
RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AI CONTRATTI INTEGRATIVI

(Art. 40, co. 3-sexies del d.lgs. 165/2001 e Circolare Ragioneria Generale dello Stato 19 luglio 2012, n. 25)

**PRE-ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA CONCERNENTE
LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE NELL'AMBITO DELLE AREE**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

VISTI, in particolare:

- l'articolo 40, comma 3-sexies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.) e successive modifiche in ordine all'obbligo per le pubbliche amministrazioni di corredare ogni contratto integrativo con *“una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica ...”*, da sottoporre alla certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del decreto legislativo stesso;
- la circolare del Ministero dell'economia e delle finanze 19 luglio 2012, n. 25 (Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (Art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. n. 165 del 2001));
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022;
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo relativo al personale del comparto per il triennio 2023-2025, sottoscritto in data 5 dicembre 2024;

con la presente relazione si fornisce una descrizione illustrativa e tecnico-finanziaria del *“Pre-accordo di contrattazione decentrata integrativa concernente la disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle aree”*.

Data di sottoscrizione		16 dicembre 2025
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		Delegazione di parte pubblica: Segretaria Generale – Dott.ssa Giosy Pierpaola Tomasello Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL/FP - CISL/FP - UIL/FPL – CSA/RAL – RSU
Soggetti destinatari		Personale del comparto
Materie trattate dal contratto integrativo		Disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle aree
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica alla certificazione da parte dell'organo di controllo Nel caso in cui l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno riportati integralmente nella presente scheda, che a tal fine sarà rielaborata, prima della sottoscrizione definitiva
	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? Per l'anno 2025 il piano della performance, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025/2027, è stato adottato con deliberazione dell'UDP n. U00030 del 24/02/2025
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (sostituito dall'art. 10 D.Lgs. 33/2013)? Il Piano triennale, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2025/2027, è stato adottato con deliberazione dell'UDP n. U00030 del 24/02/2025

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (sostituito dall'art. 10 D.Lgs. 33/2013)?</p> <p>Le informazioni richieste sono pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente/Performance del sito istituzionale del Consiglio regionale del Lazio</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>con Deliberazione dell'Ufficio di presidenza 28 maggio 2025, n. U00077 è stata adottata la Relazione sulla Performance 2024, validata dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV) ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009 e successive modifiche</p>

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 di quanto disposto dal contratto integrativo

Visto:

- il Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022;
- il Contratto collettivo decentrato integrativo normativo relativo al personale del comparto del Consiglio regionale del Lazio per il triennio 2023-2025, sottoscritto in data 5 dicembre 2024, di seguito denominato CCDI del 5 dicembre 2024;
- la deliberazione 20 novembre 2025, n. U00270 (Atto d'indirizzo alla Presidente della delegazione trattante in tema di disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle aree);
- l'articolo 21 del CCDI del 5 dicembre 2024 relativo alla disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle aree;
- la dichiarazione congiunta al Pre-accordo di contrattazione decentrata integrativa, sottoscritta in data 15 ottobre 2025, concernente l'impegno di valutare la possibilità di modificare i criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 21 del CCDI del 5 dicembre 2024;

le Parti convengono di definire, mediante quanto previsto all'allegato A) del Pre-accordo in argomento, la disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle aree. Nello specifico:

La progressione economica all'interno dell'area ai sensi del comma 1 bis, dell'articolo 52, del d.lgs. 165/2001 si configura, mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, quale strumento selettivo volto a remunerare il maggior grado

di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, da destinarsi ad una quota limitata di personale, attivabile annualmente nel limite delle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL del 16 novembre 2022. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, ai sensi della lettera b), del comma 2, dell'articolo 14, del citato CCNL.

Per la quantificazione della misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, nonché per il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, per ciascuna area del sistema di classificazione, si rimanda all'allegato di cui alla Tabella A del CCNL del 16 novembre 2022. Le modalità e i termini di partecipazione alle selezioni per la progressione economica all'interno di ciascuna area, nonché l'indicazione del numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area, sono definiti in appositi avvisi, di cui è data comunicazione al personale dipendente. La percentuale massima dei dipendenti di ogni area che hanno diritto all'attribuzione del "differenziale stipendiale" è pari al 50 per cento del personale in possesso dei requisiti appartenente alla medesima area. Possono partecipare alla selezione i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) appartenenti al ruolo del Consiglio regionale alla data di pubblicazione dell'Avviso;
- b) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è indetta la selezione;
- c) che negli ultimi 24 mesi dalla data di decorrenza della progressione non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- d) che alla data del 31 dicembre dell'anno che precede l'indizione della selezione abbiano maturato, dalla data di decorrenza dell'ultima progressione, un'anzianità di servizio non inferiore a 24 mesi;
- e) che non siano stati destinatari, nei due anni precedenti la data di pubblicazione dell'avviso, di sanzioni disciplinari superiori alla multa e che non abbiano riportato condanne, anche non definitive, per reati contro la pubblica amministrazione e comunque per reati che impediscano, ai sensi della normativa vigente, la costituzione di un rapporto di lavoro con pubbliche amministrazioni.

Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 14 del CCNL del 16 novembre 2022, la procedura di selezione si attua sulla base dei seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (40 punti);
- valorizzazione delle esperienze professionali acquisite mediante la valutazione dell'anzianità lavorativa maturata (30 punti);
- Valorizzazione delle capacità culturali acquisite, mediante la valutazione del titolo di studio posseduto (max 20 punti);
- Incarichi rivestiti dal dipendente nei dieci anni precedenti (10 punti).

Al personale che, avuto titolo per accedere alle precedenti procedure, non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito, ai sensi della lettera f), comma 2 dell'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022, un punteggio aggiuntivo pari ad un ulteriore 3% del punteggio complessivo ottenuto.

In caso di parità di punteggio complessivo saranno applicati, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggior anzianità nel livello retributivo posseduto;
- b) maggiore anzianità di servizio nella area di appartenenza;

- c) maggiore anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
d) maggiore età anagrafica.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

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

Nella tabella seguente sono riepilogate le destinazioni stimate a preventivo, a valere sulle risorse per il salario accessorio 2025:

RIPARTO DELLE RISORSE DECENTRATE - ANNO 2025		
Riferimento normativo/contrattuale	ISTITUTO CONTRATTUALE	IMPORTO
<i>Art. 80, comma 1 CCNL 2019-2021</i>	Indennità di comparto (IDC)	€ 154.237,31
<i>Art. 80, comma 1 CCNL 2019-2021</i>	Progressioni economiche orizzontali (PEO) al 31.12.2019	€ 394.358,40
<i>Art. 80, comma 1 CCNL 2019-2021</i>	PEO personale in servizio - decorrenza 01/01/2020	€ 172.924,52
<i>Art. 80, comma 1 CCNL 2019-2021</i>	PEO personale in servizio - decorrenza 01/01/2022	€ 152.675,22
<i>Art. 21 CCDI</i>	Differenziali stipendiali dal 01/01/2024	€ 168.350,00
<i>Art. 21 CCDI</i>	Differenziali stipendiali dal 01/01/2025	€ 78.250,00
<i>Art. 15, comma 3 CCNL 2019-2021</i>	Assegno differenziale stipendiale a seguito di progressione tra le aree	€ 7.606,67
<i>Art. 17, comma 6 CCDI</i>	Specifiche responsabilità	€ 120.000,00
<i>Art. 12, comma 2, lett. b) CCDI</i>	Performance individuale e differenziazione del premio individuale (art. 13 CCDI)	€ 786.320,00
<i>Art. 12, comma 2, lett. b) CCDI</i>	Incremento performance individuale e differenziazione del premio individuale (dal 01/11/2025)	€ 12.960,00
<i>Art. 12, comma 2, lett. a) CCDI</i>	Performance organizzativa	€ 196.580,00
<i>Art. 12, comma 2, lett. a) CCDI</i>	Incremento performance organizzativa (dal 01/11/2025)	€ 3.240,00
<i>Art. 14, 15, 16 e 23 CCDI</i>	Indennità 2025	€ 30.000,00
<i>Art. 43 CCDI</i>	Welfare integrativo	€ 500.000,00
	TOTALE PROPOSTA DI RIPARTO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2025	€ 2.777.502,12
	FONDO PROVVISORIO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2025	€ 2.829.687,92
	SOMME NON RIPARTITE - ANNO 2025	€ 52.185,80

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme in contrasto e precedenti agli accordi firmati per le stesse materie oggetto di questo nuovo contratto.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

L'art. 19 del d.lgs. 150/2009, nel testo riformulato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, rinvia alla contrattazione collettiva nazionale il compito di stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e di fissare criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Come stabilito dal CCDI 2023-2025 per il personale del comparto, sottoscritto in data 5 dicembre 2024, il sistema di valutazione è finalizzato a premiare il merito e disciplina le modalità di determinazione ed erogazione della produttività, in continuità con i precedenti contratti.

Il CCDI richiamato ha previsto che gli incentivi economici sono erogati con le seguenti modalità: 20 per cento per la performance organizzativa; 80% per la performance individuale valutata sulla base del raggiungimento degli obiettivi operativi, della qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e delle competenze professionali e/ o dimostrate.

È inoltre prevista una maggiorazione del premio del 20% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla quota individuale del premio per il 15% dei dipendenti che riportano la valutazione individuale più elevata. Il raggiungimento degli obiettivi del piano della performance è certificato dall'OIV mentre la valutazione degli obiettivi di struttura assegnati al personale non dirigente è effettuata dai dirigenti.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009.

L'art. 23 del d.lgs. 150/2009 prevede che la progressione economica (differenziale stipendiale) possa essere riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

L'ARAN e il Dipartimento della Funzione pubblica non hanno fornito indicazioni specifiche in ordine alla percentuale di personale che può considerarsi come "limitata" ai fini dell'accesso alla progressione economica.

Tuttavia, l'ARAN in risposta ad un quesito di ente locale (nota protocollo n. 7560/2019) ha rimandato alla circolare n. 15/2019 della Ragioneria generale dello Stato nella quale era stato consolidato il principio che quota limitata significa "non più del 50% degli aventi diritto per ciascun anno".



Nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 14 del CCNL, per partecipare alla selezione sono richiesti i seguenti requisiti:

- a) appartenenti al ruolo del Consiglio regionale alla data di pubblicazione dell'Avviso;
- b) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 10 gennaio dell'anno in cui è indetta la selezione;
- c) che negli ultimi 24 mesi dalla data di decorrenza della progressione non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- d) che alla data del 31 dicembre dell'anno che precede l'indizione della selezione abbiano maturato, dalla data di decorrenza dell'ultima progressione economica, un'anzianità di servizio non inferiore a 24 mesi;
- e) che non siano stati destinatari, nei due anni precedenti la data di pubblicazione dell'avviso, di sanzioni disciplinari superiori alla multa e che non abbiano riportato condanne, anche non definitive, per reati contro la pubblica amministrazione e comunque per reati che impediscano, ai sensi della normativa vigente, la costituzione di un rapporto di lavoro con pubbliche amministrazioni; laddove siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile in graduatoria, la liquidazione del differenziale stipendiale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, lo stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

Il presente Pre-accordo definisce i criteri per la valutazione della progressione orizzontale, prevedendo che le selezioni avvengano per area e che siano effettuate prendendo in esame la valutazione dei seguenti fattori:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (40 punti);
- valorizzazione delle esperienze professionali acquisite mediante la valutazione dell'anzianità lavorativa maturata (30 punti);
- Valorizzazione delle capacità culturali acquisite, mediante la valutazione del titolo di studio posseduto (max 20 punti);
- Incarichi rivestiti dal dipendente nei dieci anni precedenti (10 punti).

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Parte non pertinente allo specifico testo illustrato.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Parte non pertinente allo specifico testo illustrato.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Si premette che ai sensi della circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 19 luglio 2012, n. 25, ed in particolare della Parte III del relativo allegato concernente gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria:

“La relazione tecnico-finanziaria va compilata in tutti i casi di stipula di contratto integrativo, qualunque sia la sua natura e denominazione (cfr. paragrafo I.3 della Parte I). Per la sezione normativa del contratto integrativo la relazione tecnico-finanziaria deve esplicitamente asseverare l'assenza di effetti economici in termini di costi del personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei Fondi per la contrattazione integrativa. Diversamente la relazione tecnico-finanziaria ha il compito di individuare e quantificare i costi stessi e attestarne la compatibilità e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Con riferimento al caso di Contratto integrativo stralcio (ovvero contratti su specifiche materie, a carattere normativo o economico, che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal contratto collettivo di primo livello) la relazione tecnico-finanziaria va limitata alla/alle materia/e trattate dall'accordo, ma deve in ogni caso riportare e quantificare lo schema generale del Fondo (cfr. Modulo III della presente Parte III) evidenziando se del caso compiutamente i punti modificativi in relazione all'accordo stralcio stesso.”

Pertanto, alla luce di quanto suesposto ed in considerazione dell'assenza di effetti economici in termini di costi del personale derivanti dall'Accordo stralcio in oggetto, nella presente relazione tecnico finanziaria sarà riportato solo lo schema generale del Fondo.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Fondo definitivo Anno 2025	Fondo definitivo Anno 2024
Risorse stabili soggette al tetto	2.142.214,84	€ 2.140.024,73
Risorse stabili non soggette al tetto	260.484,61	€ 260.484,61
TOTALE RISORSE STABILI	2.402.699,45	2.400.509,34
Risorse variabili soggette al tetto	408.435,34	€ 411.440,20
Risorse variabili non soggette al tetto	18.553,13	€ 184.348,85
TOTALE RISORSE VARIABILI	426.988,47	595.789,05
FONDO DEFINITIVO RISORSE DECENTRATE	2.829.687,92	2.996.298,39



Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al Fondo delle risorse decentrate Giunta-Consiglio regionale sono imputate su un unico capitolo di spesa e, precisamente, il capitolo S11503 al netto delle somme per la corresponsione della retribuzione e di risultato delle posizioni organizzative (che graveranno sul bilancio in un apposito capitolo).

Sezione II - Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente (2024) risulta rispettato

Nella tabella sottostante sono riportate le spese del Fondo risorse decentrate 2024, accertate a consuntivo con determinazione n. A00716 del 8 ottobre 2025, e pari complessivamente ad euro 2.447.176,53.

Il suddetto importo complessivo è rispettoso del limite di spesa del Fondo risorse decentrate 2024, determinato in via definitiva con determinazione n. A01026 del 3 dicembre 2024, e pari ad euro 2.996.298,39.

Dall'utilizzo del Fondo relativo all'anno precedente non sono risultate risorse residue da riportare nel Fondo del corrente anno, ex art. 80, comma 1, CCNL 2019-2021.

RENDICONTO FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2024	
	Erogato 2024
Indennità di comparto - quota Fondo (<i>al netto dei coll. esterni alla PA - contratti TD</i>)	€ 151.045,82
Progressioni economiche orizzontali al 31/12/2019	€ 425.521,08
Progressioni economiche orizzontali al 01/01/2020	€ 194.370,89
Progressioni economiche orizzontali dal 01/01/2022	€ 170.037,64
Differenziali stipendiali dal 01/01/2024 (<i>ex art. 21 CCDI 2023-2025</i>)	€ 168.350,00
Differenziale per mantenimento stipendiale (<i>ex art. 15, c.3, CCNL 2019-2021</i>)	€ 900,27
A) Totale erogato risorse fisse indisponibili alla contrattazione	€ 1.110.225,70
Performance individuale	€ 723.666,70
Differenziazione del premio individuale (<i>Art. 13 CCDI 2023-2025</i>)	€ 23.368,89
Indennità turno, rischio e reperibilità	€ 1.083,20



Compensi per esercizio attività in condizioni disagiate	€ 2.825,00
Performance organizzativa	€ 187.260,56
Specifiche responsabilità	€ 49.291,85
Welfare integrativo (spese 2023 - a valere sul fondo 2024)	€ 349.454,63
B) Totale erogato risorse variabili disponibili alla contrattazione	€ 1.336.950,83
C) RENDICONTO anno 2024 (A + B)	€ 2.447.176,53

D) Fondo provvisorio risorse decentrate - anno 2024	€ 2.821.835,16
E) Fondo definitivo risorse decentrate - anno 2024	€ 2.996.298,39
F) Saldo totale (E-C)	€ 549.121,86
G) Totale risorse stabili ex art. 79, c.1 CCNL - Fondo definitivo anno 2024	€ 2.400.509,34
H) Risorse residue ex art. 80, c.1, CCNL - anno 2024 (G - C)	-€ 46.667,19
I) Altre risorse residue - economie di bilancio anno 2024	€ 549.121,86

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del Fondo definitivo delle risorse decentrate anno 2025, come determinato dall'Amministrazione, si basa sulle previsioni della legge regionale 30 dicembre 2024, n. 23 (Bilancio di previsione finanziario della Regione Lazio 2025-2027).

La presente, con i relativi allegati, è inviata al Collegio regionale dei revisori dei conti per la relativa certificazione.

Il dirigente
F.to dott. Gianluca Coppola

Per il Direttore
La Segretaria generale
F.to dott.ssa Giosy Pierpaola Tomasello

Il Responsabile della P.O.
F.to dott. Federico Punzo