

ORIGINALE ☒COPIA ☐**IL DIRETTORE GENERALE**Deliberazione n. 1312 del 22-06-2022**PUBBLICAZIONE**

Dichiarazione di conformità alla vigente normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Premesso che il Regolamento UE 2016/679 e il D.L.vo 196/2003 e ss.mm.ii. contengono principi e prescrizioni per il trattamento dei dati personali, anche con riferimento alla loro "diffusione", il Proponente la presente deliberazione dichiara di aver valutato la rispondenza del testo, compreso degli eventuali allegati, destinato alla diffusione per il mezzo dell'Albo Pretorio alle suddette prescrizioni e ne dispone la pubblicazione nei modi di legge.

(firma del proponente)

OGGETTO: *Regolamento Relazioni Sindacali Comparto Sanità. Adozione.*

ATTESTATO PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il giorno:

22 GIU. 2022

ai sensi dell'art.124 c.1 D.L.vo 267/2000, per giorni 15

*Il Responsabile Ufficio
Delibere e Determine*

DICHIARAZIONE DI REGOLARITÀ CONTABILE:

il presente atto trova copertura sul/i conto/i economico/i : ☐

n . del
n . del
n . del

In presenza di fattura di importo superiore a € 5.000,00 prima dell'emissione del relativo mandato di pagamento l'UOC Contabilità Generale effettuerà il controllo tramite l'Agenzia delle Entrate

Il Direttore U.O.C Contabilità Generale

Il presente provvedimento è reso immediatamente esecutivo.

IL DIRETTORE GENERALE

Dr.ssa Maria Morgante

PROPOSTA DI DELIBERA

Oggetto: *Regolamento Relazioni Sindacali Comparto Sanità. Adozione.*

La Dott.ssa Marisa Prudente in qualità di Direttore f.f. dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane

PREMESSO

- che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del Comparto Sanità triennio 2016-2018;
- che l'Azienda ha predisposto il "*Regolamento Relazioni Sindacali Comparto Sanità*" in conformità alle disposizioni del nuovo CCNL;
- che il predetto Regolamento è stato approvato dalle OO.SS. nella riunione del 10/06/2022;

RITENUTO

-di dover adottare il "*Regolamento Relazioni Sindacali Comparto Sanità*" che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;

DICHIARATA:

- la regolarità giuridico amministrativa della presente proposta di provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata nel rispetto delle proprie competenze, funzioni e responsabilità;
- l'insussistenza di conflitto di interessi, anche potenziale, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90, introdotto dalla Legge 190/2012;

Tutto ciò premesso, argomentato ed attestato, il sottoscritto Direttore f.f.

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

l'adozione del presente provvedimento, e nello specifico, per i motivi espressi in narrativa e che qui si intendono per trascritti e confermati:

- adottare il "*Regolamento Relazioni Sindacali Comparto Sanità*" che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- precisare che il regolamento adottato sostituisce il regolamento aziendale precedentemente vigente.

Il Funzionario
Sergio Morella

Il Direttore f.f. U.O.C. GRU
Dott.ssa Marisa Prudente

IL DIRETTORE GENERALE

dell'Azienda Sanitaria Locale Avellino, Dott.ssa Maria Morgante, nominato con D.G.R.C. n. 368 del 06/08/2019 e immesso nelle funzioni con D.P.G.R.C. n. 110 del 08/08/2019, coadiuvato dal Direttore Amministrativo Dott. ssa Daniela Capone e dal Direttore Sanitario Dott. ssa Elvira Bianco, ha adottato la seguente delibera:

Vista

- la suesposta proposta del Direttore f.f. dell'U.O.C. dr.ssa Marisa Prudente, avente ad oggetto:
Regolamento Relazioni Sindacali Comparto Sanità. Adozione.

Preso atto

- dell'espressa dichiarazione di regolarità giuridico amministrativa resa dal Direttore f.f. dell'U.O.C. dr.ssa Marisa Prudente, a seguito della istruttoria dallo stesso effettuata e come dallo stesso attestato ed articolato;
- di tutto quanto riportato nella proposta di delibera;

Ritenuto

di prendere atto, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, della suesposta proposta resa dal Direttore f.f. dell'U.O.C. dr.ssa Marisa Prudente e sulla scorta ed in conformità della stessa;

Con il parere favorevole reso, alla luce di tutto quanto sopra riportato ed attestato, dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario con la sottoscrizione della presente proposta di provvedimento;

Il Direttore Amministrativo
Dott.ssa Daniela Capone

Il Direttore Sanitario
Dott.ssa Elvira Bianco

DELIBERA

di prendere atto, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, della suesposta proposta resa dal Direttore f.f. dell'U.O.C. dr.ssa Marisa Prudente e, sulla scorta ed in conformità della stessa:

- adottare il “*Regolamento Relazioni Sindacali Comparto Sanità*” che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- precisare che il regolamento adottato sostituisce il regolamento aziendale precedentemente vigente;
- di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale e alla U.O.C. GRU.

Il Direttore Generale
Dr.ssa Maria Morgante





ASL AVELLINO

**REGOLAMENTO
RELAZIONI SINDACALI**

Handwritten signature or mark.

PREMESSA

Le relazioni sindacali sono poste a base e fondamento del contratto; difatti un buon sistema di relazioni sindacali deve essere orientato alla prevenzione e alla risoluzione dei conflitti e, pertanto, deve essere improntato secondo i principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza, inoltre, deve tendere a contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con le esigenze delle aziende e degli enti di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

Le parti per raggiungere questi obiettivi devono porre in essere un modello relazionale, non conflittuale, non antagonistico, ma concertativo, partecipativo, di conseguenza, un modello responsabile, stabile di incontro e di mediazione degli interessi dei contraenti a tutti i livelli.

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato al rigoroso rispetto da parte di tutti i soggetti che vi prendono parte degli obblighi di riservatezza. In particolare, i rappresentanti dell'Amministrazione e quelli sindacali sono vincolati a mantenere il segreto sui dati particolari dei quali vengono a conoscenza in ragione della loro partecipazione a qualsiasi titolo al sistema delle relazioni sindacali. Gli stessi soggetti si obbligano, inoltre, reciprocamente a mantenere il più stretto riserbo sulle opinioni espresse durante gli incontri sindacali salvo che i partecipanti non concordino diversamente, sempre però nel rispetto delle norme sulla tutela della privacy.

ART 1. Obiettivi e Strumenti

Il Sistema delle Relazioni Sindacali, ai sensi dell'art. 3 CCNL 2016/2018, mira a costruire relazioni stabili tra l'Azienda e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Le parti, pur nel rispetto della distinzione di ruoli e responsabilità, lavorano per garantire :

- Il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'Azienda a servizio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- La qualità delle decisioni assunte;
- La crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.

Il Sistema di Relazioni Sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- Partecipazione
- Contrattazione Integrativa Aziendale

ART. 2 La partecipazione

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti su atti e decisioni di valenza generale dell'Azienda, in materia di organizzazione o aventi riflessi sui rapporti di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione. La Partecipazione si realizza attraverso:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

ART. 3 L'informazione

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermo restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti, atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, (Contrattazione Collettiva integrativa: soggetti e materie) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali, ai sensi degli artt. 5-6-8 CCNL 2016/2018, siano previsti il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

ART. 4 Il confronto

Il Confronto (art. 5 CCNL 2016/2018) è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 3 CCNL 2016/2018, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 3, CCNL 2016/2018:

- a) i criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Azienda o Ente o tra Aziende ed Enti, nei casi di utilizzazione del personale, nell'ambito di processi associativi;
- c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
- g) le misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- h) criteri generali di programmazione dei servizi di pronta disponibilità.



ART. 5 L'organismo paritetico per l'innovazione

L'organismo paritetico per l'innovazione (Art. 7 CCNL) realizza una modalità relazionale consultiva finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3, CCNL 2016/2018 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ASL. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche e ai piani di formazione, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'Azienda o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

L'organismo paritetico per l'innovazione, costituito con Delibera del Direttore Generale:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), nonché da una rappresentanza dell'Azienda o Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Azienda o Ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Azienda o Ente;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c). Costituiscono inoltre oggetto di informazione, con cadenza semestrale, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 83 (Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale).

ART. 6 La Contrattazione Collettiva Integrativa: *soggetti e materie*

La Contrattazione Integrativa si svolge tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dall'art. 8 del CCNL 2016/18.

I soggetti sindacali titolari della Contrattazione Integrativa Aziendale sono:

- La RSU;
- I Rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

I componenti della delegazione di parte datoriale, sono il Direttore Generale, che svolge anche il ruolo di presidente, o un suo delegato, e il Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane. Partecipano alla contrattazione *de qua* anche il Direttore Amministrativo e il Direttore Sanitario.

Qualora la trattazione dell'argomento lo richiedesse, possono partecipare alla contrattazione anche i dirigenti della ASL AVELLINO designati di volta in volta dal Direttore Generale.

Sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del presente CCNL;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- d) i criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- e) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- f) l'elevazione del contingente complessivo dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 60, comma 7 (Rapporto di lavoro a tempo parziale);
- g) l'elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, ai sensi dell'art. 57, comma 3 (Contratto di lavoro a tempo determinato);
- h) l'eventuale previsione di ulteriori tipologie di corsi, di durata almeno annuale, per la fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 48, comma 5 (Diritto allo studio) e nei limiti di cui al comma 1 di tale articolo, nonché le eventuali ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza nella fruizione dei permessi per il diritto allo studio, ai sensi di quanto previsto dal citato art. 48, comma 8 (Diritto allo studio);
- i) le condizioni, i criteri e le modalità per l'utilizzo dei servizi socio/ricreativi eventualmente previsti per il personale, da parte dei lavoratori somministrati, ai sensi dell'art. 59, comma 4 (Contratto di somministrazione);
- j) 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;
- k) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni inerenti l'organizzazione di servizi;
- l) l'eventuale elevazione dell'indennità di pronta disponibilità con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- m) l'eventuale elevazione dell'indennità di lavoro notturno con onere a carico del Fondo di cui all'art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi);
- n) l'eventuale innalzamento dei tempi previsti dall'art. 27, commi 11 e 12 (Orario di lavoro), per le operazioni di vestizione e svestizione, nonché per il passaggio di consegne, di ulteriori e complessivi 4 minuti, nelle situazioni di elevata complessità nei reparti o nel caso in cui gli spogliatoi non siano posti nelle vicinanze dei reparti.

ART. 7 La Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure

Per ogni incontro deve essere prevista la relativa convocazione e la definizione dell'ordine del giorno da comunicare ai sindacati almeno 10 giorni prima, unitamente alla eventuale documentazione degli argomenti da trattare. In particolari casi, per l'urgenza delle materie da trattare, i tempi di cui sopra possono essere ridotti a 5. Eventuali successive modifiche o rinvii della seduta trattante, saranno tempestivamente comunicati ai soggetti interessati.

Di ogni seduta viene redatto un verbale, letto e sottoscritto dalle parti, che deve riportare una sintesi degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. Sarà cura del segretario verbalizzante consegnare copia del verbale prodotto ai soggetti partecipanti (RSU e OO.SS. rappresentative). Il segretario conserverà tutti i verbali delle riunioni di delegazione trattante, a disposizione (su



specifica richiesta) dei soggetti abilitati alla richiesta di estrazione copia (RSU e OO.SS. rappresentative).

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento di cui all'art. 10 CCNL 2016/2018, qualora decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di altri trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà d'iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 8 co. 5 lettere f), g), h), i), j), k), n).

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 8 co. 5 lettere a), b), c), d), e), l), m) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti, l'azienda può provvedere in via provvisoria e proseguire le trattative.

Il termine minimo di durata delle sessioni di cui all'art. 40, comma 3-ter D.Lgs. n. 165/2001 è di 45 giorni prorogabili di altri 45.

ART. 8 Locali

L'ASL pone a disposizione, sia della R.S.U. che delle OO.SS. rappresentative, l'uso di un idoneo locale per consentire l'esercizio delle attività sindacali, previa apposita richiesta.

ART. 9 Diritto di affissione

La ASL AVELLINO garantisce la possibilità di pubblicare atti e documenti di interesse dei lavoratori.

Il diritto di affissione è prerogativa:

- dei componenti delle R.S.U.;
- dei dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed OO.SS. di categoria rappresentative.

ART. 10 Assenze del personale per attività sindacale

1. Assemblee sindacali

I dipendenti della ASL AVELLINO hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Azienda, per un totale di 10 (ACNQ 2017 art 4 co.1) ore annue pro-capite senza decurtazione della retribuzione e senza maturazione del diritto al buono pasto.

Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente dalle RSU e dalle Segreterie delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro.

Le assemblee possono essere indette anche nelle articolazioni periferiche della ASL AVELLINO.

Le assemblee sono indette con le seguenti modalità:

I Dirigenti sindacali comunicano alla Direzione dell'Azienda, con un preavviso di almeno 72 (ACNQ 2017 art 4 co 3) ore, la convocazione dell'assemblea con l'indicazione della sede,

dell'orario del giorno e dell'eventuale partecipazione di Dirigenti Sindacali esterni. Stesse modalità sono utilizzate per le richieste di assemblea presso articolazioni periferiche della ASL AVELLINO; L'Azienda deve comunicare ai dirigenti sindacali promotori, entro 48 ore precedenti l'effettuazione dell'assemblea, eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportino l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata attraverso il sistema del rilevamento automatico delle presenze, previa specifica comunicazione di partecipazione al dirigente del servizio.

L'uso dei locali per le riunioni verrà autorizzato dall'Azienda secondo l'ordine cronologico di presentazione delle richieste da parte dei dirigenti sindacali.

Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica per gli uffici con servizi aperti al pubblico. Eventuali dinieghi alla partecipazione all'assemblea dovranno essere motivati per iscritto dal responsabile di servizio.

2. Permessi sindacali

I permessi sindacali retribuiti, senza maturazione del diritto al buono pasto, possono essere fruiti dai seguenti soggetti:

- **I componenti delle RSU;**
- **I Dirigenti delle Organizzazioni Sindacali rappresentative.**

Essi sono:

- I referenti dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative che dopo l'elezione delle R.S.U. siano rimasti operativi nei luoghi di lavoro;
- I referenti delle organizzazioni sindacali firmatarie, aventi titolo a partecipare alla Contrattazione Collettiva Integrativa;
- I componenti degli organismi statutari delle Confederazioni ed OO.SS. di categoria rappresentative non collocati in distacco o aspettativa;

Modalità di utilizzo dei permessi sindacali:

Entro 10 giorni dalla proclamazione degli eletti nella RSU, le Associazioni sindacali rappresentative indicano per iscritto all'Amministrazione i nominativi dei soggetti titolari dei permessi sindacali retribuiti.

Tali permessi possono essere utilizzati per:

- Partecipazione a trattative sindacali;
- Partecipazione a Convegni o Congressi di natura sindacale;

I permessi sindacali non retribuiti possono essere usufruiti:

dagli stessi soggetti che godono del diritto al permesso sindacale retribuito;

Limite numerico dei permessi sindacali non retribuiti:

Fruibili 8 giorni annui (cumulabili trimestralmente) per partecipare a trattative, congressi, convegni di natura sindacale;

Modalità di fruizione dei permessi sindacali retribuiti e non retribuiti:

I soggetti titolari comunicano per iscritto al Dirigente Responsabile della Struttura e all'UOC GRU, per gli adempimenti di competenza, almeno tre giorni prima, l'utilizzo del permesso, tramite la propria associazione sindacale

ART. 11 Norme finali

Le parti compiono ogni ragionevole sforzo affinché lo svolgimento delle trattative sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti, al fine di consentire una corretta applicazione degli istituti contrattuali, perseguire le finalità istituzionali e prevenire eventuali conflitti.

Per quanto non disciplinato si rimanda alla normativa vigente.



☐ *Esecutiva in data* _____

INVIO AL COLLEGIO SINDACALE

22 GIU. 2022

Prot. n. 605 del _____

*Il Responsabile Ufficio
Delibere e Determine*

