteri;
- impiego di attrezzature e strumenti vibranti atti a determinare lesioni, microtraumi, utilizzo di macchinari connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;

L'indennità di rischio sarà pari ad € 1,50 giornaliero per gli operatori che rientrano nelle casistiche sopra enunciate.

3. Sono considerate **disagiate** le attività che comportano una particolare flessibilità oraria. Nell'ambito di tale fattispecie il disagio è rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno) e che non sia mera articolazione dell'orario lavorativo su cinque giorni

L'indennità di cui al presente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi, ed è pari al valore di Euro 1,50/die.

4. Per le attività implicanti il maneggio di valori, nel solo caso di nomina ad economo o ad agente contabile, l'indennità viene riconosciuta per un maneggio mensile superiore a 500,00 Euro ed è pari a 1E/die. La pesatura è sempre effettuata a consuntivo. La liquidazione di tale indennità è effettuata in unica soluzione entro la fine del mese di maggio.

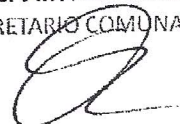
Art. 8

Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018.

2. Le parti concordano di non elevare il numero dei turni di reperibilità nel mese rispetto al limite previsto dall'art. 24, c.3 del CCNL 21 maggio 2018.

Dott. Antonio Basile
SEGRETARIO COMUNALE



Art. 9

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Le risorse da destinare alle specifiche responsabilità sono determinate annualmente.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Servizio, che individui responsabilità specifiche.

L'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1. GRADO DI AUTONOMIA: max 15 punti
2. COMPLESSITA DELL'ATTIVITA: max 15 punti
3. RESPONSABILITA' GESTIONALE: max 15 punti

TOTALE : max 45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- Il **grado di autonomia** operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.
- La **complessità dell'attività** dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, tenendo conto anche dell'evoluzione normativa, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.
- La **Responsabilità gestionale** dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

3. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di servizio, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Generale, di concerto con i responsabili di servizio. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 10 punti complessivi.

4. Ai fini del calcolo dell'indennità si utilizzano i seguenti criteri:

- somma a disposizione (A);
 - somma dei punteggi delle specifiche responsabilità con valore complessivo pari o superiore a 10 punti. (B);
 - punti attribuiti alla singola specifica responsabilità con valore pari o superiore a 10 (C);
- Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$A/B \times C$$

5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008.

6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.lgs 151/2001.7

8. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.8

9. L'importo complessivo da destinare alla valorizzazione dei compiti per specifiche responsabilità dovrà essere definito in sede di contrattazione annualmente con la RSU e le OO.SS. firmatarie del CCNL vigente.

10. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata mensilmente.

11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle risorse decentrate e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Dott. Antonio Basile
SEGRETARIO COMUNALE

12. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

13. Per l'anno 2019 l'indennità, prevista dall'art. 70 quinquies comma 2 per particolari responsabilità, si conferma in € 1.000,00 per il personale dell'ufficio tributi e € 1.000,00 per il personale dell'ufficio tecnico;

13. L'indennità di stato civile, anagrafe, Urp, archivisti informatici, coordinatore protezione civile e responsabile tributi è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.

14. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità per l'anno 2019 (l'importo per i successivi anni sarà oggetto di specifica contrattazione in sede di accordo economico annuale):

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00 x 2
b) Ufficiale elettorale	€
c) Responsabile di tributi	€
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

15. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato

16. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

17. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata di norma nel mese di maggio dell'anno successivo.

Art. 10

Indennità per il personale della Polizia locale

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti in modo preponderante servizi esterni alla sede del comando/ente.

3. L'indennità di cui al precedente comma è quantificata in Euro 1,00 € per ogni giornata di servizio svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

4. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del contratto nazionale.

5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.

6. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Art. 11

Telelavoro

Regolamento approvato con delibera di Giunta n. 66 del 31/07/2019.

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

Dott. Antonio Basile

SEGRETARIO COMUNALE



1. Le parti danno atto che la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;

3. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato)	50%
2. Esperienza (ovvero permanenza nella categoria economica di appartenenza)	50%

in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;

in caso di ulteriore parità l'età anagrafica del dipendente, privilegiando il dipendente più anziano.

Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:

Anzianità di servizio di 24 mesi quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura;

Per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCDI, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 12 mesi. Per un totale di 36 mesi.

Nell'anno 2019 non saranno effettuate progressioni economiche orizzontali.

Art. 13

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata da apposito regolamento.

4. La disciplina relativa agli incentivi derivanti dal recupero evasione IMU e TARI è regolata da apposito regolamento.

Dott. Antonio Basile
SEGRETARIO COMUNALE

Art. 14

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziare dall'amministrazione possono essere finanziati progetti coerenti con le previsioni contenuti negli atti di programmazione dell'ente.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

Art. 15

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla performance, disciplinata da apposito regolamento.
2. I premi correlati alla performance sono normalmente erogati entro aprile dell'anno successivo di riferimento.

Art. 16

Criteri per l'individuazione delle fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

1. Le parti istituiscono fasce di flessibilità per i dipendenti del comune di Comune di Albiolo precisamente:
 - 1 ora ante e post l'orario di lavoro, in ingresso ed in uscita.
- La flessibilità in negativo si recupera nella giornata e comunque nel corso dello stesso mese.

Art. 17

Disposizione finale

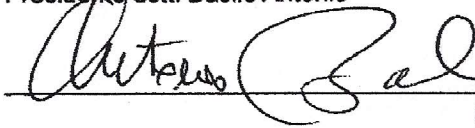
1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Salvo dove diversamente disciplinato o non applicabile, l'accesso ai vari istituti del presente C.C.D.I. presuppone che la prestazione lavorativa sia osservabile entro un arco temporale di riferimento adeguato. Qui di seguito, l'elenco delle cause di esclusione e le relative eccezioni:
 - prestazione lavorativa per un periodo inferiore ai tre mesi;
 - in caso di orizzonte temporale utile, sono previsti abbattimenti percentuali proporzionati, ferma la franchigia della tolleranza del 10%;
 - sono escluse assenze che derivano dai periodi di maternità obbligatoria, i periodi di congedo per motivi di salute in caso di terapie salvavita e assenze per la legge 104/92; sono altresì escluse le assenze che derivano dall'attività sindacale nei limiti dei relativi monte-ore previsti dalla contrattazione collettiva nazionale.
3. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di

Dott. Antonio Basile
SEGRETARIO COMUNALE

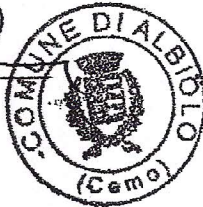
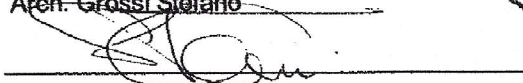
lavoro.

Delegazione di parte pubblica:

Presidente dott. Basile Antonio



Arch. Grossi Stefano



Delegazione di parte sindacale:

Zucchi Manila (cgil):

