



COMUNE DI FOSSALTA DI PORTOGRUARO
PROVINCIA DI VENEZIA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

2017 - 2019

[Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature and several initials]

Articolo 1 **(campo di applicazione e durata)**

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Esso ha validità triennale ed i suoi effetti decorrono dal **1° gennaio 2017 e sino al 31 dicembre 2019;**

E' fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.

Gli effetti del presente contratto conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Articolo 2 **(Materie oggetto di contrattazione decentrata)**

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro sono così individuate:

1. Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
2. Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività
3. Criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità di specifiche responsabilità, di disagio e di rischio;
4. Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali;
5. Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge;
6. Verifica delle condizioni per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997.

Articolo 3 **(Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.01.2004)** **Quantificazione delle risorse**

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di competenza dell'Amministrazione che procederà applicando i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004.

La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti. Le risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (confermate nell'ambito dell'art. 31 comma 3 CCNL 22.01.2004) possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in

oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate. Mentre per quanto attiene le risorse di cui all'art.15 c.5 queste devono riguardare progetti che presentino tutte le caratteristiche previste nella norma stessa, potendo anche riguardare il mantenimento con progetto di dati standards di qualità ed efficacia della prestazione.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del responsabile del servizio finanziario, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili", del provvedimento viene data tempestiva informazione alla parte sindacale.

Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

Articolo 4 **(Criteri di destinazione delle risorse decentrate)**

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.01.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- A. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) – alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.
- B. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: utilizzo di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio.
- C. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro possono essere destinate risorse decentrate nella misura limite del 49% delle risorse destinate alla produttività individuale (incentivi). Saranno applicati i criteri di cui al successivo art. 7.



- D. Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.

Articolo 5

(Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie)

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono sui seguenti principi fondamentali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività e concorsualità;
- b) le risorse - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti.
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni, comunque correlato alle risorse disponibili.

Il compenso per produttività non sarà erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato che nel corso dell'anno non avranno prestato almeno 180 (centottanta) giorni di servizio effettivo, fatte salve le cessazioni dal servizio e le eccezioni previste dalla legge quali, ad esempio:

- congedo ordinario;
- permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- assenze per malattia dovuta a infortunio sul lavoro;
- permessi sindacali retribuiti;
- riposi compensativi e recupero straordinario;
- donazione di sangue – midollo osseo;
- astensione obbligatoria/facoltativa per maternità;
- permessi previsti dalla Legge 5 febbraio 1992, n. 104;
- permessi per nascita di figli e lutto.

Il beneficio verrà corrisposto anche al personale con contratto a tempo determinato che abbia prestato nell'anno almeno sei mesi di servizio.

Ai fini della distribuzione delle somme relative al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale il personale sarà valutato dal Responsabile del Servizio di competenza e dall'Organismo di Valutazione sulla base di due parametri:

Produttività di gruppo

Riguarda una valutazione complessiva del personale per area di appartenenza sulla base degli obiettivi assegnati all'area in sede di Piano Risorse ed Obiettivi ed è condizionato dal grado di raggiungimento di detti obiettivi come valutati in sede di determinazione della retribuzione di risultato del responsabile, che conseguentemente deve precedere quella del personale.

Produttività individuale

Relativa alla prestazione resa da ciascun dipendente e misurata sulla base di una scheda di valutazione.



I due parametri sono corretti sulla base dei coefficienti relativi alla categoria di appartenenza che si riportano nella sottostante tabella:

Categoria	Parametro
A	1,1
B	1,2
C	1,5
D	1,7

La somma dei parametri risultanti determinerà la graduatoria finale. Il coefficiente è ridotto proporzionalmente in caso di part time.

A ciascun dipendente spetta un premio il cui importo sarà dato dal riparto proporzionale della somma definita annualmente in contrattazione collettiva come "Fondo per la produttività collettiva e miglioramento dei servizi" ex art. 37, comma 2 del CCNL del 22.01.2004 come residua dopo l'applicazione del contratto stesso.

Articolo 6 (Indennità: fattispecie, criteri, valori)

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 01.04.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

Indennità di rischio

L'indennità di rischio di cui all'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio quali:

- impiego di automezzi e altri veicoli per trasporto di persone o cose; impiego di automezzi speciali (scala aerea, spazzatrice);
- esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, olii e loro derivati;
- 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;
- attività di necroforo;
- esposizione a rischi di contrazione malattie infettive;
- supporto al recupero di cani randagi;
- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc..

L'indennità di rischio è fissata dall'art. 41 del CCNL del 22.01.2004 in € 30,00; compete, per intero, solo in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 10 giorni lavorativi al mese; in caso contrario non viene corrisposta. L'indennità così calcolata viene decurtata in caso di assenze per malattia, così come previsto dalla vigente legislazione in materia.

L'individuazione dei soggetti cui spetta l'indennità di rischio, sulla base dei criteri sopra definiti, spetta al titolare di posizione organizzativa.

Indennità di maneggio valori

Handwritten notes and signatures in blue ink on the right margin, including a signature and the name "Podolani".

Handwritten signature in black ink at the bottom right of the page.

Ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.

L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali – eventualmente – il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta maneggio di valori.

Tenuto conto dei vigenti limiti contrattuali (art. 36 CCNL 14.09.2000) si stabilisce che tale indennità venga fissata in €. 1,35 al giorno per la figura dell'Economo Comunale e per gli altri agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'erogazione dell'indennità di maneggio valori avviene annualmente, a consuntivo, di norma, entro e non oltre la mensilità di giugno dell'anno successivo alla maturazione.

Indennità per specifiche responsabilità – Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999

In applicazione dell'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL del 01.04.1999, aggiornato da ultimo dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09.05.2006, si prevede una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte di dipendenti inquadrati in categoria B, C, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 c. 3 del CCNL 31.03.1999, e D (non titolari di posizione organizzativa).

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata nell'ambito del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi.

Ciascun Responsabile di servizio, con apposito provvedimento preventivo e scritto, adeguatamente motivato, provvede ad individuare il personale dipendente cui conferire le particolari responsabilità. Detta indennità va a compensare in via prioritaria lo svolgimento di attività di supplenza del Responsabile del Servizio in caso di sua assenza, nello svolgimento dei procedimenti di sua competenza, compresa la sottoscrizione del provvedimento finale in quei procedimenti di minor rilevanza esterna.

Il provvedimento di individuazione può avere efficacia pari al provvedimento di nomina del Responsabile di servizio.

L'atto di conferimento dell'incarico dovrà altresì indicare la valutazione della indennità determinata, sulla base dei seguenti criteri:

punti	CRITERIO
50	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'
50	LIVELLO DI AUTONOMIA

In particolare :

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE ALLE RESPONSABILITA'
Da 31 a 50	50 PUNTI Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti inter organici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

Da 21 a 30	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti inter organici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente ecc.).
Fino a 20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti non complessi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.
Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA 50 PUNTI
Da 31 a 50	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
Da 21 a 30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
Fino a 20	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Settore Organizzativo di riferimento.

Le risorse destinate a tale istituto contrattuale vengono annualmente determinate in sede di contrattazione decentrata tra la parte pubblica e le organizzazioni sindacali, e tenuto conto anche del numero di incaricati individuati.

Al punteggio massimo di 100 corrisponde l'importo massimo teorico di indennità erogabile pari a € 2.500,00. Per punteggi inferiori a 100 l'indennità spettante sarà conseguentemente proporzionata; la valorizzazione così ottenuta rappresenta l'importo teorico spettante e deve comunque trovare copertura nelle risorse del Fondo del salario accessorio destinate dalla contrattazione decentrata all'istituto, o esservi debitamente riproporzionata.

A consuntivo, si procederà alla ripartizione della quota complessiva destinata a tale istituto contrattuale e quindi alla determinazione della quota spettante a ciascun incaricato, provvedendo alla riduzione proporzionale.

Non sono da considerarsi assenze che incidono sulla corresponsione dell'indennità i giorni di ferie. In caso di lavoro a tempo parziale l'indennità è determinata in misura corrispondente al part-time.

L'erogazione del valore indennitario è effettuata a consuntivo annuale.

Indennità per specifiche responsabilità - Art. 17 comma 2 lett. I) del CCNL 01/04/1999

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe nonché responsabile dei tributi, è riconosciuto un compenso annuale di € 300,00 annui lordi.

Indennità di disagio


A

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo, mansioni, profilo di inquadramento, ed è condizione che si ravvisa in un numero decisamente limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione deve essere intensa, continuativa, sistematica nonché differenziata rispetto a quella degli altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- d) prestazione di lavoro che comporta particolare disagio derivante da servizi diretti all'utenza con problemi di disadattamento e/o grave emarginazione sociale, di non autosufficienza o incapacità di intendere e di volere; la condizione deve essere intensa, continuativa, sistematica nonché differenziata rispetto a quella degli altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Per le fattispecie di cui alle lettere a), b) e d), l'importo dell'indennità di disagio è fissata in € 30,00; compete, per intero, solo in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 10 giorni lavorativi al mese; in caso contrario non viene corrisposta. L'indennità così calcolata viene decurtata in caso di assenze per malattia, così come previsto dalla vigente legislazione in materia.

Per la fattispecie di cui alla lettera c) verrà corrisposta un'indennità pari a € 10,00 per ciascuna singola attivazione fino ad un massimo non superabile di € 30,00 mensili. Detta indennità non è cumulabile con le altre fattispecie di cui alle lettere a), b) e d).

L'individuazione dei soggetti cui spetta l'indennità di disagio, sulla base dei criteri sopra definiti, spetta al titolare di posizione organizzativa.

L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio a meno che non riguardi fattispecie diverse.

Articolo 7 **(Criteri di valutazione per le progressioni orizzontali)**

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Le progressioni economiche vengono assegnate secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, come recepiti dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance : il maggiore (rispetto ad altri dipendenti) punteggio di valutazione annuale ai fini della produttività individuale (scheda di valutazione) costituisce criterio di attribuzione della progressione con graduatoria di merito delle progressioni redatta seguendo le valutazioni individuali di produttività nel periodo considerato dei soggetti che propongono domanda.



In subordine a parità di punteggio di valutazione annuale prevarrà la maggiore anzianità lavorativa nell'ente ed in caso di ulteriore parità la maggiore età anagrafica

Articolo 8 **(Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge)**

In riferimento a quanto previsto dall'art. 15, comma 1, lett. d) e k) del CCNL 1.4.1999, ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti ai sensi degli specifici regolamenti vigenti nell'Ente, ovvero di specifici accordi da definirsi, di norma, nella sessione negoziale dell'accordo annuale di destinazione delle risorse economiche del fondo del salario accessorio.

Articolo 9 **(Disciplina del premio di efficienza – Piani di razionalizzazione)**

In applicazione di quanto contenuto nella Manovra-bis e precisamente all'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98 del 06.07.2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15.7.2011, le parti riconoscono la validità dei Piani di Razionalizzazione (PdR) quali strumenti in grado di garantire i seguenti vantaggi per:

- a) l'Amministrazione, che avrà risparmi da utilizzare nei propri servizi essenziali;
- b) gli Amministratori, che potranno concretamente dimostrare ai cittadini la volontà di razionalizzare spese e servizi;
- c) i Responsabili dei Servizi, chiamati a misurarsi con obiettivi sfidanti e misurabili in termini di certezza;
- d) i dipendenti, coinvolti, nella loro attività quotidiana, nelle azioni del PdR e portatori di idee e suggerimenti per la "messa a regime" degli interventi;
- e) le OO.SS., che potranno recuperare quegli spazi di contrattazione, pesantemente ridotti a seguito dei "tagli" e "blocchi" delle varie Manovre governative;
- f) i cittadini/utenti, che sempre più in modo incisivo chiedono alla propria amministrazione azioni concrete di trasparenza, razionalizzazione, snellimento.

Per l'attuazione di quanto previsto dal presente articolo il Responsabile di posizione organizzativa e/o la Conferenza dei Responsabili, a seconda che l'attività di interesse sia di natura settoriale o intersettoriale, si rapporta ai principi contenuti nella normativa di riferimento.

Una quota fino ad un massimo del 50% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti dalle iniziative di cui al presente articolo è destinata a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto. Il conseguimento del risparmio deve, in ogni caso, essere certificato dall'Organismo di Valutazione.

Articolo 10 **(Interpretazione autentica)**

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia anche su istanza unilaterale debitamente motivata, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

Articolo 11 (Norma transitoria)

Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio 2017.

Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto.

Li, 28 settembre 2017

LE PARTI NEGOZIALI

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Segretario Comunale dott. Paolo ORSO



LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE :

per la CISL: sig. Carlo Alzetta



per la CGIL: sig.ra Franca Vanto



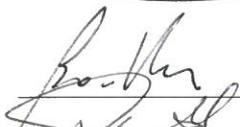
per la UIL: sig. Giovanni Zennaro.

sig. Ivano Stefanuto

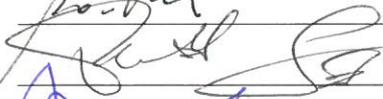


per la RSU aziendale:

sig. Paolo Bon



sig. Sergio Pivetta



sig. Iofre Bortolusso

