



UNIONE DEI COMUNI TERRE D'ACQUE

**COMUNI DI TORNACO E VESPOLATE
(Provincia di Novara)**

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE RELAZIONE FINALE ANNUALITA' 2021

Allegato "A" Deliberazione Giunta Unione n. 36 del 25/07/2022

Con il presente documento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, di attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si rendono noti i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2021 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'Ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del citato D. Lgs. n. 150/2009;
- l'Amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine adotti, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il sistema di misurazione dell'Ente;
- l'Organo di Valutazione controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi D.L. n. 174/2012, n. 179/2012 e per ultimo il D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016.

La programmazione economico-finanziaria 2021/2023, che ha dato avvio al ciclo della Performance 2021, è articolato nei seguenti documenti:

- il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2021, il Bilancio pluriennale 2021/2023, approvati con Deliberazione del Consiglio Unionale n. 4 del 21/04/2021;
- il Piano degli Obiettivi per l'anno 2021, strutturato secondo le indicazioni gli obiettivi inseriti nel Bilancio di Previsione 2021 e del documento unico di programmazione, approvato con Deliberazione della Giunta Unionale n. 43 del 17/07/2021.

In quest'ultima fase, successiva al 31 dicembre, si è completato il monitoraggio degli obiettivi valutando la performance organizzativa e individuale di cui viene dato conto con la presente relazione. Attraverso questo documento redatto dal sottoscritto Presidente dell'Unione, recepito dalla Giunta Unionale e trasmesso al Nucleo di Valutazione per la sua validazione (nominato con Decreto del Presidente dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque n. 2 del 19/04/2021) vengono rendicontati i risultati conseguiti e valutate le performance da cui discende il riconoscimento economico ai Responsabili.

1. DATI GENERALI SUL CONTESTO ESTERNO

L'Unione dei Comuni Terre d'Acque, fondata nel 2014 ma ufficialmente operativa dal 01/09/2015, era composta dai Comuni di Borgolavezzaro, Tornaco e Vespolate. Questo assetto è stato operativo fino al 31/12/2020 poiché dal 01/01/2021 il Comune di Borgolavezzaro ha manifestato il recesso dall'Unione. Ha una popolazione complessiva, al 31/12/2021, di 2909 abitanti (in prevalenza di sesso femminile), una superficie complessiva di 31,16 Km² ed una densità abitativa di 93,36 ab/Km².

La popolazione continua a subire cali rispetto agli anni precedenti, il tutto dovuto anche alla pandemia da covid-19, ed è concentrata prevalentemente nella fascia di età compresa tra i 35 anni e i 70 anni, con età media di circa 50 anni.

Sul territorio dell'Unione sono attivi tre plessi scolastici (una scuola dell'infanzia, una scuola primaria e una scuola secondaria di primo grado), dipendenti dall'Istituto Comprensivo "Ramati-Malusardi" di Cerano.

L'attività di programmazione e di definizione degli obiettivi per l'anno 2021 è stata ancora una volta fortemente condizionata, dai vincoli sulla spesa, dai tagli ai trasferimenti e dal grado di incertezza, che da anni influenzano in modo pesante i margini di autonomia e di scelta dell'amministrazione locale.

La situazione di incertezza generale, documentata dalla proroga dei termini per l'approvazione del Bilancio, nonché dalle difficoltà emerse nella gestione dei servizi da parte dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque nonché dalla mancanza di personale, ha fatto slittare l'avvio del ciclo della performance.

L'Unione dei Comuni Terre d'Acque ha comunque approvato il Bilancio di Previsione 2021 con Deliberazione del Consiglio Unionale n. 4 del 21/04/2021 nei termini di legge e leggermente in anticipo rispetto agli anni precedenti.

Pertanto, l'attività gestionale si è svolta, solo per il quadrimestre gennaio/aprile, in regime di gestione provvisoria con i limiti imposti dall'art 163 del D. Lgs. n. 267/2000 fuori da un quadro organico di interventi.

Ma quello che più pesantemente condiziona l'attività ed i risultati è sostanziale e già più volte ribadita minimale dotazione organica, che rappresenta un limite invalicabile nello sviluppo quali-quantitativo dei servizi offerti: anche la fruizione del congedo ordinario e ancor più di permessi e congedi straordinari contrattualmente previsti mettono in crisi gli Uffici con conseguenti ripercussioni sul servizio all'utenza.

In un'ottica di ottimizzazione delle risorse umane presenti nell'organico unionale, oltre agli sforzi fatti per andare a coprire i posti vacanti, hanno permesso una parziale riorganizzazione degli uffici, attuata con Deliberazione della Giunta Unionale n. 11 del 29/01/2021.

L'anno 2021, tra le altre cose, è stato caratterizzato dalla pandemia da Covid-19, dichiarata dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) in data 11/03/2020, con la gravissima emergenza sanitaria tuttora in atto, che ha comportato un continuo cambiamento dei piani e delle attività precedentemente pianificati dall'Ente.

I Comuni e di conseguenza l'Unione Terre d'Acque, con l'esplosione dell'emergenza sanitaria, sono divenuti punti di riferimento sia per l'erogazione degli aiuti in campo alimentare che per l'erogazione dei servizi pubblici essenziali.

Con provvedimenti dell'Esecutivo, della Presidenza del Consiglio dei Ministri e Ordinanze del Dipartimento della Protezione Civile, nonché Ordinanze del Presidente della Regione Piemonte, sono state emanate numerose norme e disposizioni che hanno impattato pesantemente nel lavoro dell'intera struttura dell'Ente. L'emergenza legata all'epidemia ha reso dunque necessario il continuo adeguamento dell'Unione e dei Comuni ad essa afferenti alle predette disposizioni finalizzate al contenimento della diffusione del virus COVID-19, la continua riorganizzazione delle ordinarie modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, nonché ha determinato il sorgere in capo allo stesso di nuove competenze.

Inoltre, e non di minore importanza, l'anno 2021 ha visto impegnati tutti i settori dell'Unione Terre d'Acque nel dare attuazione a quanto stabilito nella Deliberazione del Consiglio Unionale n. 6 del 25/03/2020, con la quale si è preso atto del recesso dall'Unione del Comune di Borgolavezzaro a far data dal 01/01/2021. Questo senza non poche difficoltà data la pandemia in atto e le poche risorse umane disponibili. Comunque si è arrivati a gestire l'uscita dall'Unione del Comune di Borgolavezzaro tramite l'approvazione di un accordo per la gestione del recesso, frutto di numerosi incontri (anche in via telematica) tra gli amministratori dei tre comuni e l'Unione, a cui hanno fatto seguito anche numerosi incontri con i Responsabili dei Settori, per l'approfondimento e la definizione degli aspetti tecnici dello stesso.

2. DATI GENERALI SULL'ORGANIZZAZIONE

La struttura organizzativa, così come prevista dall'allora vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, è articolata in Settori e Servizi.

Per l'anno 2021 la struttura organizzativa era articolata in n. 4 Settori, così suddivisi:

Settore	Servizi
Servizi Demografici e alla Persona	Servizi Demografici Servizio Elettorale Servizi alla Persona
Economico Finanziario - Tributi - Economato - I.C.T. - Segreteria Generale	Servizio Contabile e Finanziario; Servizio Tributi Gestione delle Entrate e recupero crediti Servizio Economato Servizio Protocollo Servizio di Segreteria Generale Servizio Amministrativo Generale
Tecnico - Ambiente - Commercio - Personale e Organizzazione	Servizio Edilizia Privata Servizio Urbanistica Servizio di sportello unico per le attività produttive Servizio Lavori Pubblici Servizio Espropri Servizio Manutentivo Servizio Ambientale Servizio Inventari Servizio Commercio Servizio Gestione giuridica ed economica del personale Servizio Organizzazione
Polizia locale e Protezione Civile	Servizio Vigilanza Servizio Protezione Civile Servizio Amministrativo

La titolarità della Responsabilità dei Settori e correlate Posizioni Organizzative (art. 11 del CCNL del 31/03/1999, art. 15 del CCNL del 22/01/2004 e art. 8, comma 1, lett. a, del CCNL del 31/03/1999) è stata attribuita dalla Giunta Unionale al personale apicale dell'Area di riferimento ed in servizio nell'Ente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

I Responsabili di Posizione Organizzativa svolgono le proprie funzioni sia per l'Unione dei Comuni Terre d'Acque che per i Comuni ad essa aderenti.

Si precisa che tutto il personale che era in servizio nei due Comuni di Tornaco e Vespolate è transitato nei ruoli dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque a far data dal 01/09/2015.

I Comuni non hanno conservato personale residuo all'interno del proprio organico.

I Responsabili di Posizione e Organizzativa, con il numero di personale assegnato al 31/12/2021, vengono qui di seguito indicati:

RESPONSABILE	SETTORE	PROVVEDIMENTO DI NOMINA	DIPENDENTI DEL SETTORE (compreso il Responsabile)
COLOMBARA Ambra	Servizi Demografici e alla Persona	D.G.U. n. 3 dell'08/01/2021 D.G.U. n. 25 del 14/04/2021	2
MARANGONI Paola Lorena	Economico Finanziario - Tributi - Economato - I.C.T. - Segreteria Generale	D.G.U. n. 3 dell'08/01/2021 D.G.U. n. 25 del 14/04/2021	3
GATTI Valeria	Tecnico - Ambiente - Commercio - Personale e Organizzazione	D.G.U. n. 3 dell'08/01/2021 D.G.U. n. 25 del 14/04/2021	4
CAVALOTTO Pier Giovanni	Polizia Locale e Protezione Civile	D.G.U. n. 3 dell'08/01/2021 D.G.U. n. 25 del 14/04/2021	2

La Dotazione Organica, così come rideterminata con Deliberazione della Giunta Unionale n. 4 dell'11/01/2022, è quella risultante dal seguente prospetto:

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA DEFINITA	PERSONALE IN SERVIZIO	POSTI DA RICOPRIRE
A	Operatore Tecnico	1	1	-
B3	Collaboratore Tecnico	1	1	-
	Collaboratore Amministrativo	2	1	1
C	Agente Polizia Locale	1	1	-
	Esperto Amministrativo	3	1	2
	Esperto Tecnico	1	1	-
D	Specialista Attività Amministrative	3	1	2
	Specialista Attività Contabili	2	2	-
	Specialista Attività Tecniche	1	1	-
	Specialista Attività Vigilanza	1	1	-
TOTALI		16	11	5

Il personale in servizio di ruolo, al 31/12/2021, risulta essere di n. 11 unità.

Si rileva che la spesa del personale a consuntivo 2021, calcolata secondo i criteri di cui alla circolare n. 9/2006, è contenuta nel limite della spesa del 2008 (Comune di Tornaco) e della media 2011/2013 (Comune di Vespolate).

L'Unione Terre d'Acque ha attivato, inoltre:

- un comando parziale di 9 ore settimanali, di una unità di Categoria C amministrativa, con la Provincia di Novara fino al 28/02/2021, destinata al Servizio Personale e Organizzazione;
- un incarico di consulenza tecnica, ai sensi degli artt. 3 e 6 della L.R. n. 10/1989, di una unità di Categoria C amministrativa dalla Regione Piemonte, dal 01/03/2021, destinata al Servizio Personale e Organizzazione;
- un incarico extra time ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, per quattro ore settimanali, di una unità di Categoria C amministrativa dal Comune di Galliate, destinata al Servizio Commercio;

- un incarico extra time ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 unità di Categoria C tecnica dal Comune di Trecate, destinata al Servizio Lavori Pubblici;
- due incarichi extra time ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 unità di Categoria C vigilanza dal Comune di Oleggio, destinate al Servizio Polizia Locale.

La programmazione del fabbisogno di personale è stata improntata al rispetto del contenimento della spesa e dei limiti posti alle assunzioni, pur essendo il numero dei dipendenti in servizio sotto dimensionato rispetto alle dimensioni demografiche e ai servizi erogati.

3. DATI SUL PROCEDIMENTO DI VAUTAZIONE

Ad ognuno dei Responsabili di Posizione Organizzativa sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione attraverso il Piano degli Obiettivi per l'anno 2021, approvato con Deliberazione della Giunta Unionale n. 43 del 17/07/2021.

Al termine dell'esercizio finanziario, il Segretario ed i Responsabili hanno rendicontato l'attività dei propri servizi con riferimento agli obiettivi strategici e di mantenimento dell'attività strutturale, comunicando anche i dati necessari alla verifica degli indicatori di attività e di performance.

Il Nucleo di Valutazione, come si evince dal verbale n. 1/2022, ha proceduto alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente sulla scorta:

- degli obiettivi strategici generali dell'Unione;
- degli obiettivi di mantenimento di ogni singolo programma dell'Unione;
- degli indicatori di performance dell'Ente;
- delle relazioni finali rese dal Segretario e dai Responsabili di Posizione Organizzativa;
- dei risultati contabili forniti dalla struttura al NdV, in particolare gli uffici preposti alla gestione del personale e del bilancio;
- dei risultati trasmessi dal personale apicale.

Per l'anno 2021, al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente corrispondenti alle finalità previste. Il Nucleo ha infatti valutato come segue la percentuale di conseguimento dei rispettivi obiettivi da parte dei titolari di Posizione Organizzativa:

COLOMBARA Ambra	99,29%;
GATTI Valeria	98,75%;
MARANGONI Paola Lorena	98,00%
CAVALOTTO Pier Giovanni	100,00%;
Segretario Generale	92,50%.

Infine ha provveduto a visionare le valutazioni del personale non titolare di Posizione Organizzativa ed assegnato ai Settori, espresse dai Responsabili di Servizio, i cui dati aggregati sono riassunti come segue:

Settori	Valutazione media	Valutazione max	Valutazione min.	Differenziale min-max
Servizi Demografici e alla Persona	81/100	81/100	81/100	-
Economico Finanziario - Tributi - Economato - I.C.T. - Segreteria Generale	94/100	98/100	90/100	8/100
Tecnico - Ambiente - Commercio - Personale e Organizzazione	85/100	98/100	65/100	33/100
Polizia Locale e Protezione Civile	90/100	90/100	90/100	-
Totale Ente	88/100			

Si rileva, nel complesso generale dell'Ente, come il risultato di performance è rimasto invariato rispetto all'anno precedente, ottenendo nella media un ottimo andamento nonostante tutte le difficoltà riscontrate dal recesso del Comune di Borgolavezzaro dall'Unione.

La trasparenza dell'attività amministrativa è individuata quale strumento principale per contrastare il fenomeno della corruzione ed è elevata dal comma 15, dell'articolo 1, della Legge n. 190/2012 a "livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione" e per questo il P.T.T.I. costituisce, ai sensi dell'art. 10, del D. Lgs. n. 33/2013, allegato al P.T.P.C.

Nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa, l'Unione dei Comuni Terre d'Acque ha provveduto a:

- approvare il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2021/2022 con Deliberazione della Giunta Unionale n. 24 del 25/03/2021;
- riorganizzare la struttura del proprio sito secondo quanto stabilito dal D. Lgs. n. 33/2013, inserendo i dati secondo criteri di omogeneità, immediata individuazione e facilità di consultazione, secondo le indicazioni fornite dalla CIVIT con Deliberazione n. 50/203.

Nella home page del sito istituzionale dell'Ente è presente l'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente": la pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito istituzionale è in linea con le disposizioni normative come evidenziato da alcuni risultati di seguito riportati, estrapolati dal sito del Ministero per la P.A. e la semplificazione, e che scaturiscono dall'applicazione della metodologia di verifica "La Bussola della Trasparenza" per l'analisi ed il monitoraggio dei siti web delle amministrazioni.

Risultati Indicatori Riordino Trasparenza

Amministrazione	Percentuale	Indicatori Soddisfatti/Totale
Unione dei Comuni Terre d'Acque	100,00%	80/80

Risultati sezione attestazioni OIV o struttura analoga - Numero indicatori soddisfatti: 5 su 5

	Sezione	Livello	Esito
1	Burocrazia zero	2	
2	Benessere organizzativo	2	
3	Dati aggregati attività amministrativa	2	
4	Monitoraggio tempi procedurali	2	
5	Controlli sulle imprese	1	

Risultati Altri Indicatori - Numero indicatori soddisfatti: 2 su 2

	Sezione	Livello	Esito
1	Presenza della Pubblicità legale	Home Page	
2	Presenza della sezione Privacy	Home Page	

E' stato, altresì sviluppato il processo relativo alla contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2021. Nello specifico, con Deliberazione della Giunta Unionale n. 50 del 28/10/2021, sono stati espressi gli indirizzi per la costituzione del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 31 del CCNL del 22/01/2004 per il personale del Comparto Regioni ed Autonomie Locali relativo all'anno 2021, tenendo conto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010.

La delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo sull'utilizzo delle risorse decentrate - annualità economica 2021 dei dipendenti dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque.

L'ammontare complessivo delle risorse per l'anno 2021 è pari ad € 47.789,75 di cui € 19.276,00 destinate a finanziare le progressioni economiche orizzontali e l'indennità di comparto, ed € 28.513,75 con destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo e per la remunerazione della produttività individuale.

I dati relativi alla contrattazione decentrata, in ossequio agli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione trasparente".

4. CRITICITA' E OBIETTIVI NON RAGGIUNTI

Occorre assicurare un regolare flusso delle informazioni da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, e monitorare i tempi procedurali, così da supplire alle carenze strutturali proprie di un piccolo Ente oltre alla notevole carenza di personale amministrativo addetto agli uffici.

5. ANDAMENTO DELLE PERFORMANCE COMPORTAMENTALI

Anche per l'anno 2021, gli obiettivi assegnati, sia pur con le criticità sopra evidenziate, alla pandemia ancora in atto e alle conseguenze subite dal recesso del Comune di Borgolavezzaro dall'Unione, sono stati conseguiti nella quasi totalità, rispondendo ai risultati attesi definiti secondo indicatori di tipo temporale, per lo più fissato dalle disposizioni normative: in un Ente di così ridotte dimensioni, le performance sono per lo più scandite da adempimenti normativi le quali risultano tutte rispettate, non essendo stati rilevati né ritardi e né reclami.

E ciò grazie all'esistenza di figure professionali interne che si sono impegnate per il funzionamento dell'organizzazione e la realizzazione degli obiettivi, anche con un impegno temporale che supera l'ordinario orario di lavoro. Tuttavia l'organizzazione manifesta delle criticità sempre più forti riconducibili soprattutto alla carente dotazione organica di personale e di una struttura di supporto per la gestione dei processi di innovazione tecnologica.

Il difficile contesto in cui si trovano ad operare gli Enti Locali e le criticità interne rilevate richiedono un incisivo percorso formativo e un'attenta politica assunzionale con particolare attenzione all'informatizzazione dei processi.

6. CONTROLLI INTERNI

Nonostante la mancanza di un Regolamento in materia di controlli interni, il controllo successivo di regolarità amministrativa è stato svolto dal Segretario Unionale ed ha avuto ad oggetto le Determinazioni di impegno adottate dai Responsabili dei Servizi, nonché le Determinazioni diverse dagli atti di impegno, gli atti di liquidazione, le ordinanze e i contratti. Per quanto attiene alla metodologia del controllo, in assenza di sistemi informatizzati di estrazione casuale, la casualità è stata assicurata mediante estrazione a sorte del numero che contrassegna la Determinazione. L'attività di controllo è stata svolta in un'unica sessione e sono stati esaminati dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020: n. 2 determinazioni di impegno, n. 2 altri atti amministrativi, n. 2 liquidazioni.

7. CONCLUSIONI

Si precisa che nell'Ente non sono state segnalate discriminazioni di natura sessista ed il personale di entrambi i generi opera in modo coordinato ed in accordo nel perseguimento delle finalità istituzionali.

Nonostante l'indiscutibile sollecitazione lavorativa cui sono sottoposti i singoli dipendenti, che va sovente oltre lo stretto necessario, data la struttura dell'Ente di limitate dimensioni demografiche e con un totale di n. 11 dipendenti effettivi in organico, i quali hanno garantito il funzionamento di tre Enti (Unione e i due Comuni ad essa aderenti) la performance effettivamente richiesta non si limita al corretto utilizzo delle risorse assegnate, che risente di una situazione economica e gestionale assolutamente insufficiente a consentire ulteriori implementazioni delle attività già svolte.

Tanto sottolineato, si conclude con la considerazione che i Responsabili di Servizio hanno conseguito in modo sostanziale gli obiettivi assegnati e si sono adoperati per rispondere nel modo più pieno possibile alle necessità lavorative presentatesi in corso d'anno.

In base a quanto sopra descritto si individua in generale nella qualità del personale e nella cultura lavorativa da esso rappresentata, il principale punto di forza nel raggiungimento degli obiettivi di performance.

I principali punti di debolezza, invece, nonostante l'incremento di alcune unità lavorative, risiedono principalmente nel ridotto numero di unità di personale in relazione ai carichi di lavoro assegnati a ciascuno oltre che nella sempre maggiore scarsità di risorse economiche disponibili per la concreta incentivazione del personale stesso.

In conclusione, evidenziato che gli obiettivi dei Responsabili di Posizione Organizzativa coincidono con gli obiettivi dei servizi ad essi affidati, viste le valutazioni espresse per i suddetti Responsabili dal Nucleo di Valutazione e per il personale non titolare di P.O. dai rispettivi Responsabili, si evince una gestione dei rispettivi compiti e obiettivi, nella generalità del personale, di livello ottimo.

IL PRESIDENTE

Davide Molinari

Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993