



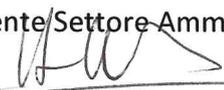
Città di Cuornè
Città Metropolitana di Torino

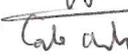
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE
PER IL TRIENNIO 2018/2020**

Il giorno *ventotto* del mese di dicembre dell'anno duemiladiciotto la delegazione trattante nelle persone dei Sigg.ri:

Per la parte pubblica:

BARBATO Dott.ssa Susanna – Segretario Comunale e Dirigente Settore Amministrativo 

NOTO Arch. Maria Teresa – Dirigente Settore Tecnico 

ARALDI Carlo – Responsabile Servizio alla Persona I.C.T. 

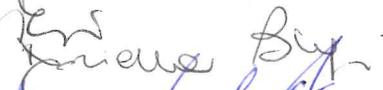
Per la parte Sindacale:

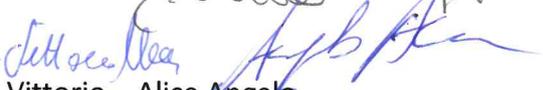
Rappresentanza sindacale unitaria:

Previati Mara 

Sereno Regis Marzia 

Vona Enrico 

Pierri Patrizia 

Bugni Doriana 

OO.SS. territoriali di categoria:

F.P. C.G.I.L. – Mecca Vittorio – Alice Angelo 

C.I.S.L. F.P. – Truffa Diego 

U.I.L. F.P.L. – Osella Paolo 

ha definito il seguente accordo integrativo nell'ambito delle materie delegate a tale livello dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	Oggetto e obiettivi
Art. 2	Ambito di applicazione
Art. 3	Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
Art. 5	Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
Art. 6	Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
Art. 7	Progressioni economiche
Art. 8	Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
Art. 9	Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
Art. 10	Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)
Art. 11	Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995)
Art. 12	Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
Art. 13	Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)
Art. 14	Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)
Art. 15	Reperibilità (art. 24, CCNL 2018)
Art. 16	Indennità asilo nido estivo

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 17	Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)
---------	--

TITOLO IV - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

TITOLO V - FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 18	Fondo Risorse decentrate anno 2018 - costituzione
Art. 19	Fondo Risorse decentrate anno 2018 - destinazione

Handwritten signatures in blue and black ink at the bottom of the page. There are several distinct signatures, including one that appears to be 'Alan' and another that is a large, bold signature.

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Cuornè con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata – Revisione

1. Il presente CCI ha durata triennale per il periodo 2018/2020 per quanto riguarda le materie di cui dall'art. 4 all'art. 20 del presente CCI., mentre ha durata annuale, per l'anno 2018, in riferimento ai criteri di ripartizione del fondo per le diverse modalità di utilizzo di cui al successivo TITOLO V.
2. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or full names, scattered across the lower half of the document. The ink is a consistent blue color, and the handwriting varies in style, from cursive to more blocky or stylized forms.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteria per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000 e all'art. 6 CCNL 05.10.2001.
2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.
3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteria per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla Performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa. Tale percentuale è definita annualmente in sede di atto di indirizzo della Giunta Comunale alla delegazione trattante di parte pubblica.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. In via sperimentale per l'anno 2018 il premio individuale viene erogato come segue:
 - la misura della maggiorazione è pari ad € 103,00;
 - il contingente massimo di personale a cui è attribuita la maggiorazione è pari a n. 6 dipendenti di cui 4 da assegnare nel Settore Amministrativo e 2 da assegnare nel Settore Tecnico;
 - i premi da assegnare nel Settore Amministrativo, valutata la consistenza numerica del personale assegnato a ciascun Servizio, sono ripartiti come segue: 2 Servizio alla Persona – I.C.T., 1 Servizio Finanziario, 1 Servizio Polizia Locale;
 - la maggiorazione può essere attribuita ai dipendenti a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti superiore a punti 95,00.



Art. 7
Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

In sede di linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica la Giunta Comunale prevede la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche di ciascun anno.

2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi confluiscono nelle risorse destinate alla produttività.

CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

Sono ammessi alla progressione orizzontale dell'anno di riferimento i dipendenti in servizio a tempo indeterminato che siano in possesso dei seguenti requisiti alla data stabilita dalla decorrenza della progressione economica:

- a) siano in possesso della stessa posizione economica da almeno due anni e abbiano maturato almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Ente;
- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale (seppur comminato per iscritto);
- c) l'accesso alla progressione è subordinato alla valutazione media conseguita nel triennio precedente, nel modo seguente:
 - Valutazione media da 0 a 69,99 punti: non si accede alla progressione;
 - Valutazione media da oltre i 70,00 punti: si accede alla progressione.

La procedura selettiva consiste nella formazione di una graduatoria, distintamente per ciascuna categoria, (A,B,C,D) nell'anno di riferimento. L'ordine sarà determinato dalla media delle valutazioni ai fini della performance conseguite nel triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto.

La graduatoria viene approvata con determinazione del Responsabile del Servizio alla Persona – I.C.T. ed affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi.

Accederanno alla progressione economica orizzontale i dipendenti meglio classificati nella graduatoria della propria categoria e comunque nel limite del budget economico destinato a tale istituto per l'anno di riferimento. Tale importo è stabilito annualmente secondo quanto indicato al comma 1 del presente articolo.

La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue and black ink. From left to right, there is a blue signature, a black signature, a blue signature that appears to read 'J. Mayer', a blue signature that appears to read 'K. S...', a black signature, a blue signature that appears to read 'V. E.', and a black signature that appears to read 'M. S.'. There are also some scribbles and other marks in blue and black ink.

Nel caso in cui si presentino situazioni di pari merito, la P.E.O. verrà assegnata:

- al dipendente che da più anni non beneficia di progressione orizzontale

In caso di ulteriori pari merito:

- al dipendente che ha ottenuto la valutazione individuale più alta nei due anni precedenti.

Per l'anno 2018 non sono previste progressioni orizzontali. Le parti si impegnano a valutare per l'anno 2019 la possibilità di prevedere nuove progressioni orizzontali.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. In questo ente è considerata attività a rischio quella garantita dal personale tecnico/manutentivo e dal personale addetto alla preparazione e somministrazione dei pasti. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,50 per ogni giorno di effettivo servizio, a decorrere dal 01/01/2019.
3. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.
Al maneggio valori è interessato il personale che si occupa di economato e di riscossione tributi minori, diritti anagrafe e stato civile, TOSAP e mercati, sanzioni CdS e peso, gestione buoni mensa. La misura dell'indennità è stabilita in € 1,00 per ogni giorno di effettivo servizio a decorrere dal 01/01/2019.
4. Il responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.
5. Per l'anno 2018 le indennità di cui al presente articolo verranno erogate con i criteri e i compensi previsti dal Contratto Collettivo Integrativo anno 2017.

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. L'assegnazione dell'indennità in parola si basa sui seguenti criteri:

• requisiti minimi per il conferimento sono:

- attribuzione di responsabilità formale e diretta di una pluralità di processi tecnico – amministrativi complessi e diversificati (richieste conoscenze e capacità operative multi specialistiche)
- responsabilità operative particolarmente rilevanti

• tipologie di responsabilità che giustificano il conferimento (esemplificazione non esaustiva) e importo massimo erogabile:

- personale con profilo professionale di vice comandante Polizia Municipale – € 2.500,00
- personale inquadrato nella categoria D preposto alla gestione di procedimenti complessi per i quali è richiesta preparazione e formazione specialistica (CUC e tributi) – € 700,00
- personale inquadrato nelle categorie C e D preposto ad attività che presuppongono significativi spazi di autonomia operativa – € 500,00



- personale inquadrato nelle categorie B3 (ex quinta q.f.) e C preposto al coordinamento di gruppi di lavoro composti da almeno 5 soggetti – € 300,00.
2. L'individuazione dei dipendenti destinatari dell'indennità dovrà avvenire annualmente con apposito atto adottato da parte del dirigente/responsabile di servizio e l'erogazione della stessa è collegata all'effettivo esercizio delle specifiche responsabilità di cui al precedente comma 1. Analogamente si provvederà annualmente alla liquidazione del compenso spettante.
 3. Per l'anno 2018 si prevede l'erogazione delle indennità suddette in quanto non vengono introdotti nuovi e diversi criteri per la relativa attribuzione rispetto a quanto previsto dal CCI 2017.
 4. Le parti stabiliscono di rivedere nel corso del 2019 i criteri per l'assegnazione delle indennità in parola dando atto che le eventuali nuove indennità verranno erogate dal 2020.

Art. 10

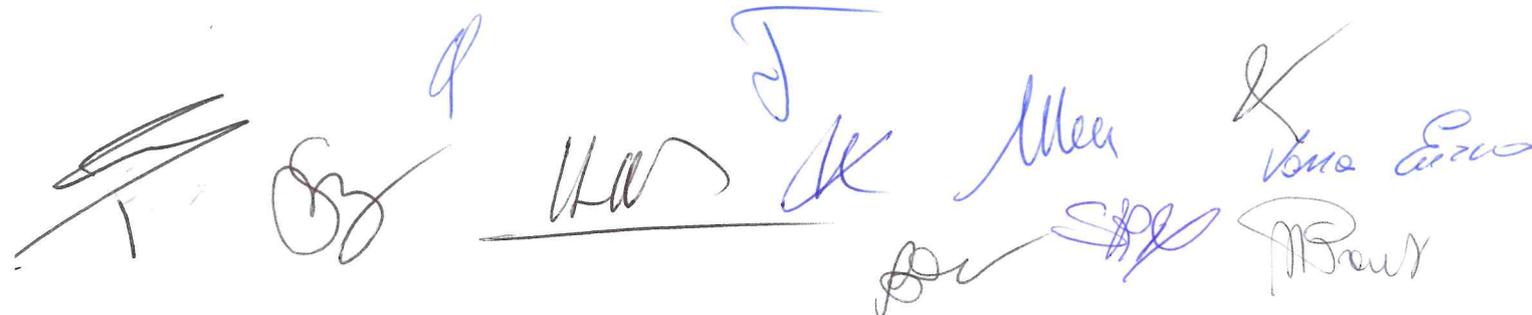
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2018)

1. Vengono attribuite al personale le seguenti indennità:
 - Dipendenti ai quali sono state affidate con atto formale le funzioni di Ufficiale di Stato Civile ed anagrafe ed Ufficiale Elettorale - € 300,00 annui;
2. Tale indennità è corrisposta a pieno anche nel caso di nomina di dipendenti con orario di lavoro ridotto, mentre viene proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario) e non viene corrisposta nel caso di astensione facoltativa dal lavoro.
3. La quantificazione delle risorse è effettuata a titolo previsionale. Gli eventuali risparmi che si accertassero a consuntivo confluiranno nel fondo per compensare miglioramenti di produttività individuale di cui all'art. 5 del presente contratto, analogamente si procederà in caso di una maggiore spesa: in tal caso si procederà alla riduzione del suddetto fondo.
4. In caso di doppio incarico, le cifre non sono cumulabili.
5. Per l'anno 2018 vengono erogate le indennità previste dal CCI 2017.

Art. 11

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Nel caso in cui, per motivi adeguatamente documentati, il personale dovesse richiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro oltre la flessibilità standard di 30 minuti, il responsabile del personale in accordo con il responsabile del servizio può determinare una particolare articolazione dell'orario di lavoro che preveda la flessibilità;
2. La flessibilità prevede che ogni entrata possa essere posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. Deve essere comunque assicurata la presenza in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile, in fasce orarie centrali, antimeridiane e ove sussistano pomeridiane, che assicurino la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura;
3. Per i servizi da svolgersi con tempi ben definiti la flessibilità in entrata è stabilita in 5 minuti.



Art. 12
Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato
(art. 7, c. 4, lett. U, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 13
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.
(art. 7, c. 4, lett. V, CCNL 2018)

1. La retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa verrà erogata come previsto dal CCI 2017 in quanto entro il 20/05/2019 sarà necessario procedere a quanto previsto negli articoli 13 – 14 – 15 del CCNL vigente.

Art. 14
Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. L'attività di turnazione è prevista e disciplinata dall'art. 23 del CCNL 21/05/2018, il quale, al comma 1, dispone che gli Enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possano istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Al personale con orario di servizio articolato in turni spetta la percezione di una indennità volta a compensare i disagi derivanti dalle particolari modalità di esplicazione dell'attività lavorativa, calcolata incrementando la retribuzione oraria presa in considerazione dalla disciplina contrattuale (art. 10 CCNL 09/05/2006) della percentuale di maggiorazione del 10%, nel caso di codesto Ente, in quanto il turno è suddiviso tra antimeridiano e pomeridiano, da effettuarsi nei giorni feriali e compete solo per i periodi di effettiva prestazione lavorativa, pertanto per ogni giorno di assenza dal lavoro a qualunque titolo essa non può essere corrisposta.

3. La corresponsione dell'indennità turno avviene mensilmente, sulla base della prestazione lavorativa effettuata nel mese precedente.

Art. 15
Reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. L'attività di turnazione è prevista e disciplinata dall'art. 24 del CCNL 21/05/2018, il quale, al comma 1, dispone che per le aree di pronto intervento individuate dagli enti può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.

2. L'attività è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno con raddoppio di tale importo in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale. L'indennità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.



3. In caso di chiamata, il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario.

4. Ciascun dipendente, a rotazione, non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte al mese.

Art. 16

INDENNITÀ ASILO NIDO ESTIVO

Al personale educativo e ausiliario dell'asilo nido è corrisposta una indennità giornaliera di € 20,00 (personale educativo) e di € 13,00 (personale ausiliario) spettante per ciascun giorno eccedente quelli previsti dall'art. 31 comma 5 C.C.N.L. 14/09/2000 e quindi per i giorni effettivamente lavorati.

TITOLO III – PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 17

Indennità servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia Locale che svolge servizi esterni di vigilanza resi "in via continuativa" a decorrere dal 01/01/2019.

2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'articolo 70-bis del CCNL.

3. La misura dell'indennità è fissata in € 1,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento di servizio esterno pari ad almeno il 60% dell'orario d'obbligo giornaliero.

4. L'individuazione dei dipendenti che hanno svolto il servizio in parola nonché l'erogazione della relativa indennità viene definita mensilmente a seguito di apposita comunicazione da parte del Responsabile del Servizio.

TITOLO IV – TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione fiscale relativa all'ICI (art. 3, comma 57, legge 23.12.1996, n. 662; art. 59, comma 1, lett. p), D. Lgs. 15.12.1997, n. 446);
- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;
- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'ente. (art. 9, D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7). La norma prevede che i contratti collettivi prevedano criteri di riparto delle somme conseguenti a sentenza favorevole con recupero delle spese legali a carico delle controparti.

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, e c. 5, lett. b), CCNL 2018.

Le clausole contrattuali possono ricalcare le norme di legge ovvero quelle recate dai precedenti contratti decentrati integrativi, in quanto trattasi di istituti consolidati.



TITOLO V – FONDO RISORSE DECENTRATE

Art. 18

Fondo Risorse Decentrate anno 2018 – costituzione

PARTE STABILE

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018	Unico importo consolidato anno 2017	160.317,26
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21/05/2018	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	2.498,78
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018	Recupero R.I.A. ed assegni ad personam personale cessato	3.724,89
Art. 67 c. 2 lett. g) CCNL 21/05/2018	Risorse corrispondenti a riduzioni stabili per il lavoro straordinario	832,00
Decurtazione permanente dall'anno 2015 operata per effetto dell'art. 9 comma 2 bis D.L. 78/2010 e s.m.i. (art. 1 comma 456 Legge Stabilità 2014)		19.820,00
TOTALE PARTE STABILE		147.552,93

PARTE VARIABILE

RIF.CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – compensi avvocatura interna per sentenze favorevoli all'ente – articolo 27 CCNL 14/09/2000	3.713,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 21/05/2018	Risorse previste da disposizioni di legge per incentivi – incentivi per funzioni tecniche – articolo 113 D.Lgs. n. 50/2016 (dal 1° gennaio 2018)	5.000,00
Art. 67 c. 3 lett. d) CCNL 21/05/2018	Frazione RIA personale cessato per le mensilità residue dopo la cessazione	157,62
Art. 67 c. 3 lett. h) e c. 4 CCNL 21/05/2018	Incremento contrattabile fino al 1,2% del monte salari anno 1997	1.240,23
TOTALE PARTE VARIABILE		10.110,85

TOTALE COSTITUZIONE FONDO AL LORDO DELLE RIDUZIONI	157.663,78
Riduzione da apportare al fondo per rispetto del limite 2016	0,00
TOTALE FONDO AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	157.663,78

[Signature]

Le parti in data odierna esaminano e sottoscrivono il regolamento per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i..

Le parti restano impegnate ad incontrarsi nel primo semestre del 2019 al fine di verificare l'applicazione del presente accordo e risolvere eventuali criticità.

Letto, confermato e sottoscritto

per la delegazione di parte pubblica:

BARBATO dott.ssa Susanna



NOTO arch. Maria Teresa

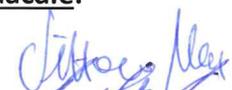


ARALDI Carlo



per la delegazione di parte sindacale:

MECCA Vittorio – C.G.I.L. – F. P.



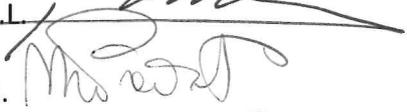
ALICE ANGELO - CGIL - FP



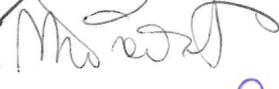
TRUFFA Diego - C.I.S.L. - F.P.



OSELLA Paolo - UIL F.P.I.



PREVIATI Mara – R.S.U.



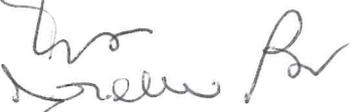
SERENO REGIS Marzia – R.S.U.



VONA Enrico – R.S.U.



PIERRI Patrizia – R.S.U.



BUGNI Doriana – R.S.U.

