

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		Protocollo di pre - intesa, siglato il 20/09/2017
Periodo temporale di vigenza		DAL 01/01/2017 al 31/12/2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Amministrativo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ANAAO ASSOMED; CIMO; AAROI EMAC; FP CGIL Medici; SNR aderente a FASSID; FVM Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): ANAAO ASSOMED; CIMO, CGIL Medici, FASSID, AAROI-EMAC e FVM
Soggetti destinatari		<i>Personale dipendente dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		1) Protocollo di pre-intesa aziendale sull'utilizzo del fondo di perequazione a favore della formazione fuori sede
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno <i>in data</i> _____
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <i>Vedi osservazioni in calce. L'Azienda ha predisposto e assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2016 il cui raggiungimento, previa verifica de Organismo Aziendale di Supporto, permette l'erogazione di una quota di incentivazione mentre altre quote sono correlate a Progetti Speciali e Finalizzati relativi alla produttività individuale.</i> È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 33/2013. <i>Vedi osservazioni in calce. L'Azienda ha predisposto ed assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2017 il cui raggiungimento, previa verifica dell' Organismo Aziendale di Supporto, permette l'erogazione delle quote di incentivazione mentre le altre quote sono correlate alla qualità della prestazione individuale.</i>

		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><i>L'intero articolo è stato abrogato per effetto dell'introduzione dell'art. 53 comma 1 lett. i) del D.Lgs n. 33/2013. Il programma triennale della trasparenza è stato pertanto formulato secondo i criteri stabiliti dalla nuova normativa.</i></p> <p><i>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2013-2016 con allegato Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 è stato approvato con delibera n. 16 del 29/01/2014</i></p> <p><i>Il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 é stato pubblicato nel sito aziendale dedicato all'Amministrazione Trasparente all'indirizzo</i> http://intranet.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/copy_of_PTTI_nuovaversione.pdf</p> <p><i>Successivamente sono stati inoltre adottati altri 2 PTPC/PTTI nel gennaio 2015 e gennaio 2016. Dal gennaio 2017 il PTTI non avrà più una sua originalità ma sarà ricondotto per la parte trasparenza nel PTPC per effetto delle modifiche al 33/13 effettuate con il 97/16 che prevede anche la fusione delle materie della prevenzione della corruzione e della trasparenza in un unico responsabile.</i></p> <hr/> <p>È stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><i>E' possibile consultare e scaricare il "Piano della Performance 2016-2018" nel sito aziendale istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente\Performance all'indirizzo:</i></p> <p><i>http://www.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/piano-della-performance</i></p> <p><i>Il documento è stato costruito in linea con le indicazioni di livello nazionale, regionale ed aziendale e seguendo la struttura indicata nella Delibera n. 1/2014 del 19/12/2014 dell'OIV regionale e successiva Delibera n. 3/2016 contenente l'aggiornamento delle linee guida sul Sistema di misurazione e valutazione della performance.</i></p> <p><i>E' inoltre disponibile e scaricabile dal sito aziendale, sempre nella sezione Amministrazione Trasparente\Performance, anche la Relazione sulla Performance.</i></p> <p><i>L'azienda ha predisposto ed assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2016 il cui raggiungimento, previa verifica Organismo Aziendale di Supporto permette l'erogazione delle quote di retribuzione di risultato.</i></p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>		
<p><i>Premesso che l'art. 74 del decreto 150/2009 afferma chiaramente che gli articoli 10 (piano della performance), 11, comma 2 (Programma triennale per la trasparenza e l'integrità) e commi 6 e 8 (obbligo di pubblicazione) del medesimo decreto non sono espressione della potestà legislativa esclusiva dello Stato né devono essere oggetto di adeguamento da parte delle Regioni e che, di conseguenza, le norme richiamate e i relativi istituti non hanno come destinatari le aziende sanitarie, si segnala che questa Azienda sanitaria nelle materie in questione segue le indicazioni della Regione Emilia-Romagna. In tal senso, la Giunta Regionale ha presentato un progetto di Legge Regionale per l'adeguamento della normativa regionale ai principi del D.Lgs. 150/2009 (Delibera di Giunta n. 1790/2010), in corso di esame. Si fa riferimento alla delibera n. 113 CIVIT del 2010 che prevede che, in caso di mancato adeguamento entro il 31.12.2010 degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nelle</i></p>		

disposizioni richiamati dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009, debbano trovare applicazione diretta soltanto gli articoli e i commi ivi richiamati, salva la facoltà degli Enti di operare più ampia applicazione. Tra le voci analiticamente indicate nei suddetti commi non sono incluse l'adozione formale dei documenti denominati Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, Piano della Performance, Relazione sulla Performance.

Gli ultimi due documenti sono stati costruiti sulla base delle indicazioni di livello nazionale, regionale ed aziendale e seguendo la struttura indicata nella Delibera n. 1/2014 del 19/12/2014 dell'OIV regionale e successiva Delibera n. 3/2016 contenente l'aggiornamento delle linee guida sul Sistema di misurazione e valutazione della performance.

In particolare la programmazione strategica tiene conto degli obiettivi di mandato, assegnati all'Azienda Usl di Ferrara con DGR N. 168/2015, della programmazione regionale DGR 1003/2016 e dei contenuti del "Progetto di integrazione strutturale delle due Aziende" elaborato congiuntamente dalle due Aziende Sanitarie della provincia, presentato in Conferenza Sociale e Sanitaria Territoriale in data 27/07/2015 ed approvato il 27/01/2016.

Si precisa comunque che, come sopra indicato, il piano dei macro obiettivi è pubblicato sul sito istituzionale.

Fondo della Retribuzione di Risultato AREA DIRIGENZA MEDICA

II.2 MODULO 2 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 del contratto integrativo

- *Campo di applicazione e finalità: la pre intesa è formulato secondo un unico articolato.*

Le norme contenute nell' accordo in esame si applicano a tutto il personale dipendente dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria per il periodo dal 1/01/2017 al 31/12/2017. L'accordo proposto regola una modalità di utilizzo del Fondo di Perequazione a favore. Con il presente Protocollo le parti concordano le modalità per l'utilizzo del Fondo di perequazione a favore della formazione fuori sede del personale, attraverso l'assegnazione al Servizio Interaziendale Formazione e Aggiornamento di una quota economica da definire annualmente d'intesa tra le parti.

Per l'anno 2017 viene assegnata una quota pari a € 100.000 derivante dalla Attività Libero Professionale 2016.








Se l'importo complessivo richiesto supererà il budget disponibile, saranno finanziate prioritariamente le richieste provenienti da professionisti appartenenti alle discipline che hanno una limitata possibilità di esercizio di attività libero professionale intramuraria o per i quali sia preclusa tale possibilità a causa dell'incompatibilità con le funzioni istituzionali e che, in base ai dati in possesso del Servizio Comune Gestione Risorse Umane, non hanno svolto attività ALP nell'anno 2016, mentre le richieste dei professionisti appartenenti alle altre specialità saranno finanziate con il budget residuo.

Ulteriori risorse disponibili sul Fondo di perequazione saranno finalizzate in base a successivo specifico accordo sindacale, in coerenza con i criteri indicati nell'art. 57 CCNL 08.06.2000.

L'utilizzo viene regolamentato da una prima classificazione di criteri, come segue:

Il fondo finanzia SOLO iniziative fuori sede di "particolare interesse" strategico della dirigenza medica di importo superiore a 516,46.

Le iniziative da finanziare con fondi riservati alle "iniziative di particolare interesse aziendale" possono essere proposte dagli operatori interessati, o dai Direttori di struttura complessa/Responsabili delle Unità Operative, inviando richiesta dettagliata al Servizio Interaziendale Formazione e Aggiornamento, nella quale dovranno necessariamente essere indicati i seguenti dati:

-  Titolo Iniziativa
-  Obiettivo
-  Sede e motivi della scelta
-  Durata del corso
-  Periodo di svolgimento
-  Preventivo dettagliato di spesa (iscrizione, viaggio, pernottamento, pasti, eventuali altre spese)
-  Ricaduta organizzativa

Le richieste devono essere sottoscritte ed autorizzate dal Direttore di struttura complessa/Responsabile della Unità Operativa e devono inoltre riportare il parere del Direttore del Dipartimento di appartenenza (l'eventuale parere negativo va formalmente espresso).

Acquisita la documentazione completa di tutte le autorizzazioni e pareri richiesti, il Comitato Scientifico esamina tutte le richieste ed assegna il finanziamento in relazione alla disponibilità del budget complessivo e del preventivo presentato; il finanziamento può essere autorizzato a completa copertura delle spese o anche titolo di contributo alla copertura delle stesse.

Il Comitato Scientifico non ammette al finanziamento eventuali richieste valutate non appropriate (come nel caso di dipendenti prossimi alla quiescenza, congressi in località esotiche, iniziative incluse nel piano di formazione in sede) esprimendo parere scritto.

Il Comitato Scientifico autorizza semestralmente il rimborso integrale o parziale (la percentuale è variabile in base alle richieste valutate pertinenti) delle spese documentate (che non potranno essere superiori all'importo autorizzato) secondo criteri di rilevanza proposti per approvazione al Collegio di Direzione, nell'ordine:

1. Corsi teorico/pratici o stages per l'acquisizione di competenze o skill specifiche
2. Master o corsi universitari di alta formazione
3. Presentazione presentazione orale corsi/convegni
4. Presentazione poster corsi/convegni
5. Partecipazione passiva corsi/convegni

Per ogni iniziativa può essere autorizzato un solo operatore per Unità Operativa.

Nel caso in cui un dipendente presenti più di una iniziativa annua, lo staff tecnico metodologico effettua una valutazione di merito per evitare che questo comporti il mancato accesso al finanziamento di altri operatori.

Le richieste per accedere a questo finanziamento sono valutate con cadenza semestrale:

- entro il 31 gennaio, per le iniziative programmate per il 1° semestre
- entro il 15 luglio, per le iniziative programmate per il 2° semestre.

Il Servizio Interaziendale Formazione e Aggiornamento provvede a comunicare, in forma scritta, alle parti interessate (Operatore, Direttore di U.O./Coordinatore e Direttore di Dipartimento/P.O.A) le iniziative autorizzate e i relativi finanziamenti.

- *Art. 2 Quadro normativo e negoziale di riferimento*

1) Riferimenti contrattuali:

- Art. 57 (C.C.N.L. 8/06/2000) "Criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi";

2) Riferimenti di legge e disposizioni interpretative:

Il quadro complessivo di riferimento della normativa in materia di attività libero professionale si è notevolmente ampliata e modificata con diversi interventi. Tra i più recenti si riportano i seguenti:

- L.R. 23/12/2004, n. 29 "Norme generali sull'organizzazione ed il funzionamento del Servizio Sanitario Regionale";

- D.L. 7 ottobre 2008 n. 154, “Disposizioni urgenti per il contenimento della spesa sanitaria e in materia di regolazioni contabili con le autonomie locali”, convertito nella L. 4 dicembre 2008 n.180 – art. 1 bis;
 - Delibera di Giunta Regione Emilia - Romagna n° 200 del 18/2/2008 “Revisione dei piani aziendali per il superamento della fase transitoria dell’attività libero professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del SSN. Attuazione dell’art. 8, comma 5, della L.R. 23 dicembre 2004 n. 29”;
 - Delibera di Giunta Regione Emilia - Romagna n° 1035 del 20/7/2009 “Strategia regionale per il miglioramento dell’accesso ai servizi di specialistica ambulatoriale in applicazione della DGR n. 1532/2006”, punto 3.3.1;
 - Accordo Conferenza Stato Regioni 18 novembre 2010 “Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province di Trento e Bolzano concernente l’attività libero-professionale dei dirigenti medici, sanitari e veterinari del Servizio Sanitario Nazionale”;
 - D.L. 29 dicembre 2011 n. 216 “Proroga di termini previsti da disposizioni legislative”, convertito nella L. 24 febbraio 2012 n. 14; art. 10, commi 2 e 3;
 - D.L. 28 giugno 2012 n. 89 “Proroga di termini in materia sanitaria”, art. 1, comma 1, convertito nella L. 7 agosto 2012 n.132;
 - Delibera di Giunta Regione Emilia – Romagna n. 1131 del 30 agosto 2013 “Linee guida regionali attuative dell’art. 1, co. 4, della legge 120/2007 “ disposizioni in materia di attività libero professionale intramuraria e altre norme in materia sanitaria” come modificato dal D.L. n.158 del 13 settembre 2012”.

In particolare per quanto riguarda il fondo di perequazione, si richiamano le disposizioni contenute nell’art. 5 – comma 2 – lettera e) del DPCM 27/03/2000 (atto di indirizzo e coordinamento concernente l’attività libero professionale intramuraria del personale della dirigenza sanitaria del servizio sanitario nazionale)

3) Riferimenti contrattazione integrativa aziendale:

Protocollo di intesa aziendale sull’utilizzo del Fondo di perequazione a favore dell’aggiornamento anno 2016, sottoscritto il 17/12/2015.

4) Provvedimenti deliberativi aziendali:

Per quanto riguarda il contesto regolamentare interno attinente la complessiva materia della Libera Professione si richiamano le seguenti deliberazioni aziendali:

– n. 298 del 22/11/2013 ad oggetto ““Applicazione delle disposizioni Delibera di Giunta Regionale Emilia-Romagna n. 1131 del 25/08/2013 “Linee guida regionali attuative dell’art. 1 co 4 della Legge 120/2007: Disposizioni in materia di attività libero professionale intramuraria e altre norme in materia sanitaria, come modificato dal D.L. 158/2012 “” con la quale si prende atto:

a) della ricognizione straordinaria degli spazi aziendali disponibili per la libera professione intramuraria (ALPI) prevista dal c.d. “Decreto Balduzzi” e richiesto dalla Regione Emilia-Romagna con nota prot. n. 0238243 del 11/1/2012 e prot. n. 255359 del 31/1/2012;

b) di quanto attuato a livello aziendale per dare concreto adeguamento alle previsioni contenute nella delibera n. 1131 del 30/08/2013 dotandosi di specifica infrastruttura di rete unica a livello aziendale che ha consentito la configurazione delle agende di prenotazioni, la registrazione delle prenotazioni, delle prestazioni effettivamente erogate, l’effettuazione di pagamenti con tracciatura di incasso, anche dai professionisti a ciò autorizzati;

– n. 370 del 24/12/2013 con la quale è stato costituito, nella forma di commissione paritetica, l’Osservatorio Aziendale permanente per il monitoraggio e la valutazione degli spazi individuati in azienda per l’esercizio dell’ALPI – DR 1131/2013, cui sono demandati funzioni di di monitoraggio e valutazione degli impatti delle decisioni assunte nell’individuazione degli spazi per l’ALPI nonché sulla rilevazione dei volumi di attività a rapporto tra ALPI e attività istituzionale.

In particolare, per quanto attiene la specifica materia del fondo di perequazione, si richiama l'art. 18 del regolamento della Regolamentazione dell'Attività Libero Professionale Intramuraria del Personale della Dirigenza Sanitaria, approvato con delibera n. 38 del 11/02/20115 che testualmente si riporta:

....

Art. 18
COSTITUZIONE DEL FONDO DI PEREQUAZIONE PER IL PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA

Ai sensi della vigente normativa in materia di ALPI e dei CC.CC.NN.LL. della dirigenza medica - veterinaria e sanitaria del S.S.N., é costituito un fondo aziendale, costituito da una quota della tariffa libero - professionale, pari almeno al 5%, destinato alla perequazione retributiva dei dirigenti appartenenti a discipline e unità operative impossibilitate, o con possibilità limitata, all'esercizio di attività libero professionale diretta, in ragione delle funzioni svolte o della disciplina di appartenenza.

La ripartizione di tale fondo viene eseguita annualmente secondo modalità stabilite in sede di contrattazione integrativa e comunque in proporzione all'attività prestata, tenuto conto che da tale ripartizione non può derivare un beneficio economico superiore a quello medio percepito dai dirigenti che espletano la libera professione.

In sede di contrattazione viene definita anche la valorizzazione oraria aggiuntiva da rendere da parte dei beneficiari. La trattenuta e la relativa ripartizione non opera nei confronti del personale convenzionato.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

Nella pre-intesa le parti concordano di assegnare, per l'anno 2017, una quota pari a 100.000 €uro derivante dall'attività libero professionale 2016 a favore della formazione fuori sede del personale.

C) Effetti abrogativi impliciti

Nulla da esporre

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa

L'Azienda si è dotata del I "Piano della Performance 2016-2018" consultabile nel sito aziendale istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente\Performance all'indirizzo: <http://www.ausl.fe.it/azienda/organizzazione/amministrazione-trasparente/piano-della-performance-1/piano-della-performance>

Il documento è stato costruito in linea con le indicazioni di livello nazionale, regionale ed aziendale e seguendo la struttura indicata nella Delibera n. 1/2014 del 19/12/2014 dell'OIV regionale e successiva Delibera n. 3/2016 contenente l'aggiornamento delle linee guida sul Sistema di misurazione e valutazione della performance.

E' inoltre disponibile e scaricabile dal sito aziendale, sempre nella sezione Amministrazione Trasparente\Performance, anche la Relazione sulla Performance.

La pre intesa prevede che le risorse disponibili sul Fondo di perequazione saranno finalizzate in base a specifico accordo sindacale in coerenza con i criteri indicati nell'art. 57 del CCNL del 08/06/2000.

Si dichiara che l'Azienda ha predisposto ed assegnato il Piano degli obiettivi per l'anno 2017 il cui raggiungimento, previa verifica Organismo Aziendale di Supporto permette l'erogazione delle quote di retribuzione di risultato.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali

Non pertinente

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

L'accordo in esame si colloca in un contesto volto a promuovere, vista la sempre minor disponibilità di risorse a disposizione, un maggior livello di formazione del personale con l'obiettivo di riuscire a garantire il mantenimento dei livelli qualitativi dell'offerta in prestazioni e servizi, pur a fronte di una diminuzione del livello complessivo di finanziamento.

G) Altre informazioni

Nulla da esporre.

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

III. 1 Modulo 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO

Il Fondo di perequazione si costituisce per accantonamento della percentuale del 5% calcolata sulla massa dei proventi da libera professione, al netto delle quote a favore dell'Azienda.

Il Fondo è utilizzato a consuntivo annuo previa individuazione dei destinatari, secondo l'accordo decentrato raggiunto con le Organizzazioni Sindacali:

Per l'anno 2017 la quota di fondi accantonati per le finalità previste dalla normativa contrattuale ed oggetto dell'accordo integrativo sulle modalità di attribuzione è la seguente:

FONDO PEREQUATIVO ALPI			
ANNO	ACCANTONAMENTO	UTILIZZO	TOTALE A DISPOSIZIONE ANNO 2017
2012	124.298,00	0	
2013	116.661,97	0	240.959,97
2014	119.889,60	0	360.849,57
2015	107.471,95	0	468.321,52
2016	105.377,79	-33.041,64	540.657,67
	573.699,31	-	33.041,64
			540.657,67

III.2 - Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa: FONDO PEREQUAZIONE A FAVORE DELLA FORMAZIONE FUORI SEDE

E' assegnata, con la pre intesa aziendale in esame, per l'anno 2017 una quota pari ad €. 100.000 a favore della formazione fuori sede del personale, tenuto conto delle risorse a disposizione:

	FONDO PEREQUATIVO ALPI		
ANNO	ACCANTONAMENTO	UTILIZZO	TOTALE A DISPOSIZIONE ANNO 2017
2012	124.298,00	0	
2013	116.661,97	0	240.959,97
2014	119.889,60	0	360.849,57
2015	107.471,95	0	468.321,52
2016	105.377,79	-33.041,64	540.657,67
	573.699,31	- 33.041,64	540.657,67
ANNO 2017		- 100.000	440.657,67

Nelle more della definizione dell'accantonamento di competenza dell'anno 2017, dopo l'assegnazione della quota di €. 100.000 a favore della formazione, le risorse residue saranno finalizzate in base a successivo accordo sindacale, in coerenza con i criteri indicati nell'art. 57 del CCNL 8/06/2000.

III.2.1 Modulo II – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali di Bilancio (Anno 2017)

La verifica dei limiti di spesa del fondo viene effettuata con cadenza trimestrale e rendicontata, complessivamente, su base annuale dall'U.O. Finanziaria la quale monitora la contabilizzazione complessiva degli introiti. La verifica trimestrale è di cassa, mentre quella di rendicontazione annuale, ai fini del Bilancio è di competenza dell'annualità di riferimento.

Il M.O. Gestione Stipendiale annualmente, ovvero a consuntivo predispone e comunica alla U.O E.F. la quota relativa alle trattenute del 5% destinate al Fondo per la perequazione.

III.2.2 Modulo II – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo (Anno 2017)

Nel Bilancio Preventivo dell'Esercizio 2017, risulta correttamente previsto lo stanziamento necessario. In particolare tale stanziamento sarà ricompreso nel conto economico 817010065 "Accantonamento fondi personale per A.L.P."

Il Fondo libera professione – perequativo è allocato al conto patrimoniale n. 202010063.

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO COMUNE
GESTIONE DEL PERSONALE
DOTT. Umberto GIAVARESCO