

n. 37177

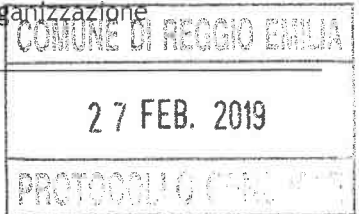
1 10 Pers



Direzione generale

Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione

Via San Pietro Martire, 3 - 42121 Reggio nell'Emilia



OGGETTO: SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DELL'IPOTESI DI ACCORDO PG N.164404 DEL 27 DICEMBRE 2018 SIGLATA CON LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE IN DATA 20/12/2018 SULLA "DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO-ANNO 2018".

Premesso:

che la Delegazione Trattante di parte pubblica e la Delegazione Trattante di parte sindacale hanno siglato in data 20/12/2018 un'ipotesi di accordo sulla distribuzione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo -anno 2018 (PG n.164404 del 27/12/2018) che costituisce allegato e parte integrante del presente verbale dove in particolare:

- Si dava atto che la costituzione del fondo Miglioramento efficienza per l'anno 2018 era avvenuta con Deliberazione di G.C. n. 60 del 12/04/2018 Allegato G e riassunta nello schema allegato A dell'ipotesi di accordo;
 - si precisava che il fondo miglioramento efficienza era stato poi rideterminato a seguito dell'entrata in vigore del vigente CCNL, sulla base delle indicazioni degli articoli 67 e 68 dello stesso, come da schema allegato B dell'ipotesi di accordo;
 - si conveniva che la distribuzione del fondo per l'anno 2018 avviene sulla base dell'accordo decentrato PG 27575/2008 e delle successive modificazioni intervenute, che in particolare per la performance di Ente si procederà nel corso dell'anno 2019 all'erogazione delle relative quote, una volta acquisite le certificazioni di performance dell'Ente, come previsto dal verbale Pg n. 131099 del 13/12/2017 (il medesimo CCNL prevede, all'art. 8 comma 7, che i contratti decentrati integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun Ente, dei successivi contratti collettivi integrativi).
 - si dava atto che gli istituti contrattuali sarebbero stati sottoposti a riordino e sistematizzazione in adeguamento al nuovo assetto normativo contrattuale entro l'anno 2019, attraverso un percorso di confronto tra le parti sulle base delle priorità e tempistiche congiuntamente stabilite e come di seguito elencate:
 1. criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità. (confronto)- febbraio 2019.
 2. criteri delle progressioni orizzontali. (contrattazione decentrata)- giugno 2019.
 3. criteri per attribuzione delle indennità legate alle particolari condizioni di lavoro (ex indennità di disagio, ex indennità di maneggio valori) ed in particolare per il personale della Polizia Municipale l'introduzione e la valutazione delle ricadute sul sistema organizzativo della nuova indennità per il lavoro esterno. (contrattazione decentrata)- aprile 2019

4. criteri per la distribuzione dei cosiddetti incentivi "ex lege" in particolare nuovo regolamento sugli incentivi tecnici.(contrattazione decentrata)- aprile 2019.
 5. criteri generali dei sistemi di valutazione della performance.(confronto)- giugno 2019.
 6. criteri per la attribuzione delle posizioni di particolari responsabilità. (Contrattazione decentrata).-ottobre 2019.
 7. altri istituti.- ottobre 2019
- si conveniva, nella medesima ipotesi di accordo, di riavviare a decorrere dal 01/01/2018 il percorso di assegnazione delle progressioni economiche orizzontali (PEO), come già previsto nell'intesa PG n. 131099 del 13/12/2017 sulla distribuzione del fondo per l'anno 2017, all'interno di un percorso pluriennale che tenga conto nel suo sviluppo dell'interruzione iniziata con il blocco dell'istituto a seguito del DL 78/2010, sulla base dei criteri definiti per l'anno 2018 nell' allegato C dell'ipotesi di accordo (attribuzione delle progressioni orizzontali);
 - La Delegazione Trattante di parte pubblica allegava all'ipotesi di accordo nota a verbale il cui contenuto è il seguente:

“La Delegazione Trattante di parte pubblica, ad integrazione dell'ipotesi di accordo sulla distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2018, conferma come prioritaria la revisione entro l'anno 2019 degli istituti elencati nella preintesa in adeguamento al nuovo assetto contrattuale, e ribadisce la volontà di istituire in quell'occasione dall'anno 2019 nuove posizioni organizzative per risolvere le criticità organizzative legate alla riduzione del numero delle posizioni dirigenziali, destinando le risorse necessarie (ammontare presunto 33.000 Euro, corrispondente a circa tre posizioni organizzative).
 - Tale ipotesi di accordo, con i relativi allegati, corredata della relazione illustrativa tecnico finanziaria (PG n. 10236 del 18/01/2019), è stata sottoposta all'esame del Collegio dei Revisori Ufficiali dei Conti del Comune di Reggio Emilia che, con proprio verbale n. 4 del 16/01/2019 ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di Bilancio (art. 48 comma sesto del Decreto Legislativo n. 165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40 comma terzo del Decreto Legislativo n. 165/2001) sia per l'anno 2017 (consuntivo) che per l'anno 2018 (distribuzione);
 - La Giunta Comunale, con propria Deliberazione G.C.n. 18 del 31/01/2019 immediatamente esecutiva ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo PG n. 164404 del 27/12/2018 siglata in data 20/12/2017 con la Delegazione Trattante di parte sindacale “sulla distribuzione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di



utilizzo-anno 2018" poiché conforme ai principi e contenuti del contratto decentrato in vigore e della normativa vigente, fino alla definizione del nuovo contratto decentrato integrativo entro l'anno 2019, ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL del 01/04/1999 come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/01/2004.

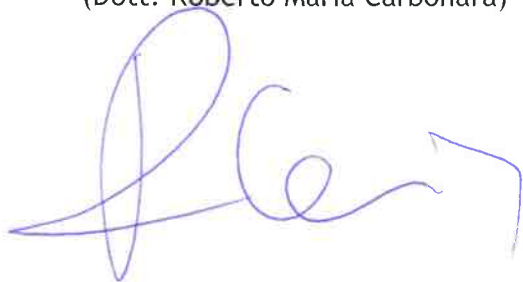
Tutto ciò premesso,

il Segretario Generale Dott. Roberto Maria Carbonara, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, e la Delegazione Trattante di parte sindacale procedono alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo sulla distribuzione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo -anno 2018 (PG n.164404 del 27/12/2018) e relativi allegati.

Reggio Emilia, li

27 FEB. 2019

Il Presidente della Delegazione
Trattante di parte pubblica
(Dott. Roberto Maria Carbonara)



La Delegazione di parte sindacale

Antonio Di RSV-CISL
Sebastiano Illiano RSV
Luigi Maresca RSV
Piero Lupo FRCGIL
Giovanni Fucile RSV
Piero M. CISL FP

164404

3

PERS.



Direzione generale
Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione

COMUNE DI REGGIO EMILIA

27 DIC. 2018

PROTOCOLLO GENERALE

**IPOTESI DI ACCORDO sulla DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO -ANNO 2018 -
- ART. 7 COMMA 4 lett a) CCNL 2018**

Il CCNL 21 maggio 2018 ridefinisce le modalità di costituzione e distribuzione delle risorse decentrate agli art. 67 e 68.

Il fondo Risorse Decentrate è stato costituito con atto di GC. n. 60 del 2018 Allegato G e riassunto nello schema allegato A) con indicazione delle ipotesi di distribuzione sugli istituti di cui al CCDI 2006/2009 parte normativa.

In seguito all'entrata in vigore del vigente CCNL, ALL' ART. 71 -disapplicazioni- risulta rideterminato sulla base delle indicazione di cui ai citati art. 67 e 68 come da schema allegato B).

La distribuzione per l'anno 2018 avviene sulla base dell'accordo decentrato di cui al PG. 27575/2009 e delle successive modificazioni intervenute. In particolare per la performance di ente ci si riferisce al verbale PG n. 131099 del 13.12.2017(una volta acquisite le certificazioni di performance di Ente, si procederà nel corso dell'esercizio 2019 ad erogare le relative quote).

Le parti, tuttavia, si danno reciprocamente atto che i diversi istituti saranno sottoposti a riordino e sistematizzazione in adeguamento al nuovo assetto normativo contrattuale entro l'anno 2019.

Il nuovo CCDI/ parte normativa verrà realizzato attraverso un percorso di confronto sulla base delle priorità congiuntamente stabilite ed elencate sotto.

TEMPI E DURATA DELL'ACCORDO sul CCDI -parte normativa-

L'accordo per previsione contrattuale avrà validità triennale : gli istituti contrattuali non specificatamente toccati dal presente accordo quadro e non incompatibili con il vigente CCNL rimarranno in vigore e potranno essere disapplicati con nuove e successive intese tra le parti o ad accordo nazionale in contrasto.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Nel percorso di definizione del nuovo CCDI e di applicazione del CCNL 2016/2018 le parti hanno convenuto sulle seguenti **priorità**:

1. criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità. (confronto)
2. criteri delle progressioni orizzontali.(contrattazione decentrata)
3. criteri per attribuzione delle indennità legate alle particolari condizioni di lavoro (ex indennità di disagio, ex indennità di maneggio valori) ed in particolare per il personale della Polizia Municipale l'introduzione e la valutazione delle ricadute sul sistema organizzativo della nuova indennità per il lavoro esterno.(contrattazione decentrata)
4. criteri per la distribuzione dei cosiddetti incentivi "ex lege" in particolare nuovo regolamento sugli incentivi tecnici.(contrattazione decentrata)
5. criteri generali dei sistemi di valutazione della performance.(confronto)
6. criteri per la attribuzione delle posizioni di particolari responsabilità. (Contrattazione decentrata).
7. altri istituti.

I tempi

1. febbraio 2019
2. giugno 2019
3. aprile 2019
4. aprile 2019
5. giugno 2019
6. ottobre 2019
7. ottobre 2019

gli indirizzi

I diversi istituti demandati dal contratto nazionale al confronto in sede decentrata dovranno mirare a garantire sulla scorta delle scelte operate nel previgente CCDI le misure organizzative che si riportano:

1. Il salario accessorio legato alle indennità, confermato e semplificato sulla base delle mansioni effettivamente svolte (particolari condizioni di lavoro, turni, reperibilità particolari responsabilità ecc.), garantirà il differenziale retributivo tra i vari gruppi professionali.
2. Il salario individuale di performance organizzativa dell'Ente, legato in forma variabile agli obiettivi strategici dell'ente individuati annualmente dall'Amministrazione .

Amministratore
PNV

CC *AN* *OP* *ECM* *Blue* *TH*

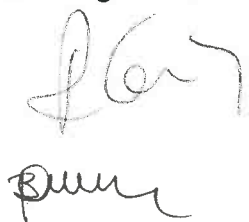
3. La performance individuale, che valuti il contributo dato al raggiungimento degli obiettivi della struttura di riferimento è integrata da elementi che valutino non solo l'arricchimento del ruolo (specializzazione), ma anche l'allargamento del ruolo stesso (polifunzionalità).
4. Il sistema di progressione orizzontale che tenga conto delle variabili di valutazione individuale, della crescita o dell'allargamento del ruolo, valorizzando e incrociando le dimensioni del sapere, del saper fare e del saper essere (collegamento tra i profili e gli step professionali).

PROGRESSIONI ORIZZONTALI -ANNO 2018 -

Viene richiamato l'allegato C) alla presente ipotesi di accordo "Attribuzioni delle progressioni orizzontali anno 2018".

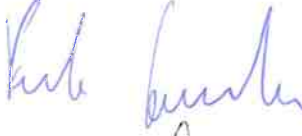
Reggio Emilia, li 20/12/2018

La Delegazione Trattante di parte pubblica



Le Rsu e OO.SS.


Roberto Vicentini
ASL FP 
OIC FPL 

Eugenio Miliato
 FP CGIL


PERSONALE NON DIRIGENTE		
COSTITUZIONE FONDO ANNO 2018		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (ART.31 C. 2 CCNL 02-05)	F556	2.956.800
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 32. CC. 1-2 C. 7)	F61G	380.743
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	F62G	
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	F63G	196.319
RID. FONDO PER PROGR. STORICHE (DICH. CONG. 14 CCNL 02-05)	F64G	132.688
INCR DOT ORG/RIORG STAB SERV (ART15 C5 - P.FISSA CCNL 98-01)	F918	
RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (ART.4 C. 2 CCNL 00-01)	F919	395.897
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013	F27I	211.763
DEC.FONDO/PARTE FISSA CESSATI E LIMITE 2015 (ART. 1 C.236 I. 208/2015)	F00G	79.381
DEC.FONDO/PARTE FISSA LIMITE 2016 (ART.23 D.LGS.75/2017)	F00H	24.674
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA	F86H	25.746
Totale Risorse fisse		3.720.883
Risorse variabili		
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART. 92 CC. 5-6 D.LGS. 163/06)	F930	20.584
SPONSORIZZAZIONI (ART. 43 L. 449/97)	F959	
CONTENZIOSO TRIBUTARIO ART. 15-bis D.LGS. 546/1992	F928	3.216
SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (ART. 15 C. 1 L. K CCNL 98-01) (**)	F929	16.880
RISPARMI DA STRAORDINARIO (ART. 14 C. 1 CCNL 98-01)	F926	79.786
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 27 CCNL 14.09.00)	F88H	3.881
INTEGR. FONDO CCIAA IN EQ. FIN. (ART.15 C.1 L. N CCNL 98-01)	F931	
NUOVI SERVIZI O RIORG. (ART. 15 C. 5 - P.VARIAB. CCNL 98-01)	F925	* 464.735
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 98-01)	F932	
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - IPOTESI	F999	460.841
DEC.FONDO/PARTE VARIAB. CESSATI E LIMITE 2015 (ART. 1 C.236 I. 208/2015)		11.559
DEC.FONDO/PARTE VARIAB. LIMITE 2016 (ART.23 D. LGS. 75/2017)		3.538
DECURTAZ. PER ERRATO INCREMENTO PARTE FISSA FONDI 2009-2016 – 2° RATA SU 8		21.402
DECURTAZ. ILLEGITTIMO ESBORSO PARTE VARIABILE FONDI 2012-2016 – 2° RATA SU 5		2.040
Totale Risorse variabili		1.011.384
TOTALE - euro		4.732.267

* In stretta adesione agli obiettivi prioritari del sistema di performance.

Fondo miglioramento efficienza – anno 2018 – ipotesi di costituzione e di distribuzione

	Importo Unico Consolidato anno 2003	2.956.800,00							
	Incrementi CCNL 02-05 (art. 32 CC 1-2 C7)	380.743,00							
	Incrementi CCNL 06-09 (art. 8 CC 2-5-6-7 parte fissa)	196.319,00							
	Rideterminazione per incrementi stipendiali CCNL 02-05 CCNL 08-09)	132.688,00							
	Ria e Assegni Ad Personam personale cessato (art.4 C 2CCNL 00-01)	395.897,00							
	Importo Unico Consolidato anno 2017 al lordo P.O.	4.062.447,00							
di cui:	Risorse destinate alle P.O. anno 2017	362.100,00							
	Risorse destinate alle P.O. anno 2018	9.600,00							
	Totale risorse destinate alle P.O. (Posizione e Risultato)	371.700,00							
	Importo Unico Consolidato anno 2017 al netto P.O.	3.690.747,00							
Art. 67, co. 2 – lett. b) – ccnl 16-18	Incrementi a regime riconosciuti alle Posizioni Economiche	44.688,84				importo extra limite 2017			
Art. 67, co. 2 – lett. c) – ccnl 16-18	Ria e Assegni Ad Personam personale cessato anno prec.	2.856,23				importo ricompreso nel tetto 2017			
	Totale Risorse stabili	3.738.292,07							
già art. 15 co.2, ccnl 1999	Risorse stanziolate ai sensi dell'art. 67 co.5 – lett.b)	464.735,00							
	Totale Risorse variabili	464.735,00							
	Decurtazione permanente ex art. 1 co. 456 L. 147/2013	-211.763,00							
	Decurtazione rispetto al limite 2016 (art. 23 co.2 D.Lgs. 75/2017)	-119.152,00							
	Altre Decurtazioni del Fondo (trasferimento Peri e Fond.Sport)	-25.746,00							
	Decurtazione 2° anno Piano di Recupero (Ispezione MEF)	-23.442,00 (*)							
Art. 67, co.7 – ccnl 16-18	Riduzione per rispetto art. 23 co. 2 D.Lgs. n.75/2017 Art. 67 co.7	-2.856,23							
	Totale decurtazioni	-382.959,23							
	Quota indennità di comparto	707.608,49							
	Quota indennità personale educativo	202.050,46							
Art. 68, co. 1 – ccnl 16-18	Totale quota indisponibile alla contrattazione decentrata	909.658,95							
	Totale fondo 2018 – disponibile alla contrattazione decentrata	2.910.408,89							
	Indennità esistenti	917.443,90				art. 31 co. 2 ccnl 2004 parte fissa			
	Produttività collettiva (stesso importo del 2017)	0,00				art. 31 co.3 ccnl 2004 parte variabile			
	ex fondo "C" - stesso importo 2017	131.999,98				art. 31 co.3 ccnl 2004 parte variabile			
	sviluppo orizzontale (in godimento al 01/01/2018)	1.290.755,21				art. 31 co. 2 ccnl 2004 parte fissa			



Direzione generale
Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione

Attribuzione delle progressioni orizzontali anno 2018

Premesse

Richiamata l'intesa sulla distribuzione del fondo risorse decentrate PG. n. 131099 del 13 dicembre 2017, ed in particolare:

“la Delegazione trattante di parte Pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale concordano:

(..)

di prevedere, a partire dall'anno 2017, il riavvio dell'assegnazione dei passaggi di progressione orizzontale sulla base dei criteri di accesso già previsti dall'accordo decentrato vigente, le eventuali progressioni non potranno che avere decorrenza da data successiva alla stipulazione del presente verbale di preintesa (01/01/2018) e verranno attuate a valere sulle risorse, che ogni anno, si renderanno disponibili a tale titolo (ammontare stimato sull'esercizio 2018 sulla base delle dimissioni 2016/2017 di personale assegnatario di progressione pari a 135.000 euro), nei limiti del budget di fondo a ciò destinato. E sulla base dei successivi accordi applicativi di dettaglio da perfezionare dopo la conclusione del confronto di approfondimento in sede tecnica che dovrà valutare la possibilità di un percorso pluriennale che coinvolga tutto il personale, fatta salva la metodologia di valutazione. (...)”

richiamato, inoltre, il CCDI PG. n.27575/2008 transitoriamente vigente per l'applicazione dell'istituto di cui si discute al punto 2.1 Il fondo di produttività capoverso 4^a ultima alinea:

“(..) Qualora il fondo non fosse sufficiente a retribuire tutte le progressioni orizzontali, previo incontro con i rappresentanti dei lavoratori, potrà essere effettuata limitatamente all'anno di riferimento, una graduatoria tra tutti i destinatari sulla base della categoria di appartenenza, dell'anzianità di servizio, dando priorità a quei dipendenti che potrebbero essere collocati a riposo. Nel caso di valutazione dell'anzianità di servizio si considerano i periodi prestati a tempo indeterminato presso l'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, anche se prestati in altra categoria od in altra famiglia professionale, e a questo si sommano gli eventuali periodi prestati in contratto di formazione lavoro.” (...)

Accesso alle graduatorie

- In fase di accesso alle graduatorie si considera non solo il tempo di permanenza minimo nel gradino di progressione orizzontale previsto dall'accordo decentrato, ma anche i 7 anni di blocco dell'istituto.

- In fase di posizionamento nella graduatoria si utilizza il punteggio di valutazione, considerando, come indicatore, la media delle ultime tre valutazioni, adottando lo strumento della ponderazione dei punteggi solo in caso di carenza di risorse.

Il criterio generale per poter accedere alla graduatoria è il tempo di permanenza minimo stabilito dal CCNL nel gradino di progressione orizzontale, così come declinato a livello di ente dal CCDI 2006/2009 a cui si aggiungono 7 anni.

Inoltre, per poter accedere alle graduatorie occorre, come stabilito dal CCDI, avere una valutazione congruente con il livello di sviluppo professionale atteso per l'assegnazione del gradino di progressione orizzontale.

La posizione in graduatoria è data dal punteggio ottenuto considerato la media della valutazione di sintesi degli ultimi 3 anni (percentuale del grado di copertura degli anni 2015/2017).

L'ordine seguirà il punteggio di valutazione. A parità di valutazione si considererà l'anzianità nella posizione economica ed a parità di valutazione e di anzianità nella posizione economica, come criterio di preferenza verrà utilizzato l'anzianità di servizio così come indicato dal CCDI.

Definizione del budget

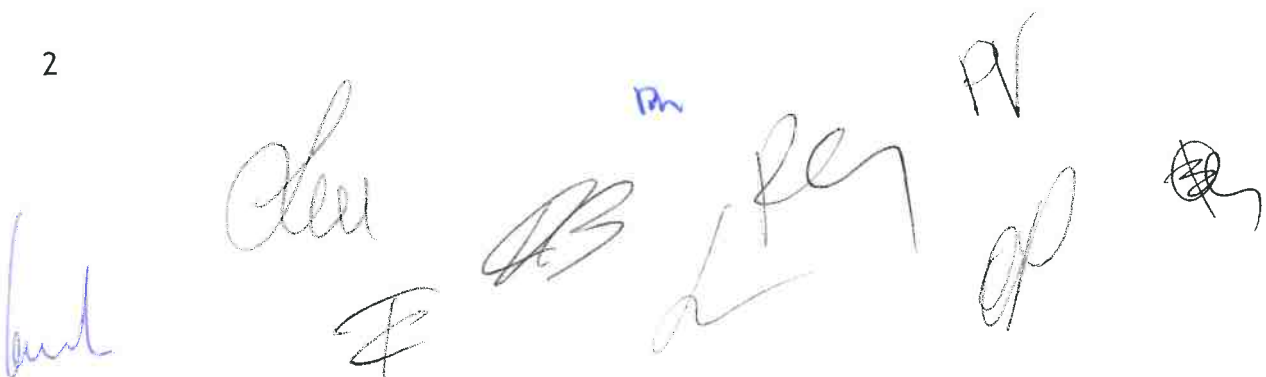
Il costo complessivo per l'attribuzione delle progressioni orizzontali ai dipendenti che hanno maturato i requisiti per l'annualità 2018 ammonta ad € 211.031,60.

L'Ente conferma la disponibilità nei fondi delle risorse necessarie.

Si conferma il risparmio sulla parte di fondo destinato alle progressioni orizzontali di € 57.032,81.

la Delegazione trattante di parte Pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale concordano:

- di riavviare a partire dall'1-1-2018 il percorso di assegnazione dei passaggi di PEO all'interno di un percorso pluriennale che tenga conto nel suo sviluppo dell'interruzione iniziata col blocco dell'istituto a seguito del DL 78/2010.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'L. M.', followed by 'A. B.', 'P. M.', 'P. M.', 'P. M.', and a circled signature on the far right.

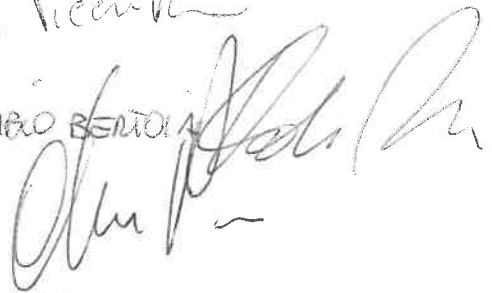
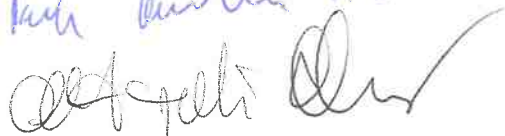
- di coinvolgere in questo percorso tutto il personale che in questi anni ha maturato i requisiti necessari.
- Con nota congiunta le parti prefigureranno il metodo di sviluppo dell'istituto per i prossimi anni.
- In fase di accordo annuale sulla distribuzione del fondo RISORSE DECENTRATE le parti definiranno le risorse da destinare annualmente alle PEO .
- Le parti, all'interno del percorso pluriennale concordato, considerano le PEO di importanza centrale nel percorso di definizione del fondo RISORSE DECENTRATE.

Reggio Emilia, li 20/12/2018

La Delegazione Trattante di parte pubblica



Le Rsu e OO.SS.


 CISL FP FABIO BENTON
 UIL FPL 
 Julia Reverka
 Baki Nam
 Sebastiano Milardi
 Luca Lantini FP CGIL


Nota a verbale della Delegazione Trattante di parte Pubblica

La Delegazione Trattante di parte pubblica, ad integrazione dell'ipotesi di accordo sulla distribuzione delle risorse decentrate per l'anno 2018, conferma come prioritaria la revisione entro l'anno 2019 degli istituti elencati nella preintesa in adeguamento al nuovo assetto contrattuale, e ribadisce la volontà di istituire in quell'occasione dall'anno 2019 nuove posizioni organizzative per risolvere le criticità organizzative legate alla riduzione del numero delle posizioni dirigenziali, destinando le risorse necessarie (ammontare presunto 33.000 Euro, corrispondente a circa tre posizioni organizzative).

Reggio Emilia, li 20/12/2018

La Delegazione Trattante di parte Pubblica