

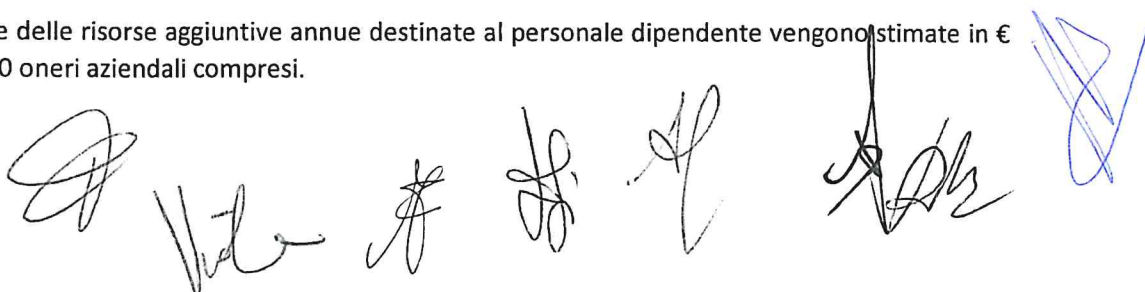
VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 25/08/2020 alle ore 10.30 presso la sede dell'ASSP Cortina, via Difesa n°12, Cortina d'Ampezzo (BL) tra:

- L'ASSP Cortina rappresentata dall'Amministratore Unico dott. Paolo Stocco e dal Direttore Claudio Talamini;
- e
- Le OOSS firmatarie del Contratto Uneba **CGIL FP** rappresentata dal sig. Andrea Fiocco, **CISL FP BELLUNO/TREVISO** rappresentata dal sig. Mario De Boni, **CISL FISASCAT** rappresentata dal sig. Andrea Fagherazzi; **UIL TUCS TREVISO** rappresentata dal sig. Marchetti Massimo; **UIL FPL TREVISO** rappresentata dal sig. Florio Michielin
- I rappresentanti sindacali aziendali sig.ra Irene Grammatico per **CISL FP BELLUNO/TREVISO**
- Assiste in qualità di segretario verbalizzante Cristian Viola

PREMESSA

- a. In data 01/03/2018 è stato sottoscritto verbale di accordo sindacale in merito alla quantificazione del fondo produttività e welfare aziendale per il triennio 2017/2019;
 - b. L'Azienda ASSP Cortina applica il CCNL del settore UNEBA – SOCIO ASSISTENZIALE – SANITARIO per tutti i dipendenti
 - c. Il presente accordo integra quanto indicato nel CCNL precedentemente citato ed il CCRL Veneto, in quanto include previsioni migliorative concordate tra le parti attraverso l'insieme delle iniziative di natura contrattuale volte a incrementare il benessere del lavoratore;
 - d. L'ASSP Cortina conferma la destinazione di € 150.000 annui oneri aziendali compresi per il triennio 2020/2022 per la costituzione del fondo disposto per la produttività individuale e welfare aziendale per il personale della Casa di Riposo e dell'annesso Centro Diurno, e Servizio di Assistenza Domiciliare in cui trovano collocazione:
 - o L'erogazione di buoni acquisto a titolo di Welfare Aziendale;
 - o Il premio di risultato.
 - o L'erogazione di borse di Studio.
 - e. Oltre a quanto previsto al precedente punto d. L'ASSP Cortina conferma per il triennio 2020/2022 i seguenti istituti:
 - o L'istituzione del servizio mensa esterno attraverso l'erogazione dei buoni pasto del valore di € 7,00 per una spesa annua stimata in € 80.000;
 - o Le indennità per specifiche responsabilità, per una spesa annua variabile da un minimo di ca. 40.000 a un massimo di ca. 70.000 €
 - o Il servizio di pronta reperibilità remunerato con 1 € l'ora per una spesa annua stimata in € 10.000;
- Il totale delle risorse aggiuntive annue destinate al personale dipendente vengono stimate in € 310.000 oneri aziendali compresi.



- f. L'ASSP Cortina intende inoltre favorire la fidelizzazione dei propri dipendenti prevedendo la possibilità di progressioni economiche e passaggi di livello.
- g. Per l'annualità 2020 viene istituito un premio una tantum denominato "Premio Covid" a fronte dei maggiori carichi di lavoro sostenuti dai dipendenti aziendali durante il periodo relativo all'emergenza epidemiologica da COVID-19.

VISTI

- L'art. 1 commi 182 – 189 della L. 208/2015 (c.d. Legge di Stabilità 2016);
- Il decreto interministeriale 25 marzo 2016;
- La circolare dell'Agenzia delle Entrate n.28/e del 16 giugno 2016;
- L'art.42 del CCNL UNEBA dell'8 maggio 2013;
- Il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro Veneto di secondo livello stipulato tra UNEBA Regionale e le OOSS di cui il presente accordo è parte sussidiaria ed integrante.

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

In riferimento al punto d.:

1. WELFARE AZIENDALE

Il Welfare Aziendale consente di introdurre un sistema di iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore con vantaggi fiscali per l'azienda e il dipendente. Per l'Azienda è una leva che trasforma un beneficio fiscale in una serie di vantaggi: contenimento del costo del lavoro, fidelizzazione e riduzione del turnover dei dipendenti e al tempo stesso per il dipendente significa aumento del potere di acquisto.

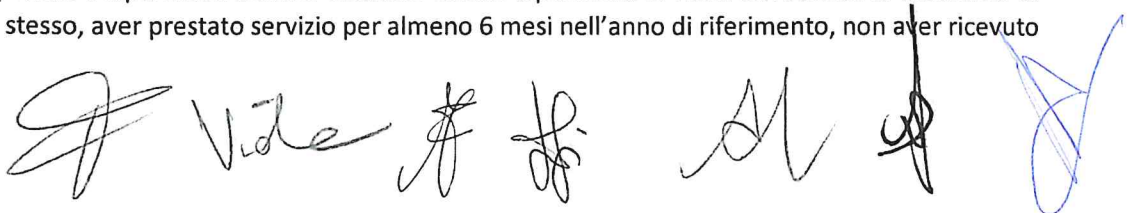
Le parti concordano di erogare per il triennio 2020/2022 a tutti i dipendenti a tempo indeterminato/determinato, full time e part time in forza al 31/12 di ogni anno e, che lo siano ancora al momento di effettiva erogazione, buoni acquisto annui del valore massimo di € 258,23, per un valore annuo stimato di **16.000** €. Le parti concordano inoltre di dare la possibilità a tutti i dipendenti di convertire in welfare aziendale anche il premio di risultato. A tale scopo l'Azienda si impegna:

- Verificare con i propri dipendenti l'effettivo gradimento di tale opzione mediante apposite riunioni da effettuarsi congiuntamente alle OOSS entro il 30/11/2020;
- Ad aderire ad una piattaforma welfare sulla quale i dipendenti aziendali potranno procedere all'acquisto di beni e servizi entro il 31/12/2020;
- Di dare la possibilità ai dipendenti di convertire il premio di risultato in welfare aziendale con una percentuale minima del 25%;
- Di comunicare al dipendente l'ammontare del premio di risultato entro il 31/03 dell'anno successivo;
- Di procedere al pagamento o alla conversione del premio in welfare aziendale entro il 30/04 dell'anno successivo.

2. PREMIO DI RISULTATO

Nell'ottica di un incremento della qualità dei servizi erogati, l'erogazione generale del premio di risultato sarà subordinata al raggiungimento di un grado di soddisfazione complessiva dei familiari/utenti pari ad almeno l'86% per l'anno 2020, del 88% per l'anno 2021 e del 90% per l'anno 2022. (I premi saranno defiscalizzati).

Per accedere al premio i dipendenti devono risultare essere dipendenti in forza all'Azienda al momento di erogazione dello stesso, aver prestato servizio per almeno 6 mesi nell'anno di riferimento, non aver ricevuto



nessun provvedimento disciplinare di terzo livello (alla lettera c) previsto dall'art. 72 del CCNL UNEBA Nazionale, ovvero multa.

Le parti, sentiti i rappresentanti sindacali dei dipendenti, concordano che l'ammontare della quota destinata al riparto del premio di risultato non rientra nel computo del TFR.

- **ANNI 2020/21/22**

Dall'importo di € 150.000 lordi che l'ASSP Cortina intende investire per il personale verrà detratta:

- La spesa annua sostenuta dall'Azienda per il Welfare Aziendale di cui al punto 1. In caso di adesione all'opzione di conversione del premio di risultato in welfare aziendale la presente detrazione si intende automaticamente annullata.
- La spesa sostenuta dall'Azienda per l'erogazione delle borse di studio di cui al punto 3.

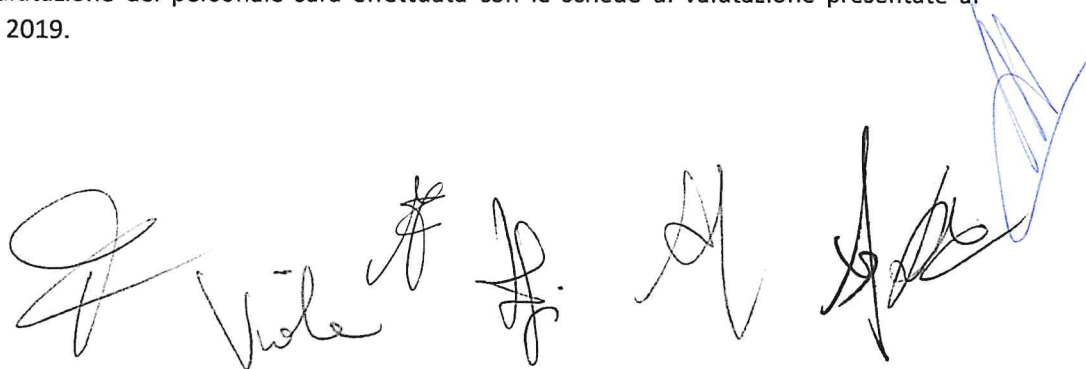
L'importo restante costituirà la parte variabile del fondo di produttività, oneri aziendali compresi, che sarà diviso tra tutti i dipendenti aziendali sulla base dei seguenti parametri:

- 40% parte fissa, in base alle effettive ore lavorate ed al livello contrattuale (pesato su percentuale part-time) in base alla tabella sotto riportata;
- 60% in base a scheda di valutazione individuale per tipo di mansione, pesata su ore effettivamente lavorate; la valutazione verrà effettuata dal diretto responsabile del servizio di appartenenza;

LIVELLO	PREMIO FISSO (full time)
Q	€ 500,00
1	€ 400,00
2	€ 350,00
3s	€ 300,00
3	€ 275,00
4s	€ 250,00
4	€ 225,00
5s	€ 200,00
5	€ 175,00
6s	€ 150,00
6	€ 125,00
7	€ 75,00

Le schede di valutazione individuale verranno presentate ai dipendenti entro il 31 gennaio e saranno sottoposte ad almeno 1 verifica nel corso dell'anno solare, effettuata dal responsabile del servizio congiuntamente al singolo dipendente; i risultati delle valutazioni saranno calcolati entro il 1° febbraio dell'anno successivo ed i premi saranno erogati entro il 30 aprile sempre dello steso anno. Nel caso il dipendente ritenga che la valutazione effettuata dal suo diretto responsabile sia viziata o non veritiera potrà richiedere la sua rivalutazione congiuntamente al primo superiore in via gerarchica del responsabile interessato.

Per l'anno 2020 la valutazione del personale sarà effettuata con le schede di valutazione presentate ai dipendenti per l'anno 2019.



3. BORSE DI STUDIO

Per il triennio 2020/2022, l'Azienda mette a disposizione 6.000 € annui per l'erogazione di borse di studio per i dipendenti, per favorire l'iscrizione del personale a corsi di laurea magistrale, a master di 1° livello e corsi di laurea triennale o altri percorsi formativi che abbiano attinenza con l'attività svolta dall'Azienda. Nel caso in cui il fondo destinato alle borse di studio non venisse erogato o venisse erogato parzialmente, la quota residua sarà ripartita all'interno del fondo produttività.

In riferimento al punto e.:

1 ISTITUZIONE DEL SERVIZIO DI MENSA ESTERNO

Viene confermato l'istituzione del servizio mensa esterno per il triennio 2020/2022 attraverso l'erogazione di buoni pasto giornalieri del valore di € 7,00 ai dipendenti che svolgono un turno di lavoro minimo di 4 ad un massimo di 8 ore.

A titolo esemplificativo:

- per un turno di 4 ore il buono maturato sarà: $4 \times 0,125 = 0,5$ buoni
- per un turno di 5 ore il buono maturato sarà: $5 \times 0,125 = 0,625$ buoni
- per un turno di 6 ore il buono maturato sarà: $6 \times 0,125 = 0,75$ buoni
- per un turno di 7 ore il buono maturato sarà: $7 \times 0,125 = 0,875$ buoni
- per un turno di 8 ore il buono maturato sarà: $8 \times 0,125 = 1,00$ buoni

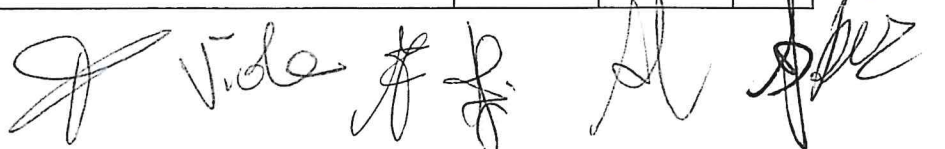
Il buono viene riconosciuto a tutti i dipendenti in forza a tempo indeterminato/determinato, full time e part time.

Il valore annuo lordo complessivo (oneri previdenziali compresi) per l'erogazione dei buoni pasto è stimato in € 80.000;

2 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Vengono confermate le indennità indicate nel precedente accordo con alcuni aggiornamenti per gli anni 2020/2022:

n. dip.	Mansione	Importo mensile lordo		note
		minimo	Massimo	
1	Vice Direttore	300,00	600,00	*
1	Coordinatore CDR e CD/referente Ica/Covid	300,00	600,00	**
1	Resp. Amministrativo	150,00	300,00	*
1	Vice coordinatore CDR e CD/referente Ica/Covid	150,00	300,00	***
1	Coordinatore SAD	150,00	300,00	***
1	Vice Coordinatore Sad	60,00	120,00	***
3	Responsabili nucleo CDR	100,00	200,00	**
1	Responsabile nucleo CD	100,00	200,00	***

A series of handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized 'A' and several other names, located below the table.

3	Vice responsabile di nucleo	60,00	100,00	***
1	Vice responsabile Centro Diurno	60,00	100,00	*
6	Capi Turno CDR	42,00	60,00	***
1	Coordinatore servizio cucina	220,00	350,00	***
1	Vice coordinatore cucina	60,00	110,00	***
-	Cuochi con diploma scuola alberghiera	110,00	150,00	***
-	Cuochi con diploma triennale	90,00	120,00	*
-	Cuochi con esperienza di almeno 5 anni	60,00	90,00	*
1	Responsabile gruppo qualità	100,00	150,00	***
1	Responsabile PAI	100,00	150,00	***
1	Responsabile servizio pulizia	100,00	150,00	***
1	V. responsabile servizio Pulizia	60,00	90,00	*
1	Responsabile manutenzione	100,00	150,00	***
1	Vice responsabile manutenzione	60,00	90,00	*
4	Operatori Jolly	42,00	60,00	***
3	Operatori Sad	42,00	60,00	*

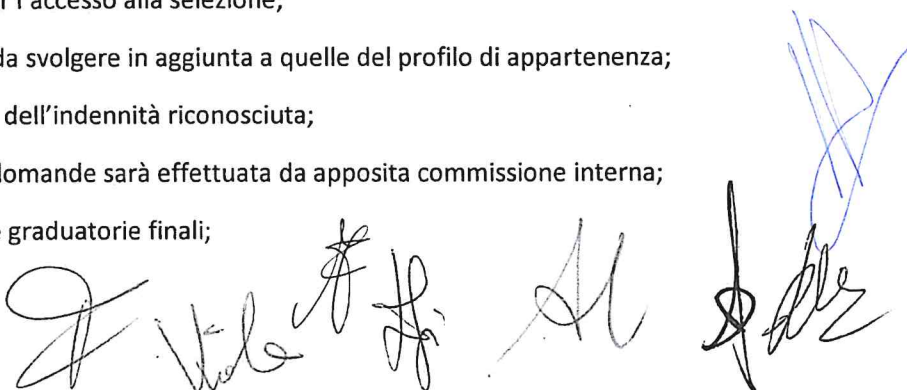
Note: = * Mansioni non ancora assegnate - ** Mansioni in capo agli ex dipendenti comunali con importi massimi già assegnati al momento del trasferimento all'ASSP Cortina - *** importi minimi e mansioni già assegnate.

Il valore annuo lordo complessivo presunto per il riconoscimento delle indennità varia da in minimo di ca. 40.000 a un massimo di ca. 70.000 €

Le parti concordano che previa individuazione del personale idoneo a ricoprire i ruoli di responsabilità con riferimento al *salario accessorio per funzioni di coordinamento* previsto dal CCNL Uneba, si riconoscono economicamente la responsabilità del ruolo connesso ad ogni servizio per cui viene stilato un elenco riassuntivo con miglioria del valore economico rispetto a quanto previsto dal CCNL. Gli importi si riferiscono a personale full – time. In caso di part – time verranno riparametrati in base all'orario effettuato. Gli importi si intendono per 14 mensilità annue.

Le parti concordano inoltre che l'attribuzione delle specifiche responsabilità, riservata al personale interno dovranno seguire il seguente iter:

- Avviso di selezione interna riservata a tutti i dipendenti aziendali contenente:
 1. Requisiti minimi per l'accesso alla selezione;
 2. Funzioni e attività da svolgere in aggiunta a quelle del profilo di appartenenza;
 3. Ammontare annuo dell'indennità riconosciuta;
- La selezione delle domande sarà effettuata da apposita commissione interna;
- Pubblicazione delle graduatorie finali;



- Attribuzione formale dell'incarico con provvedimento del direttore aziendale;
- Gli incarichi saranno assegnati a tempo indeterminato ma sottoposti a revisione biennale. In caso gli assegnatari ricevano una valutazione individuale nell'anno precedente inferiore a 15/30 decadranno dall'incarico e perderanno la relativa indennità; Per il mantenimento dell'incarico gli assegnatari dovranno avere una valutazione media nel biennio non inferiore a 25/30.

Criteri minimi di accesso:

- Vice Direttore: Laurea Magistrale, esperienza lavorativa maturata in ambito amministrativo non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;
- Coordinatore CDR e CD: esperienza lavorativa maturata in qualità di infermiere professionale non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;
- Responsabile Amministrativo: Laurea Magistrale, esperienza lavorativa maturata in ambito amministrativo non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;
- Vice coordinatore CDR e CD: esperienza lavorativa maturata in qualità di infermiere professionale non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;
- Coordinatore Sad: esperienza lavorativa maturata in qualità di Assistente sociale non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;
- Vice Coordinatore Sad: esperienza lavorativa maturata in qualità di Assistente sociale non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;
- Responsabile di nucleo: esperienza lavorativa maturata in qualità di OSS non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;
- Responsabile nucleo diurno: esperienza lavorativa maturata in qualità di Educatore Professionale non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;
- Vice Responsabile di nucleo: esperienza lavorativa maturata in qualità di OSS non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;
- Vice Responsabile nucleo Diurno: esperienza lavorativa maturata in qualità di OSS non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;
- Capi Turno: esperienza lavorativa maturata in qualità di OSS non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;
- Coordinatore Servizio Cucina: esperienza lavorativa maturata in qualità di cuoco non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;
- Vice coordinatore cucina: esperienza lavorativa maturata in qualità di cuoco non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;



Handwritten signatures of the board members, including the Vice President and various department coordinators.

- Vice coordinatore cucina: esperienza lavorativa maturata in qualità di cuoco non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;
- Responsabile Gruppo qualità: esperienza lavorativa maturata in ambito amministrativo non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore a punti 25/30;
- Responsabile PAI: Laurea triennale in professioni socio sanitarie, esperienza lavorativa maturata in ambito socio sanitario non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore 25/30;
- Responsabile Servizio Pulizia: esperienza lavorativa maturata non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore 25/30;
- Vice Responsabile Servizio Pulizia: esperienza lavorativa maturata non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore 25/30;
- Responsabile Manutenzione: esperienza lavorativa maturata non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore 25/30;
- Vice responsabile manutenzione: esperienza lavorativa maturata non inferiore a tre anni, aver ricevuto una valutazione media individuale nei tre anni precedenti non inferiore 25/30;
- Operatori Jolly: assegnabile a tutti gli operatori in turno Jolly. L'indennità sarà riconosciuta a fronte di prestazioni lavorative superiori alla metà delle giornate lavorabili nel mese;
- Operati SAD: assegnabile a tutti gli operatori SAD. L'indennità sarà riconosciuta a fronte di prestazioni lavorative superiori alla metà delle giornate lavorabili nel mese;

Gli importi minimi saranno garantiti sin dal momento di assegnazione delle maggiori responsabilità. Nei limiti delle previsioni di bilancio, gli importi minimi garantiti, potranno essere integrati con risorse aggiuntive fino all'importo massimo previsto per l'assegnazione dell'incarico fermo restando il possesso dei requisiti indicati nel successivo punto 4, lettere dalla a) alla f).

L'assegnazione delle risorse aggiuntive è esclusiva prerogativa dell'azienda e non soggiace ad alcun automatismo.

Fino alla data del 31/12/2021 vengono confermate le attribuzioni di specifiche responsabilità attualmente in essere.

3 REPERIBILITA'

L'ASSP Cortina intende remunerare la reperibilità prevista dall'art. 56 del CCNL UNEBA e dal titolo IX del CCRL Veneto, con un compenso di €1,00 all'ora.

L'ASSP Cortina intende remunerare la reperibilità prevista dall'art. 56 del CCNL UNEBA e dal titolo IX del CCRL Veneto, con un compenso di €1,00 all'ora - secondo lo schema seguente per i servizi sanitari, assistenziali e di manutenzione.

OSS – dalle ore 06.00 alle ore 12.00 PER SETTE GIORNI SETTIMANA (ore 2190);

OSS - dalle ore 14,30 alle ore 20,30 PER SETTE GIORNI SETTIMANA (ore 2190);

Infermieri - dalle ore 21,00 alle ore 22,00 PER SETTE GIORNI SETTIMANA (ore 365)

Infermieri - dalle ore 06,00 alle ore 12,00 PER SETTE GIORNI SETTIMANA (ore 2190)

Manutenzione – dalle ore 8.00 alle ore 18.00 sabato e domenica (ore 1040).

Il valore annuo lordo complessivo presunto per il riconoscimento della reperibilità è pari a **10.000 €**.

In riferimento al punto f.:

4 PASSAGGI DI LIVELLO

Per i passaggi di livello si fa riferimento al Regolamento per la selezione ed assunzione del personale dipendente e per il conferimento di incarichi professionali e di prestazioni di servizi approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 1 del 15/02/2017 e successivamente aggiornato con deliberazione n. 5 del 09/07/2020.

La pianificazione della carriera e/o i passaggi di livello avvengono, nel rispetto del CCNL e della dotazione organica approvata, sulla base dei seguenti criteri:

- a) affidabilità nel tempo della persona e un'anzianità di servizio di almeno tre anni;
- b) condivisione degli obiettivi dell'Azienda e della mission dell'azienda esplicitata da Statuto e dal contratto di servizio;
- c) innovazioni suggerite per i processi assegnati;
- d) risultati conseguiti in termini professionali;
- e) capacità di lavorare in gruppo e nell'attività di coordinamento.

Le promozioni avvengono su proposta del Direttore, previa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per il triennio 2020/2022, il personale dell'ASSP Cortina potrà accedere all'assegnazione delle mansioni e specifiche responsabilità indicate al precedente punto 2 non ancora assegnate oppure che si rendessero disponibili.

Inoltre, la Pianta organica approvata per il triennio 2020/2022 prevede la possibilità di ottenere i seguenti passaggi di livello:

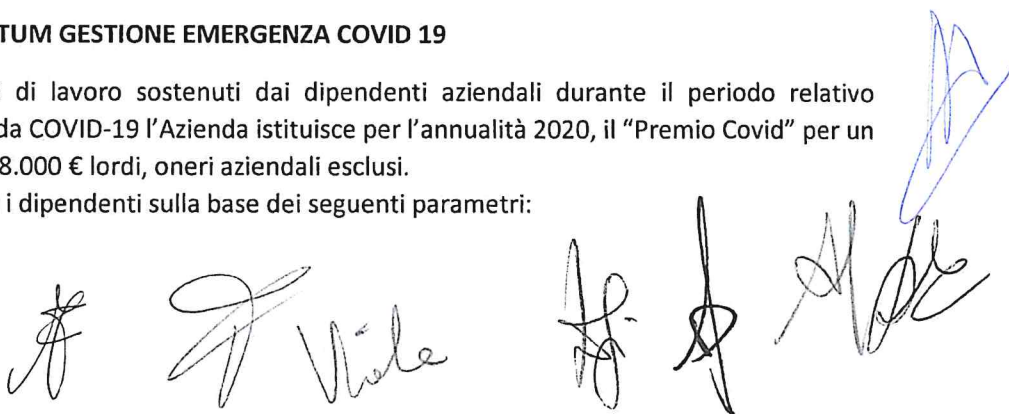
- 1 passaggio da liv. 3S a quadro – Vice Direttore
- 1 passaggio da liv. 3 a quadro – Responsabile Amministrativo
- 1 passaggio da liv. 2 a liv. 1; Coordinatore CDR e CD
- 1 passaggio da liv. 3S a liv. 2; Vice Coordinatore CDR e CD
- 1 passaggio da liv. 3S a liv. 2; Coordinatore Sad
- 1 passaggio da liv. 3 a liv. 2; Responsabile cucina
- 1 passaggio da liv. 5 a liv. 3; Vice Responsabile Cucina
- 1 passaggio da liv. 6S a liv. 4; cuoco
- 1 passaggio da liv. 6S a liv. 4S; Responsabile servizio pulizia/lavanderia
- 1 passaggio da liv. 4 a liv. 4S; Responsabile manutenzione;
- 5 passaggi da liv. 6S a liv. 5; Addetti alle pulizie;

In riferimento al punto g.:

5 PREMIO UNA TANTUM GESTIONE EMERGENZA COVID 19

A fronte dei maggiori carichi di lavoro sostenuti dai dipendenti aziendali durante il periodo relativo all'emergenza epidemiologica da COVID-19 l'Azienda istituisce per l'annualità 2020, il "Premio Covid" per un ammontare complessivo di € 78.000 € lordi, oneri aziendali esclusi.

Il premio sarà ripartito fra tutti i dipendenti sulla base dei seguenti parametri:



- 1- Peso delle mansioni eseguite: In riferimento al diretto coinvolgimento del dipendente nella gestione del periodo emergenziale e dei carichi di lavoro sostenuti vengono attribuiti i seguenti punteggi, così come proposti dal "Gruppo Qualità" interno all'azienda:

Mansione	Valore
Coordinatrice - Direttore	1,00
Vice coordinatore	0,90
Operatori jolly reparto covid, infermieri	0,85
Oss nucleo giallo e operatori pulizie	0,80
Oss Servizio di Assistenza Domiciliare	0,50
Oss nucleo rosso e verde	0,40
Educatori Professionali	0,40
Assistente Sociale	0,25
Psicologa	0,25
Fisioterapista	0,25
Personale cucina, amministrazione e manutenzione	0,20
Parrucchiera	0,00

- 2- Percentuale presenza: percentuale ore lavorate per ciascun dipendente sul totale ore lavorate generale nel periodo dal 01/04/2020 al 31/05/2020, individuato come periodo con maggior carico di lavoro per il personale, legato all'emergenza COVID-19.

Le parti concordano che, eventuali proposte di modifica del presente accordo riferite all'anno 2021, dovranno essere oggetto di nuovo accordo sindacale da siglarsi entro la data del 30/04/2021;

Il seguente accordo verrà depositato entro i termini di legge, secondo le procedure attualmente vigenti.

Cortina d'Ampezzo, li 25 agosto 2020

Letto, confermato e sottoscritto

p. ASSP Cortina Amministratore Unico dott. Paolo Stocco

p. ASSP Cortina Direttore Rag. Claudio Talamini

p. CGIL FP sig. Andrea Fiocco

p. CISL FP sig. Mario De Boni

p. CISL FISASCAT sig. Andrea Fagherazzi

P. UIL TUCS TREVISO sig. Massimo Marchetti

P. UIL FPL TREVISO sig. Florio Michielin

p. RSA Sig.ra Irene Grammatico

VERBALIZZANTE Sig. Cristian Viola