

Certificazione del Contratto collettivo integrativo triennale per il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D dell'Università di Verona sottoscritto in data 30 giugno 2022 – esercizio 2022.

In data 19 luglio 2022, la Direzione Generale dell'Università degli studi di Verona ha trasmesso al Collegio dei revisori dei conti, per il prescritto parere preventivo, il Contratto collettivo integrativo il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D per gli esercizi 2022-2024 con l'allegata relazione illustrativa e tecnico – finanziaria, redatte secondo gli schemi indicati dal Ministero dell'economie e delle finanze nella circolare RGS n. 25 del 2012.

Il controllo svolto dall'Organo di revisione, in attuazione degli art. 40 e 40 bis del d.lgs. n. 165 del 2001, concerne, da un lato, la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivati dall'applicazione delle norme di legge e, dall'altro, la verifica, in applicazione del d.lgs. n. 150 del 2009, della legittimità del contratto integrativo in relazione al rispetto degli ambiti riservati alla legge, dei limiti derivati dalla Contrattazione nazionale nonché dei criteri di meritocrazia e di produttività in applicazione del titolo II e III del citato d.lgs. 150/2009.

In merito alla certificazione del contratto integrativo 22-24, il Collegio prende atto che l'Ateneo ha adottato un contratto triennale (2022-2024) ai sensi dell'art. 7 comma 3 del CNL relativo al personale dell'area istruzione e ricerca triennio 2016-2018. Tuttavia la presente certificazione riguarda la verifica della compatibilità finanziaria riferita al solo anno 2022, riservandosi ogni ulteriore attività normativamente prevista nei successivi esercizi. Giova altresì sottolineare come l'art. 18 espressamente dispone una "clausola di salvaguardia" in relazione tanto alla capienza dei successivi fondi quanto alla successiva entrata in vigore del CCNL 2019/2021 che potrebbe disciplinare diversamente gli istituti giuridici demandati alla contrattazione integrativa.

In merito il collegio osserva che tutti gli istituti contrattuali previsti nell'ipotesi di CCI triennio 2022-2024 trovano la propria puntuale giustificazione all'interno del contesto normativo di riferimento, in quanto correlati, rispettivamente, allo svolgimento di attività particolari, alla remunerazione delle performance individuali e organizzativa, come disposto dal citato art. 45 co. 3 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

Nello specifico sono diretti alla remunerazione del merito individuale in ottemperanza all'art. 20 del d.lgs. 150/2009 l'istituto della Performance individuale e le indennità di risultato relative agli incarichi di responsabilità organizzativa/specialistica conferiti ai dipendenti di cat. B, C e D.

La Performance Individuale si articola nei seguenti istituti: Premio di Produttività (punto sub 2.1) e retribuzione di risultato personale cat. C e D (punto sub 2.2).

Il Premio di Produttività viene liquidato, secondo la specifica disciplina prevista nel Contratto Collettivo Integrativo, sulla base di una valutazione delle prestazioni del dipendente, idonea a rilevare il raggiungimento di un apprezzabile livello di qualità professionale, produttività, autonomia

operativa ed apporto collaborativo, conformemente al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

La retribuzione di risultato del personale di cat. C e D viene liquidata a conclusione del procedimento di valutazione effettuato secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

La Performance Organizzativa viene incentivata per mezzo di un emolumento commisurato, come accennato in precedenza, al raggiungimento di prefissati target in relazione ad indicatori di sistema a livello di Ateneo.

La liquidazione di tutti gli emolumenti a carattere premiale, correlati ai risultati conseguiti ai fini della performance individuale e organizzativa, avverrà solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione.

Al fine di fornire una rappresentazione sintetica degli istituti, raggruppati nelle macro-categorie coincidenti con i paragrafi di cui alla precedente Sezione, si rappresenta il seguente prospetto, con una breve descrizione dei risultati attesi in termini di performance gestionale ed organizzativa per l'anno 2022 in esame

TIPOLOGIA ISTITUTO	ISTITUTI C.C.I. 2022	Importo esclusi oneri c\Ente	Importo inclusi oneri c\Ente	% incidenza
ATTIVITA' E SERVIZI PARTICOLARI	Condizioni lavoro/servizi particolari	€ 81.386,59	€ 108.000,00	4,9%
IMA	Indennità mensilizzata di Ateneo	€ 254.624,30	€ 337.886,45	15,5%
IMA COMPENSATIVA	IMA compensativa una tantum	€ 42.954,03	€ 57.000,00	2,6%
RESPONSABILITA' E PERFORMANCE	Responsabilità: Indennità Responsabilità cat. C e D ex art. 91 comma 1 CCNL 16 ottobre 2008 (quota 2/3 della fascia corrispondente)	€ 406.932,93	€ 540.000,00	57,7%
	Performance Individuale:	€ 446.468,57	€ 592.463,79	
	di cui Premio di Produttività - cat. B, C e D no resp.	€ 250.106,28	€ 331.891,04	
	di cui Retribuzione di Risultato cat. C e D ex art. 91 c. 4 CCNL 16.10.2008 (max 1/3 della fascia corrispondente)	€ 196.362,28	€ 260.572,75	
	Performance Organizzativa	€ 97.211,76	€ 129.000,00	
PEO	Progressioni Economiche Orizzontali	€ 317.378,55	€ 421.161,34	19,3%
Totale utilizzo fondo		€ 1.646.956,73	€ 2.185.511,58	100,0%

Quanto alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di legge e di bilancio per l'anno 2022, si rinvia alla certificazione positiva resa dal Collegio nel verbale n. 1 del 24 gennaio 2022, in ordine al DD n.168/2022 del 14/01/2022 e alla allegata relazione tecnico-finanziaria, con cui si è proceduto alla formale determinazione del fondo per il trattamento economico accessorio per l'anno 2022.

Nel confronto tra l'ammontare del fondo quantificato nella relazione tecnico amministrativa allegata al contratto, pari a 2.185.511,58 (inclusi gli oneri), con quello previsto nel DD n.168/2022 del 14/01/2022 già certificato dal Collegio dei revisori dei conti, emerge una differenza pari a €. 133.581,94 derivante dai residui del Fondo Accessorio e fondo lavoro straordinario 2021.

Le risorse disponibili per la contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 64, comma 2 del CCNL 2016-2018 ammontano a 1.463.612,71 euro (inclusi gli oneri) al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D (pari a 540.000,00 euro corrispondenti all'indennità responsabilità in misura pari ai 2/3 delle fasce previste nel CCI per il 2022 e relativi all'annualità precedente), delle risorse relative all'indennità di cui all'art. 41 del CCNL del 2005 (Indennità mensilizzata di Ateneo) pari a 394.889,45 (inclusi gli oneri).

Relativamente all'annualità 2022, il Collegio ha effettuato un riscontro sui contenuti in relazione ai limiti imposti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro attualmente vigente e in relazione alla loro natura premiale e selettiva tenuto conto anche dell'orientamento della giurisprudenza contabile in base alla quale tutti gli istituti che trovano finanziamento dal contratto integrativo dovrebbero risultare conformi all'applicazione di criteri che valorizzano la premialità, il merito, l'impegno e la qualità delle prestazioni escludendo, da un lato, la distribuzione indifferenziata e i meri automatismi e facendo ricorso, dall'altro, a puntuali strumenti di valutazione e controllo (art. 18, comma 2, del d.lgs. 150/2009).

Il collegio esamina il contratto nel dettaglio gli istituti del trattamento accessorio disciplinati nel CCI ed illustrati nella relazione distinguendo, in linea con l'art. 45, comma 3 del d.lgs. 165/2001, tra: a) istituti destinati alla remunerazione di lavori e servizi particolari; b) Indennità mensilizzata di Ateneo c) compensi a carattere premiale soggetti a valutazione e d) compensi destinati alla retribuzione di incarichi di responsabilità.

In relazione ai **compensi destinati alla remunerazione di lavori e servizi particolari** – cui sono destinati 108.000,00 euro (centottomila nel 2022), comprensivi di oneri, le parti rinviano allo specifico accordo firmato il 13 luglio 2015 con il quale è stata ridefinita la disciplina e la tipologia degli istituti finalizzati alla remunerazione di condizioni di lavoro e servizio particolarmente disagiati e al precedente CCI del 2021.

Le fattispecie si articolano in: indennità di turno, indennità di laboratorio (che attiene a situazioni e contesti di disagio conseguenti ad attività che comportano contatti con materiale biologico/animali dal laboratorio ed a condizioni ambientali particolarmente severe), attività di orientamento, indennità autisti, commissioni elettorali e di vigilanza, attività di pronto intervento tecnico e informatico.

Il Collegio rileva, nel complesso, la conformità degli istituti contrattuali alle disposizioni del CCNL 2016-2018 (art. 64, comma 2, lettera c) che disciplinano l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate (*indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità*).

In relazione **all'Indennità Mensilizzata di Ateneo** il Collegio rinvia all'accordo stralcio stipulato il 30 marzo 2022 e certificato dal Collegio con verbale n. 3 del 28 marzo 2022, al fine di coordinare l'erogazione con l'attribuzione della progressione Economica Orizzontale.

In particolare richiama quanto contenuto nel Contratto relativamente all'anno 2022 "A seguito del perfezionamento della procedura di progressione economica, ed alla conseguente attribuzione economica ai dipendenti beneficiari della progressione, non sarà erogata l'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) con effetto dal 1.1.2022. Solo per il 2022 (1.1.2022 – 31.12.2022), qualora dal perfezionamento della procedura di attribuzione della progressione economica ne derivi per alcune categorie e posizioni economiche un valore differenziale negativo, si procederà alla corresponsione di un importo integrativo *una tantum* pari al differenziale tra il valore annuo complessivo dell'Indennità Mensilizzata in godimento nell'anno 2022 e il beneficio economico della PEO 2022 fino a concorrenza dell'Indennità stessa.

Tutti i dipendenti non beneficiari della progressione economica orizzontale continueranno a percepire l'importo dell'IMA in godimento al 1.1.2022, secondo la disciplina dell'IMA prevista nel CCI 2016 e successivi CCI di riferimento."

In merito ricorda le seguenti raccomandazioni:

L'IMA istituita dall'art. 41, comma 4 del CCNL del 2005 e prevista anche nel successivo CCNL del 2008 (art. 88, comma 2, lettera f) – è stata confermata anche nel recente CCNL 2016-2018 che, tuttavia, pur conservandone il finanziamento a carico del fondo risorse decentrate, ha escluso le relative risorse da quelle disponibili per la contrattazione integrativa.

Alla luce delle considerazioni espresse dalla Corte dei conti in sede di certificazione del CCNL 2016-2018 (deliberazione n. 4 del 26.04.2018, tale disposizione, contenuta nell'art. 64, comma 5 del CCNL 2016-2018, se, da un lato impedisce una nuova rivalutazione dell'istituto, cristallizzando l'ammontare storicamente utilizzato, dall'altro, presuppone, sulla base della giurisprudenza consolidata della Corte dei conti e degli esiti della contrattazione integrativa degli atenei più virtuosi, la necessità, in sede di erogazione, di una valutazione della produttività individuale e/o collettiva.

Quanto al primo aspetto, il Collegio prende atto che lo stanziamento pari a €. 394.886,45 è inferiore al 2021 per effetto dello stanziamento a favore delle PEO.

In ordine al secondo aspetto, l'inserimento di tale indennità, sia pur con caratteristiche proprie, negli attuali contratti integrativi, deve necessariamente conciliarsi con i principi e le logiche sottese al d.lgs. 150/2009 ed in particolare con principi di premialità e merito dettati negli art. 17 e 18, richiedendo puntuali strumenti di controllo ed escludendo una distribuzione indifferenziata, che, come tale, censurata dalla consolidata giurisprudenza contabile.

Come correttamente disciplinato nel precedente CCI 2021, l'emolumento in questione, pur continuando ad essere erogato mensilmente a titolo di anticipazione secondo una disciplina consolidata, veniva infatti confermato solo a seguito di un apposito procedimento di valutazione, attivato alla fine dell'anno di competenza, idoneo a rilevare il raggiungimento di un livello minimo

sufficiente di qualità professionale, produttività, autonomia operativa e apporto collaborativo, conformemente al vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

D'altra parte solo un effettivo ancoraggio ad una valutazione di efficienza ed efficacia giustificerebbe l'utilizzo, anche ai sopracitati fini perequativi, di una quota rilevante delle risorse variabili del fondo per il trattamento accessorio previste dall'art. 63, comma 3, lettera f), che - pur non direttamente finalizzate al finanziamento degli istituti di performance - devono comunque essere correlate (come già evidenziato dal Collegio in sede di certificazione preliminare ed in linea con gli orientamenti forniti dall'ARAN in materia) ad uno o più obiettivi di miglioramento della organizzazione o all'attivazione di nuovi processi e quantificate in relazione alla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto. Anche in sede di erogazione le risorse - disponibili solo a consuntivo - dovrebbero essere erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi ai quali l'incremento era stato correlato.

In relazione alle **Progressioni Economiche Orizzontali** per il 2022 la disciplina della Progressione Economica Orizzontale (PEO) è contenuta nell'*Accordo Stralcio IMA-PEO* stipulato il 30 marzo 2022 e certificato dal Collegio con verbale n. 3 del 28 marzo 2022, a cui rinvia.

In relazione agli **istituti a carattere premiale e alla retribuzione di incarichi di responsabilità e incarichi cat. C e D**, il Collegio prende, in primo luogo, atto della documentazione concernente il Ciclo della *performance* consistente: nel Sistema di misurazione e valutazione della performance nel Piano integrato della performance della struttura gestionale 2021-2023 (approvato dal Cda il 25 gennaio 2022) contenente gli obiettivi da raggiungere, gli indicatori e i valori di riferimento in base ai quali valutare il risultato della gestione e nella Relazione della *performance* organizzativa della struttura gestionale dell'esercizio 2021 (approvata dal Cda il 28.06.2022 e validata dal Nucleo di valutazione il 18 giugno 2021).

La performance individuale – cui sono destinati 592.463,79 euro viene remunerata attraverso gli istituti del premio di produttività e della retribuzione di risultato per il personale di categoria D e EP. Il *premio di produttività*, per il quale sono previsti 331.891,04 euro, è destinato a tutti i dipendenti di categoria B, C e D a tempo determinato e indeterminato (con esclusione del personale di categoria D titolare di un incarico di responsabilità) la cui *performance* viene valutata seguito di un apposito procedimento, attivato alla fine dell'anno di competenza, idoneo a rilevare il raggiungimento di un livello minimo sufficiente di qualità professionale, produttività, autonomia operativa e apporto collaborativo, conformemente al vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

La *retribuzione di risultato del personale di categoria C e D*, titolare di incarico, fruisce di 260.572,75 euro. Il relativo importo, fino al massimo di un terzo dell'importo relativo alla fascia corrispondente all'indennità di responsabilità dell'incarico conferito, viene liquidato a seguito di una apposita procedura di valutazione annuale in attuazione dell'attuale Sistema di valutazione.

La performance organizzativa – cui sono destinati 129.000,00 euro - viene remunerata con un emolumento a carattere premiale correlato al raggiungimento di prefissati target in relazione ad

indicatori di sistema a livello di ateneo. L'emolumento viene liquidato a tutti i dipendenti cat. B, C e D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con esclusione dei dipendenti percettori di emolumenti a titolo di attività conto terzi nell'anno 2022, indipendentemente dall'anno di competenza.

I criteri per l'erogazione dell'incentivo e i valori target di riferimento sono definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente e si riconducono a: 1) obiettivi raggiunti previsti nel Piano per la performance; 2) sostenibilità economico finanziaria; 3) customer satisfaction e benchmark di studenti e docenti sui principali servizi erogati.

Quanto alla copertura finanziaria, emerge dalla relazione tecnica che l'istituto fruisce di una quota di risorse variabili previste in attuazione dell'art. 87, comma 2 del CCNL del 16 ottobre 2008 in relazione al consolidamento delle attività già avviate con i processi di riorganizzazione e al percorso, intrapreso nel precedente esercizio, volto al raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano strategico di Ateneo che continua ad imporre al personale, nei piani dell'amministrazione, un significativo incremento di performance.

Si evidenzia che la quota del fondo accessorio 2022 destinata al merito e premi, è pari al 96,1% dell'importo complessivo previsto dall'ipotesi CCI 2022, atteso che l'art. 25 del D. Lgs. n. 150/2009 annovera tra i premi anche gli incarichi di responsabilità.

Il Personale di Categoria Ep in quanto non ricompreso nella contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 42 comma 3 lettera A CCNL 2016/2018, vengono applicati in quanti compatibili gli articoli relativi alla disciplina delle assenze art. 11 comma 2 e delle Progressioni Economico Orizzontali. Il personale di categoria EP si continua ad applicare la disciplina prevista dai precedenti contratti integrativi, nonché alle specifiche disposizioni di legge.

In particolare si riporta quanto previsto dai precedenti contratti integrativi, richiamando la relazione tecnico finanziaria sul punto (sezioni da 1 a 6 della lettera B - Modulo 1).

In particolare le risorse di carattere incrementale del Fondo accessorio 2022 aventi carattere di certezza e stabilità ammontano a € 11.549,25 (inclusi oneri a carico dell'Ente) differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio nell'anno 2020 – art. 65 comma 2, lett. d) CCNL 2016-2018, nonché € 1.069,73 RIA personale cessato

Per quanto riguarda le Risorse variabili soggette al limite 2016 (art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017), anche per l'anno 2022 è opportuna la destinazione al Fondo di risorse finalizzate ad incentivare la performance organizzativa di Ateneo. Per la disamina degli obiettivi si rinvia a quanto indicato per le Risorse variabili soggette al limite 2016 categorie B, C e D. È quindi opportuno che l'apporto del personale di cat. EP, nel raggiungimento dei risultati di performance individuale rispetto agli obiettivi assegnati, possa trovare remunerazione con risorse, quantificate in € 29.131,58 (inclusi oneri a carico dell'Ente), da considerarsi di natura variabile. Sono risorse relative a questa sezione anche € 891,45 relativi a Ratei R.I.A. cessati anno precedente (art. 65, c. 3, lettera d), CCNL 2016-18): questa

voce comprende la quota di risorse non confluita nel Fondo (per le mensilità residue alla data di cessazione, oltre ai ratei di tredicesima) della R.I.A.

Si precisa inoltre che nel 2021 non sono state attivate procedure PEO.

Non risulta, inoltre, necessario operare alcuna decurtazione sul Fondo 2022, in quanto coincidente con il limite 2016.

Ai fini di quanto richiesto dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 30/2017, nella presente sezione si dà contezza dell'ammontare delle risorse allocate all'esterno del Fondo per il trattamento economico accessorio dell'anno 2022, il cui valore complessivo ammonta a 65.672,84

LE risorse variabile non soggette al limite 2016 ammontano complessivamente a €. 9.624,38.

Riassuntivamente

A - Fondo risorse decentrate B-C-D	2020	2021	diff 2021/2020	
TOTALE risorse Fondo BCD sottoposte al limite 2016	€ 2.779.074,06	€ 2.779.074,06	-.€ 0,00	
B - Fondo risorse decentrate EP	2020	2021	diff 2021/2020	
TOTALE risorse Fondo EP sottoposte al limite 2016	€ 884.282,79	€ 884.282,79	€ 0,00	
	2020	2021	diff 2021/2020	
Totale A + Totale B	TOTALE risorse Fondo sottoposte al limite	€ 3.663.356,85	€ 3.663.356,85	-.€ 0,00

Per quanto concerne la compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio si richiama la sez. 2 e del modulo 4 della Relazione sopracitata ed in particolare:

“A) Fondo risorse decentrate B, C e D

Per quanto di competenza dell'anno 2021 sono stati corrisposti per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo B, C e D complessivi € 2.052.380,14 comprensivi degli oneri c\Ente (su un totale certificato pari a € 2.088.191,70. Le cifre non corrisposte risultano nello specifico pari a € 122.865,47:

- € 89.342,52 (inclusi oneri a carico dell'Ente) residuo portato ad incremento del fondo 2022 ai sensi dell'art 64 comma 6 del CCNL 2016-2018 del 19.4.2018.
- € 9.666,62 (inclusi oneri a carico dell'Ente), quali economie di bilancio derivanti dalla somma complessiva delle decurtazioni operate a valere sugli emolumenti accessori di ciascun dipendente, per le giornate di malattia ai sensi dell'art. 71 co. 1 del d.l. 112/2008, convertito con modificazioni dalla l. 133/2008.
- € 23.444,52 (inclusi oneri a carico dell'Ente) importo pari allo 0,1% del Monte Salari 2015 che ha incrementato il fondo con decorrenza 31.12.2018 per le categorie B, C e D con destinazione vincolata alle PEO non realizzate nell'anno 2020;

- € 411,81 (inclusi oneri a carico dell'Ente) quali economie di bilancio derivanti dalla retribuzione di risultato non corrisposta rispetto alla quota corrispondente ad una valutazione piena categoria D.

Subordinatamente alle sopracitate condizioni, tenuto conto che detto incremento avviene comunque nel rispetto del tetto fondo certificato per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017, il Collegio dei revisori dei conti esprime parere favorevole al contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D dell'Università di Verona per il 2022.

B) Fondo risorse decentrate EP

Per quanto di competenza dell'anno 2021, sono stati corrisposti per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo complessivi € 641.200,97 comprensivi degli oneri c\Ente su un totale certificato pari a € 815.882,66. L'importo non corrisposto risulta pertanto pari a € 174.681,70, così suddiviso

- € 170.690,02 (inclusi oneri a carico dell'Ente) residuo quale economia di bilancio
- € 942,18 (inclusi oneri a carico dell'Ente) residuo quale economia di bilancio derivanti dalla somma complessiva delle decurtazioni operate a valere sugli emolumenti accessori di ciascun dipendente, per le giornate di malattia ai sensi dell'art. 71 co. 1 del d.l. 112/2008, convertito con modificazioni dalla l. 133/2008;
- € 2.235,88 (inclusi oneri a carico dell'Ente) importo pari allo 0,1% del Monte Salari 2015 che ha incrementato il fondo con decorrenza 31.12.2018 per la categoria EP con destinazione vincolata alle PEO non realizzate nell'anno 2020.
- € 813,62 (inclusi oneri a carico dell'Ente) quali economie di bilancio relativa alla retribuzione di risultato non corrisposta rispetto alla quota corrispondente ad una valutazione piena."

Subordinatamente alle sopracitate osservazioni e condizioni, tenuto conto che detto incremento avviene comunque nel rispetto del tetto fondo certificato per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017, il Collegio dei revisori dei conti esprime parere favorevole al contratto collettivo integrativo per il personale EP dell'Università di Verona per il 2022.

Verona, 25 luglio 2022

I COMPONENTI DEL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Giampiero Pizziconi Presidente

Dott. Paolo Meago componente

Dott. Mauro Zappia componente

