



Comune di Mignanego  
Relazione illustrativa  
tecnica  
c.c.d.i. 2017

## Relazione illustrativa tecnica

*Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione</b>	20/12/2017 (data del pre-accordo con la parte sindacale) <b>22 DIC 2017</b> ..... (data sottoscrizione definitiva)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1 GENNAIO 2017 – 31 DICEMBRE 2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><b>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta):</b>            Carlo Ranocchia Cuttini – Segretario Comunale – Presidente            Vittorio Salvarezza – Resp.Area Fin./Aff.Gen. - Componente            Elisabetta Lo Cirio – Resp.Area Tecnica - Componente</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b>            SIND. FP CGIL            SIND. CISL FP            SIND. UIL FPL</p> <p><b>R.S.U.:</b>            Francesco Carnevali            Giorgio Frisone            Giuseppe Carlini</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</b>            SIND. CISL FP Maria Teresa Marras</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	<i>Personale non dirigente del Comune di Mignanego</i>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione preventiva del Nucleo Indipendente di Valutazione interno ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999 per le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 effettivamente destinate al raggiungimento di obiettivi specifici</p>
		<p>L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance 2017/obiettivi previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera del Giunta Comunale n. 35 del 08.08.2016 e Delibera del Giunta Comunale n. 60 del 20.11.2017</p>
		<p>E' stato adottato il Programma triennale per la prevenzione della corruzione Triennio 2016-2018 con Delibera della Giunta Comunale n. 3 del 25/01/2016 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013</p>
	<p>L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.</p>	
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

*Modulo II - Illustrazione dell' articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)*

**a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Per l'anno 2017 già con la determina di costituzione del Fondo n. 126 del 30.10.2016, il Responsabile dell'Area Affari Generali/Finanziaria ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art.33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 46.603,25, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per le risorse all'anno 2017 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, destinando inoltre per l'anno:

1. **Indennità di rischio (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 1.330,00**

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999*

*D) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;*

*Art. 37 CCNL 14.9.2000*

*1. Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.*

*2. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni di cui al comma 1, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di L.40.000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.*

*3. Sono fatti salvi gli accordi di miglior favore sottoscritti alla data del 30.6.2000.*

*Art. 41 CCNL 22.1.2004*

*1. La misura della indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 è rideterminata in € 30 mensili lorde, con decorrenza dal 31.12.2003.*

2. **Indennità di maneggio valori (art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999) € 120,00**

**RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:**

*Art. 17 comma 2 lett. d CCNL 1.4.1999*

*D) il pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo, secondo la disciplina prevista dagli artt. 11, comma 12, 13, comma 7, e 34, comma 1, lett. f) g) ed h) del DPR 268/1987, dall'art. 28 del DPR 347/1983, dall'art. 49 del DPR 333/1990 e dalle disposizioni in vigore per le Camere di Commercio;*

*Art. 36 CCNL 14.9.2000*

*1. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale*

indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1.

3. Indennità di disagio (art. 17 comma 2 lett. e CCNL 1.4.1999) € 2.160,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. e CCNL 1.4.1999

E) compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C;

4. Particolari posizioni (art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99, art. 36, c.1, CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006) € 4.396,44

Art. 7 CCNL 9/5/2006 (che ha sostituito l'art. 17 comma 2 lett. f CCNL 1.4.1999)

1. La lett. f) del comma 2, dell'art.17 del CCNL dell'1.4.1999 è sostituita dalla seguente: " f) compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999. La contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera

2. E' disapplicata, dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto collettivo, la disciplina dell'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004.

5. Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett l. CCNL 01/04/99 come modificato dall'art. 36, c.2, CCNL 22/01/04) € 200,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 36 c.2 CCNL 22.1.2004 (che ha introdotto l'art. 17 comma 2 lett. i CCNL 1.4.1999)

2. All'art. 17, comma 2, è aggiunta la seguente lettera:

i) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi.

6. Incentivazione produttività collettiva (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 11.869,68

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 17 comma 2 lett. a CCNL 1.4.1999

A) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.99.;

Art. 37 CCNL 22.1.2004

1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli

aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Art. 5 CCNL 31.07.2009

1. Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.1.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

7. Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter) 4.998,25

Quota annuale delle risorse decentrate finalizzata a compensare le somme indebitamente erogate negli anni precedenti.

Le regioni e gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si e' verificato il superamento di tali vincoli. Nei predetti casi, le regioni ((adottano)) misure di contenimento della spesa per il personale, ulteriori rispetto a quelle già previste dalla vigente normativa, mediante l'attuazione di piani di riorganizzazione finalizzati alla razionalizzazione e allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso

accorpamenti di uffici con la contestuale riduzione delle dotazioni organiche del personale dirigenziale in misura non inferiore al 20 per cento e della spesa complessiva del personale non dirigenziale in misura non inferiore al 10 per cento. Gli enti locali adottano le misure di razionalizzazione organizzativa garantendo in ogni caso la riduzione delle dotazioni organiche entro i parametri definiti dal decreto di cui all'articolo 263, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Al fine di conseguire l'effettivo contenimento della spesa, alle unità di personale eventualmente risultanti in soprannumero all'esito dei predetti piani obbligatori di riorganizzazione si applicano le disposizioni previste dall'articolo 2, commi 11 e 12, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, nei limiti temporali della vigenza della predetta norma. Le cessazioni dal servizio conseguenti alle misure di cui al precedente periodo non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Le Regioni e gli enti locali trasmettono entro il 31 maggio di ciascun anno alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e al Ministero dell'interno - Dipartimento per gli affari interni e territoriali, ai fini del relativo monitoraggio, una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria che, con riferimento al mancato rispetto dei vincoli finanziari, dia conto dell'adozione dei piani obbligatori di riorganizzazione e delle specifiche misure previste dai medesimi per il contenimento della spesa per il personale ovvero delle misure di cui al terzo periodo.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

<b>UTILIZZO FONDO</b>	
Totale utilizzo fondo progressioni	<b>38.050,25</b>
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	8.553,00
<b>TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI</b>	<b>46.603,25</b>
Rischio	1.330,00
Maneggio valori	120,00
Disagio	2.160,00
Indennità particolari posizioni art 17 comma 2 lett. F	4.396,44
Specifiche responsabilità art 17 comma 2 lett.i	200,00
Produttività collettiva	11.869,68
<b>TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'</b>	<b>20.076,12</b>
Quota recupero somme (Art. 4 DL 16/2014 Salva Roma Ter)	<b>4.998,25</b>

TOT UTILIZZO LETTERA k)	4.998,25
TOTALE UTILIZZO FONDO	71.677,62

c) Gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI relativo all'anno 2016 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità di rischio, indennità maneggio valori, indennità disagio, particolari posizioni e specifiche responsabilità ecc.

1. **Progressioni economiche orizzontali STORICHE** (art. 17 comma 2 lett. b CCNL 1.4.1999) € 38.050,25

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

E' stato adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009.

Nel corso dell'anno 2017 la Giunta Comunale con Delibera n.56 in data 16/10/2017 ha approvato una nuova metodologia coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

L'organo di valutazione ha Verificato la coerenza del "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" con i criteri espressi dall'art. 7 comma del 3 del Dlgs. 150/09. In particolare sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n.150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Per l'anno 2017 non sono state previste nuove progressioni economiche orizzontali. Non sono stati contrattati quindi nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato qualora si dovessero prevedere nuove progressioni economiche.

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' stato approvato il Piano della Performance per l'anno 2017. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con la Delibera n. 35 del 08/08/2016 la Giunta Comunale ha approvato il Piano degli obiettivi 2016/2018 e con Delibera n. 60 del 20/11/2017 la Giunta Comunale ha approvato la Performance organizzativa di Ente per l'anno 2017. Tale piano è stato successivamente validato dall'organo di valutazione.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Giunta Comunale.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi.

La Giunta Comunale in particolare, con Delibera n. 57 del 16/10/2017 con oggetto "**PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2017. INDIRIZZI PER LA COSTITUZIONE. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**" ha stabilito di incrementare le risorse:

- ai sensi dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, della quota fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2010 e finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità espressamente definiti dall'Ente nel Piano esecutivo di Gestione 2017 approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 23 del 10/04/2017 unitamente al Piano della Performance approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 60 del 20/11/2017 in merito alla riorganizzazione delle competenze dei settori dell'Ente: tributi, finanziari, demografici, vigilanza e sociale attraverso razionalizzazione e contenimento della spesa.

L'importo previsto è pari a € 4.159,08 che verrà erogato solo successivamente alla verifica dell'effettivo conseguimento dei risultati attesi. Tali risorse potranno essere inserite solo in presenza del preventivo accertamento da parte dell'Organo di Valutazione, ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 1.4.1999.

Si precisa che gli importi, qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale interessato da attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, per un importo pari a € 3.000,00. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel Piano esecutivo di Gestione 2017 approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 23 del 10/04/2017 unitamente al Piano della Performance approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 60 del 20/11/2017.

Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

Tali obiettivi dovranno avere i requisiti di misurabilità ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa.

**g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessun'altra informazione.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica Dott. Carlo Ranocchia <sup>Cuttini</sup>

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile dell'Area Finanziaria/Affari Generali Rag. Vittorio Salvarezza

Mignanego, 20/12/2017.

