



Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Istituto Maria Redditi"

ALTA VALDICHIANA SENESE: SINALUNGA - TORRITA DI SIENA - TREQUANDA

SINALUNGA

**DELIBERA DEL
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
n. 21 del 26 Marzo 2024**

OGGETTO: Approvazione linee di indirizzo alla delegazione di parte pubblica per la sottoscrizione del contratto integrativo del personale non dirigente triennio 2023-2025.

Il giorno Martedì 26 Marzo 2024, alle ore 17,30, nella sala delle adunanze, si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona "Istituto Maria Redditi", a seguito della convocazione predisposta dal Presidente con nota prot. 218 del 18/03/2024, conservata in atti, ed a seguito dell'insediamento del C.d.A. di cui alla Deliberazione n. 1 del 7.01.2020.

Presiede la riunione **FAUSTO MUGNAI - PRESIDENTE del C.d.A.** il quale, identifica e constata che sono presenti n. 4 componenti il C.d.A.

	Presenti	Assenti
FAUSTO MUGNAI	X	
GABRIELE MACHETTI		X
PAOLO PADRINI	X	
DANIELA GIORNI	X	
OGLIALORO ROBERTO	X	

Risulta giustificato il membro componente il CdA assente alla seduta.

Partecipa alla riunione il Dr. Paolo Franchi (incaricato della redazione del presente verbale).

Per il Collegio dei Revisori è presente la Presidente del collegio Grazia Meacci ed il componente Dr. Lorenzo Pelosi.

IL PRESIDENTE

invita il Direttore ad illustrare al CDA il quadro normativo e contrattuale entro il quale la stessa dovrà mantenersi per fornire le proprie direttive alla delegazione datoriale pubblica, al fine dell'avvio del negoziato per la stipula del contratto integrativo del personale camerale non dirigente per il triennio 2023-2025.

Il Direttore illustra al Consiglio di Amministrazione l'attuale quadro normativo e contrattuale con riferimento al personale dell' Azienda non dirigente, ricordando che:

- ai sensi dell'art. 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto delle disposizioni dello stesso decreto e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati;
- la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;
- ai sensi dell'art. 40, commi 3-bis e 3-quinquies del D. lgs. 165/2001, per ciò che concerne i limiti della contrattazione integrativa:
 - La contrattazione integrativa non ha titolo a trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL.
 - Le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli previsti dal CCNL.
 - Il contratto integrativo non può violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL (non solo finanziari ma di ogni altro tipo).
 - Il contratto integrativo non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente.
 - L'eventuale sottoscrizione di un contratto integrativo in violazione dell'art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. 165/2001 determina l'applicazione del sistema sanzionatorio ivi direttamente ed espressamente previsto: *“le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”*.
- a corredo di ogni contratto integrativo, devono essere redatte una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 (art. 40, comma 3-sexies del d.lgs. 165/2001). *Le informazioni che vengono rese con la relazione tecnico-finanziaria e con la relazione illustrativa sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità,*

al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche.

Il Direttore richiama in particolare:

- l'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017, in base al quale: *«Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016»;*
- l'art. 3 comma 2 del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*, convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2021, n.113 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 188 del 7 agosto 2021), il quale prevede la possibilità per gli enti di superare i limiti di spesa relativi al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, alle seguenti condizioni:
 - compatibilmente con il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica;
 - secondo criteri e modalità da definire nell'ambito dei contratti collettivi nazionali di lavoro (a partire dal CCNL del triennio 2019-2021);
 - nei limiti delle risorse finanziarie destinate a tale finalità.
 - l'articolo 1, comma 604 della Legge n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), il quale prevede l'incremento, a decorrere dal 2022, di una misura percentuale del monte salari 2018, delle risorse per i trattamenti accessori dei dipendenti pubblici rispetto a quelle destinate alla medesima finalità nel 2021, con modalità e criteri che saranno stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale relativa al triennio 2019-2021;
 - l'art. 79 comma 3 del CCNL 16.11.2022, in base al quale gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse variabili inserite in base ad autonome scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva e quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021 (c. d. Decreto Reclutamento) nonché dall'articolo 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022).

Il Direttore prosegue ricordando, altresì, che il 16 novembre 2022, ottenuta la certificazione della Corte dei Conti, è entrato in vigore il nuovo CCNL delle Funzioni locali, triennio 2019-2021, il

quale si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni, concernenti aspetti salienti del trattamento giuridico ed economico del personale:

- Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali, nell'ottica di un ulteriore rafforzamento del ruolo delle organizzazioni sindacali ed a testimonianza della volontà reciproca delle parti di mantenere un dialogo costruttivo e collaborativo, è stata ridefinita la disciplina dell'informazione, sono state aumentate le materie oggetto di confronto e di contrattazione collettiva integrativa e sono state apportate modifiche alla disciplina dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

- Per quanto riguarda il nuovo ordinamento professionale:

- è stata operata una revisione del sistema di classificazione del personale, adeguandolo alle peculiari esigenze organizzative e gestionali degli Enti;

- è stata prevista una rivisitazione del sistema degli incarichi di posizione organizzativa con la previsione degli incarichi di elevata qualificazione, aumentandone la rilevanza (la retribuzione di posizione degli incarichi di EQ è stata adeguata nella misura massima pari a € 18.000);

- è stato delineato un nuovo regime delle progressioni orizzontali, prevedendo "differenziali stipendiali" intesi come incrementi stabili del trattamento economico, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione;

- è stata introdotta una nuova disciplina delle progressioni verticali, in coerenza con le recenti disposizioni previste nell'art. 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 (c.d. decreto reclutamento);

- E' stata regolamentata la nuova disciplina del lavoro a distanza, nelle due tipologie di lavoro agile, previsto dalla legge 81/2017 e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro, in coerenza con le linee guida emanate dal Ministro per la pubblica amministrazione.

- Sono state introdotte novità in materia di trattamento economico (struttura e definizione della retribuzione, incrementi tabellari, differenziazione del premio individuale, *welfare* integrativo e specifiche responsabilità);

- Sono state inserite nuove disposizioni contrattuali in materia di trattamento di trasferta, copertura assicurativa e patrocinio legale nonché in materia di istituti collegati all'orario di lavoro, quali, in particolare, le turnazioni, la pausa ed il buono pasto;

- Infine, è stata introdotta una nuova disciplina in materia di costituzione dei fondi di finanziamento del salario accessorio, in particolare con riguardo alle risorse di natura variabile, anche alla luce del superamento del limite di legge, per effetto delle disposizioni dettate dal D.L. 80/2021 e dalla legge di bilancio 2022.

Il Direttore fa presente, inoltre, che ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 16/11/2022, la contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dallo stesso contratto, tra la delegazione sindacale, e la delegazione di parte datoriale e che sono oggetto di contrattazione integrativa le seguenti materie:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come 15 rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del presente CCNL, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82, comma 2;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai turni notturni effettuabili nel mese; m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del presente CCNL (Banca delle ore);
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3 (Lavoro straordinario) del presente CCNL;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 16.11.2022, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni; aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35, comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;

ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo,

ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55, comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

A questo punto, riprende la parola il Presidente, il quale invita il C.D.A. ad esprimersi in merito alle direttive che devono essere impartite alla delegazione di parte datoriale, i cui componenti sono stati nominati con deliberazione n. 20 del 30 Marzo 2023.

II CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE Udita l'illustrazione del Direttore;

Visto il decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80 convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2021, n.113 (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 188 del 7 agosto 2021);

Vista la Legge n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022);

Visto il nuovo CCNL delle Funzioni locali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022;

Considerato che l'attuale contratto integrativo sottoscritto il 21 marzo 2021 deve essere aggiornato in base alle nuove disposizioni del citato CCNL 2019-2021;

Constatato che per l'avvio delle trattative ai fini della stipula del nuovo contratto integrativo l'Ente, con deliberazione del C.D.A. n. 20 del 30/03/2023, ha proceduto a costituire la delegazione datoriale di parte pubblica, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 7 comma 3 e dell'articolo 8, comma 2 del citato CCNL 16.11.2022;

Considerato che vista l'urgenza, la delegazione trattante tutta, ha provveduto in data 13 Febbraio 2024 a riunirsi con il fine di individuare quanto disciplinato dall'art. 7 del CCNL EL 2019/2021 in

tema di contrattazione decentrata, definendo i criteri tra le parti intesi per la stesura in bozza del nuovo contratto collettivo integrativo aziendale, da sottoporre ad eventuale e futura approvazione degli organi aziendali;

Considerato che, prima dell'avvio della trattativa per la stipula del contratto integrativo definitivo, è opportuno che l'organo di indirizzo fornisca, alla delegazione di parte pubblica adeguate *direttive* al fine di orientarne l'azione negoziale;

Atteso che, secondo le indicazioni fornite dall'ARAN, le direttive devono essere chiare e puntuali e devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del Piano delle performance;

Ritenuto pertanto opportuno fornire alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per procedere, ai suddetti fini, alla sottoscrizione del contratto integrativo del personale non dirigente e alla conseguente destinazione delle risorse decentrate;

Dato atto che sulla costituzione del fondo delle risorse decentrate e sulla compatibilità dei costi con le previsioni di bilancio sarà acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti in sede di autorizzazione per la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo da parte della delegazione trattante di parte pubblica;

Condivisa l'urgenza di provvedere alla sottoscrizione del nuovo contratto integrativo del personale non dirigente per il triennio 2023-2025;

Visto anche quanto previsto dall'art. 8 comma 4 del CCNL 16.11.2022, in base al quale *“Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).”*;

Valutato e preso in esame la prima bozza costitutiva del Contratto Integrativo Aziendale (CCIA), come sopra chiarito;

Verificato che il Direttore dell'APSP visto l'urgenza di sottoscrivere il contratto risorse decentrate di cui trattasi, ha provveduto ad esaminare quanto sopra ed a redigere, in base anche alle indicazioni fornite dalle RR.SS.UU, da questo rispettabile CdA ed in coerenza con le effettive disponibilità di bilancio, apposita bozza di contrattazione che nelle sessioni dei gg. 20, 27 Febbraio 2024 e succ. 18 Marzo 2024 insieme alle RR.SS.UU. aziendali è stata condivisa come preintesa dalle parti, che si allega alla presente;

Stante quanto sopra

D E L I B E R A

- 1) **Di approvare** le premesse quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) **Di assegnare** alla delegazione trattante di parte pubblica, al fine di procedere alla stipulazione del nuovo contratto integrativo del personale non dirigente per il triennio 2023-2025, in attuazione del nuovo CCNL sottoscritto il 16.11.2022, le direttive contenute nell'*allegato A* che forma parte integrante del presente provvedimento;
- 2) **Di dare mandato** quindi alla delegazione trattante di parte pubblica di procedere alla sottoscrizione del CCIA con la rappresentanza sindacale unitaria e le Organizzazioni sindacali territoriali, negli ambiti applicativi previsti dalla vigente normativa contrattuale nazionale;
- 3) **Di dare atto** che la determinazione del fondo, di competenza gestionale, del Direttore, nel pieno rispetto della normativa contrattuale e nazionale in vigore, avverrà secondo le direttive esplicitate con il presente atto;
- 4) **Di prendere atto** che vista l'urgenza della materia in questione, il Direttore ha provveduto alla redazione della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa, utilizzando gli appositi schemi – ancora validi - predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 (art. 40, comma 3-sexies del d.lgs. 165/2001);
- 5) **Di prendere atto** che, quanto al precedente punto 4) risulta già inviato all'Organo di Controllo Aziendale ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001;
- 6) **Di provvedere** ai sensi del l'art. 8 comma 7 del CCNL EL 2019-2021, al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri effettuato dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001;
- 7) **Di dare mandato** al Direttore quale Presidente della delegazione Trattante di provvedere alla convocazione delle RRSSUU e delle OO.SS. territoriali, per la successiva sottoscrizione definitiva del CCIA;
- 8) **Di pubblicare** il presente atto, in ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 33/2013, sul sito internet comunale, nella Sezione Amministrazione Trasparente, nelle apposite sotto-sezioni;

Allegati:

- *Allegato A*

Il presente verbale, previa lettura, è approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

F.to FAUSTO MUGNAI _____

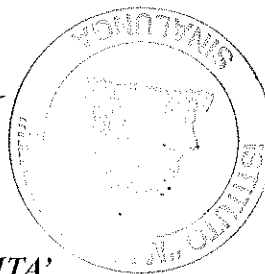
I CONSIGLIERI presenti

- F.to DANIELA GIORNI _____
- F.to ROBERTO OGLIALORO _____
- F.to PAOLO PADRINI _____

L'INCARICATO DELLA VERBALIZZAZIONE

Dr. PAOLO FRANCHI

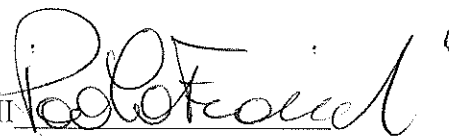


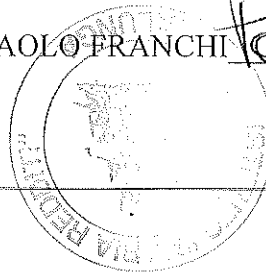


CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, ai sensi dell'art. 4 comma 6), del vigente Regolamento di Organizzazione, è immediatamente esecutiva.

L'Incaricato della verbalizzazione, Dr. PAOLO FRANCHI





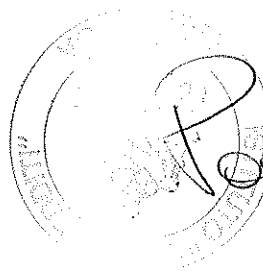
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

È stata pubblicata, ai sensi della stessa norma regolamentare, per 15 giorni consecutivi con le seguenti modalità:

Albo dell'Azienda: dal 26 Marzo 2024 al 10 Aprile 2024 - N° Rep. 175

Albo del Comune di Sinalunga: dal _____ al _____ Rep. n.

Sinalunga, 26 Marzo 2024



Il Responsabile

