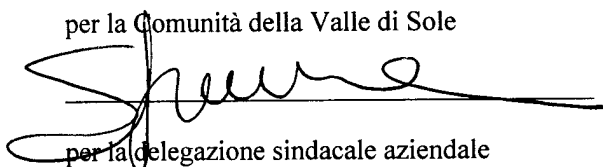


**IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO AZIENDALE TRA L'AMMINISTRAZIONE DELLA
COMUNITA' DELLA VALLE DI SOLE E LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI
PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE ANNI PRECEDENTI NON UTILIZZATE**

OBIETTIVI SPECIFICI – FOREG ANNO 2017

L'anno duemiladiciassette, il giorno 12 del mese di dicembre ad ore 10.00 presso la sede del Consorzio dei Comuni Trentini, composte da:

per la Comunità della Valle di Sole


per la delegazione sindacale aziendale

dott.ssa Silvia Farina- Segretario

per la CISL (nessun delegato)

per la U.I.L. (nessun delegato)

per la CGIL Rizzi Cristina

per la CGIL Fedrizzi Graziella

per la CGIL Molignoni Ernesto

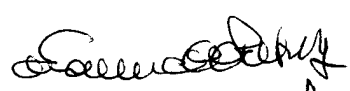
per le delegazioni sindacali firmatarie del C.C.P.L.

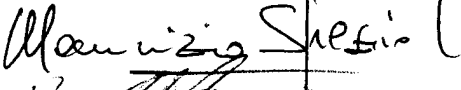
PATRIZIA EMANUELLI

MAURIZIO SPEZIALI

ANDREA BASSETTI

LORIS MURARO

per la C.G.I.L. 

per la C.I.S.L. 

per la U.I.L. 

per la Fe.N.A.L.T. 

originale Off. Pers.
competenza _____
conoscenza _____

Comunità della Valle di Sole
Prot. 0007461 del 15/12/2017
Class. 4.4



CONVENGONO E SOTTOSCRIVONO

Contratto decentrato ex articolo 74, comma 4, del D.P.Reg. 01.02.2005 n. 2/L,

Art. 10 dell'accordo sottoscritto in data 25 gennaio 2012 tra l'APRAN e le delegazioni sindacali per le modalità di utilizzo delle risorse del fondo denominato "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" – in sigla FO.R.E.G, modificato dall'articolo 4 dell'accordo di data 03 ottobre 2013 e dall'accordo stralcio per il rinnovo del CCPL 2016-2018, biennio economico 2016 - 2017.

Alla luce di quanto previsto dall'art. 1 comma 1 lettera a) dell'Accordo in ordine alle modalità di utilizzo delle risorse del fondo denominato "Fondo per la riorganizzazione e l'efficienza gestionale" per il personale del comparto autonomie locali – area non dirigenziale sottoscritto in data 25/01/2012, così come modificato dall'art. dell'Accordo sindacale di data 03/10/2013 e dall'accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro 2016 – 2018, biennio economico 2016-2017, le parti prendono atto che le risorse complessivamente a disposizione per il finanziamento della "quota obiettivi specifici" risultano così determinate:

- €. 16.254,87.-, derivanti da economie relative agli obiettivi specifici 2014, da quote degli obiettivi specifici 2015 e 2016 non utilizzate e dagli importi derivanti dalle ritenute di cui al comma 6 dell'art. 8 dell'accordo FOREG 25.01.2012 (come sostituito dall'Accordo CCPL 23 dicembre 2016) che vengono integralmente assegnate e distribuite negli obiettivi del presente accordo;
- €. 10.711,43 derivanti da risorse messe a disposizione come "quota obiettivi specifici" in sede di costituzione del FOREG 2017 di cui €. 1.500,00 vengono messe a disposizione e assegnate negli obiettivi del presente accordo, mentre €. 9.211,43 rimarranno disponibili e verranno assegnati su obiettivi individuabili nel prossimo anno, **contestualmente l'Amministrazione si impegna a convocare le OO.SS. entro marzo per la sottoscrizione dell'accordo decentrato Foreg 2018.**

OBIETTIVO 1

SOSTITUZIONE DI PERSONALE ASSENTE, SENZA O CON PARZIALE RICORSO AD ASSUNZIONI ESTERNE O AD AUMENTI DI ORARIO A FINI SOSTITUTORI, NON RICOMPRESI IN ALTRI SIMILI OBIETTIVI

o Attività

In continuità con quanto attivato in anni precedenti, questo progetto prevede di riconoscere la flessibilità, e quindi la capacità di risparmio di spesa all'interno dell'Ente, mediante la capacità di far fronte con risorse esistenti alle esigenze di servizio derivanti da assenze temporanee, diverse dal congedo ordinario, e da assenze definitive per cessazione dal servizio del titolare (per es. per pensionamento). Si terrà conto delle citate assenze, anche di quelle non continuative ma complessivamente rilevanti in termini di numero di giornate di assenza (complessivamente almeno 20 giorni annuali), che non devono aver dato luogo ad assunzioni a fini sostitutori di personale a tempo determinato, né ad aumenti di orario di servizio a personale in servizio a part-time, né ad una contrazione importante nei livelli qualitativo/quantitativi del servizio. Fra le assenze da computare nell'obiettivo si prevede comunque di considerare quelle legate al congedo ordinario, comunque superiore a 20 giorni continuativi, fruito in contiguità ad assenza per astensione obbligatoria e/o facoltativa parentale da parte del dipendente/della dipendente.

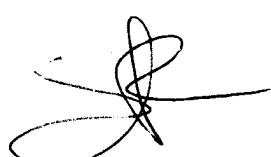
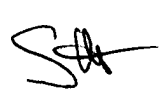
La valutazione sul conseguimento dell'obiettivo terrà conto quindi:

- delle strategie riorganizzative e di flessibilizzazione gestionale delle attività lavorative adottate dal Segretario della Comunità e dai Responsabili di Servizio;
- dal limitato ricorso ad assunzioni esterne e/o ad aumenti di orario di personale part-time;
- dall'apporto quantitativo e qualitativo di ciascun dipendente/operatore coinvolto nel progetto.

Coordinatore del progetto: dott.ssa Silvia Farina, coadiuvata dai Responsabili di Servizio che per le parti di competenza saranno consultati per la stesura della relazione finale a consuntivo del progetto e dei risultati conseguiti.

Personale coinvolto: Mocatti Sandra, assistente amministrativo, per la sostituzione di Zanella Cesare, Ciarla Claudia, assistente amministrativo, per la sostituzione di Pedrotti Maddalena, Andreis Ivan, coadiutore tecnico e Slanzi Fausto, assistente tecnico per la sostituzione di Combi Marcella.

Importo previsto per l'obiettivo: €. 1.004,87.- (minimo 100,00.-; massimo 600,00).

Riv. C.  Grazia Fedrizzi    

OBIETTIVO 2

a) RIORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI SEGRETERIA A SEGUITO DI PENSIONAMENTO E DELL'UFFICIO PERSONALE A SEGUITO DI MOBILITÀ INTERNA CON CONSEGUENTE AFFIANCAMENTO, ISTRUZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE NEO ASSUNTO.

Attività

Il presente obiettivo mira a premiare l'impegno profuso dal personale per fronteggiare una situazione assolutamente straordinaria verificatasi in seguito al pensionamento di una dipendente assegnata al servizio di segreteria a far data dal 1 febbraio 2017 e allo spostamento per mobilità interna, conseguente a procedura concorsuale, della dipendente che ricopriva da decenni il ruolo di responsabile di procedimento con assegnazione di area direttiva all'ufficio risorse umane, a far data dal 1 marzo 2017.

A seguito di una riorganizzazione sulle attività svolte e all'importante impegno professionale dei dipendenti in servizio, si è fatto fronte allo svolgimento delle attività in carico agli uffici con la sola parziale sostituzione per mobilità di personale, senza avere una contrazione nei livelli qualitativi e quantitativi del servizio e, per l'ufficio personale, si è dovuto attuare un importante e impegnativo percorso di affiancamento, istruzione e formazione del personale neo assunto a seguito di procedura concorsuale, privo di esperienza lavorativa specifiche in materia di gestione giuridico/economica del personale.

La valutazione sul conseguimento dell'obiettivo terrà conto quindi:

- delle strategie riorganizzative e di flessibilizzazione gestionale delle attività lavorative adottate dal Segretario della Comunità e dai Responsabili di Servizio;
- dall'apporto quantitativo e qualitativo di ciascun dipendente/operatore coinvolto nel progetto.

Coordinatore del progetto: dott.ssa Silvia Farina, Segretario generale e Responsabile del servizio di Segreteria, Affari generali e Ufficio Personale.

Personale coinvolto: Menghini Manuela - Collaboratore amministrativo, Zanella Nadia - Assistente amministrativo e Rizzi Lorenza - Coadiutore amministrativo

Importo previsto per l'obiettivo € 3.400,00.- (minimo 800,00.-; massimo 1.200,00).

b) ADEMPIMENTI STRAORDINARI IN MATERIA PREVIDENZIALE E PROCEDURE CONCORSUALI.

Attività

Nel corso dell'anno vi sono in previsione importanti adempimenti previdenziali e procedure concorsuali, assolutamente eccezionali in termini quantitativi, che richiedono un impegno straordinario oltre che professionalmente adeguato.

Si tratta in particolare del pensionamento di n. 6 dipendenti e l'espletamento di n. 5 procedure concorsuali che dovranno trovare conclusione entro fine anno 2017.

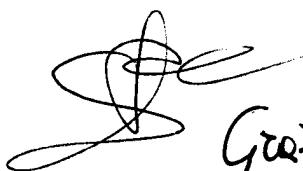
Il presente obiettivo mira a premiare l'impegno profuso dal personale per adempiere correttamente e nei termini previsti agli adempimenti citati, senza arrecare pregiudizio a tutta la restante attività d'ufficio e il rispetto delle scadenze fiscali, contributive nonché l'applicazione del nuovo accordo stralcio per il rinnovo del contratto collettivo provinciale di lavoro 2016/2018, biennio economico 2016 - 2017.

La valutazione sul conseguimento dell'obiettivo terrà conto quindi dell'apporto quantitativo e qualitativo di ciascun dipendente/operatore coinvolto nel progetto.

Coordinatore del progetto: dott.ssa Silvia Farina, Segretario generale e Responsabile del servizio di Segreteria, Affari generali e Ufficio Personale.

Personale coinvolto: Menghini Manuela - Collaboratore amministrativo, Zanella Nadia - Assistente amministrativo

Rizzi



Grazia Fedrizzi

Sat





Importo previsto per l'obiettivo: €. 800,00.- (minimo 200,00.-; massimo 400,00).

OBIETTIVO 3

REVISIONE GENERALE STRAORDINARIA DELL'INVENTARIO MOBILIARE DELL'ENTE.

L'obiettivo riguarda l'esatta valutazione del patrimonio mobiliare dell'Ente e la predisposizione della base dati per una corretta tenuta del registro dei beni ammortizzabili con costi di realizzazione notevolmente inferiori (circa ¼) rispetto a quanto si dovrebbe corrispondere ad una ditta per un incarico esterno. Considerato che l'ultima verifica sull'inventario è stata effettuata nell'anno 2007 e visto anche il passaggio da Comprensorio a Comunità della Valle di Sole e i recenti spostamenti interni di personale, si rende necessaria una revisione generale straordinaria dell'inventario dell'Ente, in modo da adeguare lo stesso alla normativa vigente e al regolamento di contabilità. Sono previste due fasi:

- a) la ricognizione generale di tutti i beni di proprietà dell'Ente collocati all'interno degli uffici e stabili, nonché quelli ubicati sul territorio;
- b) la rilevazione di ogni bene già inventariato andrà rivista considerando le disposizioni del vigente Regolamento di contabilità, visto che i beni di facile consumo, di rapido logorio e i beni di modico valore (fino a €.

260,00.- IVA inclusa) non andrebbero iscritti in inventario. Per i beni già rilevati si renderà necessario rivedere anche i criteri di valutazione, nonché le relative quote di ammortamento in conformità alle disposizioni della normativa vigente (dove sarà coinvolto il consegnatario dei beni eventualmente coadiuvato da uno o più dipendenti).

Coordinatore del progetto: Responsabile di servizio, rag. Arrigo Daprà

Personale coinvolto: Ciarla Claudia, Assistente amministrativo

Importo previsto per l'obiettivo: €. 1.000,00.- (minimo 500,00.-; massimo 1.000,00).

OBIETTIVO 4

ESECUZIONE DELLE FASI PROPEDEUTICHE ALLA RIFORMULAZIONE TARIFFAZIONE TIA.

A far data dal 1.1.2013 la Comunità ha adottato il sistema di misurazione puntuale dei RSU e assimilati.

Il modello di TIA provinciale 2018, predisposto sulla base del Decreto del ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare di data 20/04/2017, stabilisce i criteri per la realizzazione da parte dei Comuni di sistemi di misurazione puntuale della quantità di rifiuti conferiti al servizio pubblico o di sistemi di gestione caratterizzati dall'utilizzo di correttivi ai criteri di ripartizione del costo del servizio, finalizzati ad attuare un effettivo modello di tariffa commisurata al servizio reso, a copertura integrale dei costi relativi al servizio di gestione dei rifiuti urbani e dei rifiuti assimilati.

A tal fine si rende necessario procedere ad adeguare il regolamento TIA attualmente in vigore.

L'attività propedeutica, verrà assegnata alla dipendente all'Ufficio TIA.

Coordinatore del progetto: Responsabili di Servizio rag. Daprà Arrigo,

Personale coinvolto: Pontara Ada, Assistente contabile

Importo previsto per l'obiettivo: €. 1.200,00.- (minimo 800,00.-; massimo 1.200,00).

Peric
Graziella Fedicci

SA
h

OBIETTIVO 5

REMUNERAZIONE DI GRAVOSE ARTICOLAZIONI DELL'ORARIO E DELLA REALIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI ASSISTENZA DOMICILIARE NELLE GIORNATE DI SABATO E DOMENICHE E FESTIVITA' INFRASETTIMANALI AL PERSONALE OSA/OSS, COMPRESO LA SOSTITUZIONE DI PERSONALE ASSENTE.

Con questo progetto si prevede di riconoscere al personale di assistenza domiciliare (operatori socio-assistenziali e operatori socio-sanitari) il raggiungimento dei seguenti obiettivi specifici o situazioni di:

- 1) **gravose articolazioni di orario**, sia per quanto riguarda l'orario di servizio ordinario o festivo che risulta organizzato in modalità di orario rigido, che non consente flessibilità né in entrata, né in uscita, né nella pausa pranzo per le giornate con rientro pomeridiano. Il Servizio di assistenza domiciliare è realizzato nell'Ente con gestione diretta con proprio personale (n. 25 unità di personale di assistenza), garantendo da una parte qualità ed efficienza delle prestazioni erogate e dall'altro un elemento qualificante per l'attività svolta dall'ente Comunità di Valle.
- 2) **servizio festivo**: la riorganizzazione del servizio ha visto a decorrere da dicembre 2016 la reintroduzione del servizio festivo, dopo un'interruzione per mancanza di utenza che necessitava di tale intervento. Questa ha un carico di attività articolato in un turno di un operatore nelle giornate di sabato, domeniche e festivi infrasettimanali. La scelta di mantenere il servizio connotato da una rigidità dell'orario e da una totale presenza di personale interno nel SAD, anche festivo, ha conseguentemente richiesto al personale di assistenza domiciliare un maggior impegno personale, quotidianamente prestato, con ricadute in termini di minori possibilità di conciliazione lavoro-famiglia. Tale gravosità si aggiunge alla richiesta di ulteriore disponibilità a sostituire le colleghe nell'ambito delle due zone di servizio (Alta e Bassa Valle di Sole).
- 3) **sostituzione di personale assente** (sostituzione per lunghe malattie, congedi ecc.): la necessità di sostituire colleghi assenti per diversi motivi (anche per lunghe malattie) richiede flessibilità e disponibilità in termini di impegno a rapportarsi su nuova utenza e a spostarsi sul territorio (anche fra i due ambiti territoriali della Bassa e dell'Alta Valle).

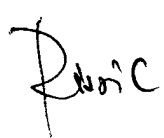
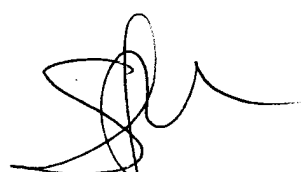
Per questo maggiore impegno e sacrificio da parte del personale, l'Amministrazione intende riconoscere una specifica forma di incentivazione con relativa premialità.

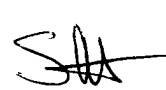
In relazione alle modalità di erogazione delle risorse legate al presente obiettivo, si individua un meccanismo su un dato quantitativo ed oggettivamente quantificabile sulla base del numero di turni lavorativi nelle giornate di sabato, domeniche e festività infrasettimanali, di €. 15,00.- per turno lavorato oltre al riconoscimento della gravosità degli orari rigidi in maniera forfettaria di €. 40,00.- per personale part-time (18 ore settimanali) per arrivare a €. 80,00.- per il personale a tempo pieno. Per la sostituzione si prevede un importo forfettario da un minimo di €. 30,00.- a €. 50,00.- in relazione all'effettivo coinvolgimento nell'obiettivo specifico.

Coordinatore del progetto: Responsabile di Servizio dott.ssa Rizzi Cristina

Personale coinvolto: n. 25 Operatori socio-assistenziali / socio-sanitari

Importo previsto per l'obiettivo: €. 2.750,00.- (minimo 60,00.-; massimo 140,00).



Graziella Fedrizzi





OBIETTIVO 6

PREMIALITA' AL PERSONALE ASSISTENTE SOCIALE PER CARICHI DI LAVORO GRAVOSI IN DIPENDENZA DI VACANZA DI ORGANICO (PENSIONAMENTI O CESSAZIONI PER ALTRE CAUSE), ASSENZA/CARENZA DI PERSONALE, ASSENZA DI COORDINATORE D'EQUIPE, NONCHE' PER ATTIVITA' DI PIANIFICAZIONE SOCIALE, PROGETTUALITA' IN BANDI E NELLA REALIZZAZIONE DI ATTIVITA' PROGETTUALI E RIORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO.

Con questo progetto si prevede di riconoscere al personale assistente sociale una premialità a remunerazione di carichi di lavoro gravosi in dipendenza di vacanza di organico, assenza di personale dal servizio attivo, assenza di un assistente sociale con funzioni di coordinamento d'equipe, nonché per attività di pianificazione sociale, nella progettualità in bandi e nella realizzazione di attività progettuali oltre all'esercizio di lavoro ordinario di servizio sociale professionale.

Si delineano 2 sotto-obiettivi specifici:

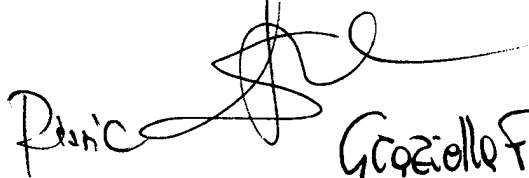
1) Fronteggiare alti carichi di lavoro in esito a carenze/assenze di organico:

- sostituzione del Responsabile di Servizio (Facchinelli) con una figura di Sostituto nei primi mesi del 2017, e solo successivamente l'immissione in servizio di un Responsabile di servizio neominato;
- collocamento in pensione di un'assistente sociale (Zanon) con conseguente assenza per fruizione di congedo ordinario arretrato e riposo compensativo per lavoro straordinario/supplementare non retribuito con compenso ma con riconoscimento di riposo compensativo;
- cessazione di personale assistente sociale a tempo determinato (Valentinelli) con conseguente assenza per fruizione di congedo ordinario arretrato e riposo compensativo per lavoro straordinario/supplementare non retribuito con compenso ma con riconoscimento di riposo compensativo;
- assenza nel modello organizzativo attuale della figura di coordinatore d'equipe, che da un lato consente un risparmio di spesa in termini di mancato riconoscimento della relativa indennità, dall'altro ha rilevanti ricadute in termini di richieste, impegni, carichi di lavoro sul personale assistente sociale in servizio, specie di quello in servizio a tempo indeterminato;
- carenza di personale amministrativo titolare e presenza di personale con inferiore inquadramento contrattuale con aggravii nelle attività di competenza del servizio sociale professionale.

2) Fronteggiare alti impegni e riconoscimento di risultati in attività progettuali, pianificatorie e nella riorganizzazione del Servizio sociale professionale. Scopo del presente obiettivo specifico è quello della remunerazione del carico di lavoro, in seguito agli eventi di cui al punto 1 già di per sé rilevanti in termini di richieste al personale, nonché quello di una remunerazione dell'impegno e riconoscimento di risultati in attività riguardanti la pianificazione sociale 2° ciclo attivata nell'anno 2017, e altra progettualità:

- attività pianificatorie, relative prioritariamente ad attività previste nel 2017 centrate sulla pianificazione sociale 2° ciclo (sono previsti almeno una quindicina fra Tavolo territoriale e Tavoli tematici);
- attività progettuali nell'innovazione sociale e generatività di risorse (es. Welfare km zero), sia nella fase di ideativa (es. Progetto Sun Card) che nella fase di realizzazione sul campo (Progetto Sun Card, Progetti sul benessere familiare, Amministratore di sostegno nelle Valli del Noce, Progetto Accoglienza, Tavolo stili di vita, Progetto Attiva la vita ecc.). La partecipazione della Comunità a queste azioni, spesso con titolarità in qualità di soggetto attivo o capofila, richiede un particolare impegno delle assistenti sociali chiamate a svolgere il lavoro in laboratori prevalentemente con sede a Trento (Welfare a km zero), in orari spesso serali o nel tardo pomeriggio (Tavolo stili di vita, Tavolo territoriale e Tavoli tematici), o comunque gravosi in considerazione dell'esigenza di mantenere efficienza e continuità nella gestione della casistica;
- nonché l'attuazione della riorganizzazione del Servizio sociale professionale (nuovi assetti organizzativi, nuovi recapiti, nuove assegnazioni di competenze territoriali e di utenza, introduzione di co-presenza nella gestione di casi complessi ecc.).

Il progetto riconosce il merito del personale anche in un vantaggio economico conseguito dall'Ente in termini di concrete possibilità di acquisizione di risorse economiche a finanziamento dei progetti che hanno il loro sviluppo nel corso dell'anno 2017 e oltre.


P. Riccio


Gozzello Federico









Coordinatore del progetto: Responsabile di Servizio dott.ssa Rizzi Cristina

Personale coinvolto: n. 6 Assistenti sociali

Importo previsto per l'obiettivo: €. 3.800,00.- (minimo 200,00.-; massimo 1.200,00).

OBIETTIVO 7

PREMIALITA' AL PERSONALE AMMINISTRATIVO PER CARICHI DI LAVORO AGGIUNTIVI O NUOVE ATTIVITA' IN DIPENDENZA DI VACANZA DI ORGANICO (PER MOBILITA' INTERNA).

Con questo progetto si prevede di riconoscere al personale amministrativo una premialità a remunerazione di carichi di lavoro aggiuntivi in dipendenza di vacanza di organico (per mobilità interna).

Si delinea in particolare l'obiettivo specifico di:

Fronteggiare alti carichi di lavoro in esito a carenze/assenze di organico legate a:

- sostituzione del Responsabile di Servizio (Facchinelli) con una figura di Sostituto nei primi mesi del 2017, e solo successivamente l'immissione in servizio di un Responsabile di servizio neominato;
- la mobilità di personale amministrativo titolare ad altro Servizio (Benvenuti) con contestuale revisione di distribuzione di compiti e competenze, sebbene non definitiva in attesa della copertura definitiva del posto vacante.

La carenza di personale amministrativo titolare e la presenza di personale con più bassi inquadramenti contrattuali determina un aggravio, una complessiva revisione delle competenze di ciascuno e una contestuale maggior richiesta di impegno nel fronteggiare gli adempimenti amministrativi del Servizio, sia da parte del personale assegnato al Servizio – Ufficio Socio-assistenziale, al Servizio – Ufficio Istruzione e Cultura oppure ad altro Servizio (Segreteria).

Il progetto riconosce che a fronte di vantaggio economico dell'Ente in termini di riduzione del costo del personale, si riconosce al personale una premialità.

Coordinatore del progetto: Responsabile di Servizio dott.ssa Rizzi Cristina

Personale coinvolto: Benvenuti Chiara, collaboratore amministrativo (dal 1 luglio 2017), Sartori Giuseppe, collaboratore amministrativo, Girardi Alan, Assistente amministrativo e Sartori Clementina, Coadiutore

<u>SCHEDA DI VALUTAZIONE - Fac simile</u>	
Servizio _____	
Nominativo _____	
Periodo considerato dal _____ al _____	
a. raggiungimento obiettivo assegnato	SI NO
b. modalità di raggiungimento dell'obiettivo :	

OBIETTIVO n.	importo	insufficiente	sufficiente	buono	ottimo
insufficiente	€ 0,00				
sufficiente	€ 500,00				
buono	€ 952,01				
ottimo	€ 1.404,01				

Rizzi

Giuseppe Fedele

Ed

Sartori

Benvenuti

NOTA A VERBALE

CGIL FP - UIL FPL

In riferimento all'obiettivo specifico relativo alla "Remunerazione di gravose antieccessioni dell'orario e della realizzazione del servizio di assistenza domiciliare nelle giornate di sabato, domenica e festività infrasettimanali al personale CSA/ASS, compreso la sostituzione di personale assente" si ritiene la modica entità dell'incentivo economico legato al turno serale (paria €15,00), anche alla luce degli impatti relativi decisi in altri territori.

Per l'anno 2018, quindi, questo CC.SS. chiede di valutare l'incremento di detta cifra, anche utilizzando risorse aggiuntive ai sensi dell'art. 3 comma 4 dell'Accordo Tariff (modificato dall'art. 10 dell'Accordo Stipulato dd. 23.12.2016)

FP CGIL

ERANUELLI PATRIZIA



FPL UIL

BASSETTI ANDREA

