

AZIENDA CASA EMILIA-ROMAGNA (ACER) FERRARA

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

DELIBERA N. 81/2020

riportata nel VERBALE n. 273 al punto 5)

OGGETTO: Approvazione del Contratto Collettivo Aziendale in materia di premio di risultato ex art. 71 C.C.N.L. Federcasa, per il triennio 2020-2022.

Seduta in data 25 novembre 2020 ore 10:07
convocata con e-mail di prot. n.16212 del 18 novembre 2020

All'atto dell'assunzione della delibera in oggetto risultano le seguenti presenze:

		PRESENTI	ASSENTI
<u>Sig. DANIELE PALOMBO</u>	Presidente	X	
<u>Sig. DANIELE BOTTI</u>	Vicepresidente	X	
<u>Dott.ssa ROBERTA ZIOSI</u>	Consigliere	X	
	TOTALI	3	
<u>Dott. FRANCO PAZI</u>	Pres. Coll. Sindaci Revisori	X	
<u>Dott. LUCIANO PECORARI</u>	Sindaco Effettivo	X	
<u>Dott. ANTONIO SUSCA</u>	Sindaco Effettivo		X

Presiede la seduta Sig. DANIELE PALOMBO

Assiste in qualità di segretario Dott. DIEGO CARRARA

Delibera approvata a VOTI UNANIMI PALESEMENTE ESPRESSI

Voti favorevoli 3

Voti contrari ---

Astenuti ---

Oggetto: Approvazione del contratto collettivo aziendale in materia di premio di risultato ex art. 71 C.C.N.L. Federcasa per il triennio 2020 - 2022.

Premesso:

- che l'istituto del premio di risultato del personale dipendente di livello non dirigenziale è regolamentato dall'art. 71 del C.C.N.L. Federcasa;
- che il 6 ottobre 2020 si sono concluse positivamente le trattative tra la parte pubblica, rappresentata dal Direttore Generale e dal Dirigente del Servizio Finanziario, e le RSU aziendali ed i rappresentanti delle OO.SS. provinciali, con la sottoscrizione, in data 19 novembre 2020, di un contratto collettivo aziendale ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015 in materia di premio di risultato per il triennio 2020 – 2022 che di seguito integralmente si riporta:
- **“CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE STIPULATO AI SENSI DELL’ART. 51 DEL D.LGS. n. 81/2015 PER L’ATTUAZIONE DELL’ART. 71 DEL CCNL FEDERCASA IN MATERIA DI PREMIO DI RISULTATO PER GLI ANNI 2020, 2021 E 2022.**

Oggi, 19 novembre 2020, alle ore 10, presso la Sede di ACER Ferrara, Corso Vittorio Veneto 7, a seguito dell'intesa raggiunta nel corso della Delegazione trattante tenutasi lo scorso 6 ottobre 2020, sono presenti:

PARTE PUBBLICA – ACER FERRARA

Diego Carrara – Direttore Generale

Michele Brandolini – Dirigente Servizio Finanziario

PARTE SINDACALE

Le RSU aziendali:

Giuseppe Addresso

Stefano Gilli

Fabio Goretti

Arianna Montanari

PER LE OO.SS. PROVINCIALI

UIL F.P.L. Luca Masi

per la sottoscrizione del contratto collettivo aziendale di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, per l'attuazione dell'art. 71 del CCNL Federcasa in materia di Premio di risultato per il triennio 2020 - 2022.

Il Premio di risultato, nelle Aziende in cui si applica il suddetto CCNL, è istituito al fine di incentivare la produttività del lavoro.

L'istituto del Premio di risultato, infatti, è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda, da attuarsi attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, risorsa primaria ed insostituibile per la loro concreta realizzazione.

Determinazione della massa salariale massima erogabile

L'ammontare massimo annuo erogabile a titolo di Premio di risultato è determinato a preventivo dall'Azienda entro il 28 febbraio dell'anno di riferimento dello stesso e sarà oggetto di contrattazione aziendale.

Ai sensi del comma 2, dell'art. 71, del CCNL Federcasa, il Premio di risultato è collegato alla realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità (fattore produttività) ed all'andamento generale dell'Azienda (fattore redditività) e verrà erogato:

- nella misura massima dell'85%, in relazione al grado di raggiungimento dei progetti-obiettivo definiti dall'Azienda, sentiti i rappresentanti dei lavoratori (fattore produttività);

- nella misura massima del 15%, in relazione ai risultati generali attesi di redditività per l'Azienda (fattore redditività).

Fattore produttività

Ogni anno, tra l'insieme delle attività e dei progetti di lavoro, l'Azienda sceglie i programmi ed i progetti di produttività e qualità ai quali commisurare la quantificazione del Premio massimo erogabile.

Nella formulazione di tali programmi e progetti, l'Azienda farà riferimento:

- al grado di rilevanza e congruenza con gli obiettivi strategici aziendali;
- alla loro riconducibilità ad uno dei seguenti parametri: crescita imprenditoriale, riduzione dei costi, efficienza organizzativa, ricerca e sviluppo di nuove attività, qualità dei servizi da erogare ai propri stakeholder;
- al massimo grado di coinvolgimento possibile del personale dipendente.

Per ogni programma o progetto l'Azienda individuerà uno o più responsabili ed il gruppo di lavoro.

Inoltre dovranno essere individuati in maniera chiara gli obiettivi, le azioni da compiere ed i tempi della loro realizzazione.

A ciascun progetto-obiettivo sarà correlato un incentivo economico massimo erogabile, eventualmente suddiviso per ciascun anno in caso di progetti pluriennali. L'incentivo economico massimo sarà erogato in caso di raggiungimento del 100% dell'obiettivo; in caso di mancato raggiungimento del 100% dell'obiettivo, l'incentivo economico del singolo progetto-obiettivo verrà erogato in base alla % di effettivo raggiungimento dell'obiettivo (es. in caso di raggiungimento di un obiettivo all'80%, verrà erogato l'80% dell'incentivo economico massimo erogabile). L'Azienda valuterà l'interesse a riportare all'anno successivo il completamento del progetto-obiettivo, definendone le tempistiche di realizzazione e l'eventuale erogazione dell'incentivo economico residuo.

Non si darà luogo ad alcuna corresponsione di incentivo qualora il grado di realizzazione del singolo progetto-obiettivo non superi l'80%.

Le parti si danno atto che l'Azienda ha provveduto a trasmettere i progetti-obiettivo per l'anno 2020 ed i relativi responsabili e gruppi di lavoro, attraverso mail del Dirigente del Servizio Finanziario in data 17/02/2020.

Rispetto a tali progetti-obiettivo, la parte sindacale esprime parere favorevole in merito alla loro realizzabilità ed ai tempi di esecuzione.

Le parti concordano che anche per gli anni 2021 e 2022 i progetti-obiettivo dovranno essere trasmessi dall'Azienda entro il 28/02 dell'anno di riferimento, articolati come sopra specificato.

Inoltre, si procederà ad una verifica congiunta dei risultati attesi entro il 31 luglio di ciascun anno di riferimento.

L'ammontare massimo del premio di risultato erogabile per l'anno 2020 per il fattore produttività viene concordato in € 106.250.

L'importo massimo dei premi di risultato erogabili per gli anni 2021 e 2022 per il fattore produttività saranno oggetto di apposite successive trattative.

Il Dirigente del Servizio Finanziario, in data odierna, consegna la specificazione degli incentivi economici attribuiti dalla Direzione a ciascun progetto-obiettivo.

Fattore redditività

L'indice di riferimento della redditività viene definito dal rapporto tra i ricavi delle vendite e delle prestazioni non e.r.p./n. dipendenti di livello non dirigenziale, ossia dal rapporto tra i ricavi delle vendite e delle prestazioni, al netto dei canoni di

locazione derivanti dagli alloggi di e.r.p., diviso il numero dei dipendenti di livello non dirigenziale.

L'obiettivo di redditività, cui corrisponderà l'erogazione del 100% della quota di premio a ciò correlata, si intenderà raggiunto qualora l'indice come sopra determinato sia almeno uguale o superiore rispetto all'anno precedente.

Nel caso in cui l'indice sia inferiore, l'erogazione del premio correlata al fattore redditività sarà commisurata al rapporto tra l'indice dell'anno di riferimento e quello dell'anno precedente.

Per le nuove assunzioni e le cessazioni in corso d'anno, le unità andranno rapportate al numero di mesi, considerando mese intero le frazioni di servizio di almeno 16 giorni.

Per l'anno 2020 l'ammontare massimo del premio di risultato erogabile per il fattore redditività viene fissato in € 18.750.

L'importo massimo dei premi di risultato erogabili per gli anni 2021 e 2022 per il fattore redditività sarà oggetto di apposita successiva trattativa.

Massa salariale effettivamente erogabile

L'ammontare effettivamente erogabile a titolo di premio di risultato per l'anno di riferimento, determinato in base a quanto sopra stabilito in merito al Fattore produttività ed al Fattore redditività, sarà ripartito tra i lavoratori in base ai seguenti criteri:

- una quota pari al 60% in ragione del parametro del livello di inquadramento e della presenza in servizio. Sono equiparate alla presenza in servizio esclusivamente le assenze per ferie (a giorni ed a ore), per infortunio sul lavoro, per maternità obbligatoria e permessi di allattamento, per permessi retribuiti di cui all'art. 33 della Legge n. 104/92, esercizio di diritti sindacali (permessi sindacali per dipendenti eletti o nominati in organismi sindacali, RSU, ecc. ad eccezione degli scioperi). Per l'anno 2020, in considerazione dell'emergenza sanitaria COVID 19, non si terrà conto di assenze potenzialmente rilevanti avvenute nei mesi di marzo, aprile e maggio 2020;

- una quota pari al 40% da attribuirsi ai vari progetti-obiettivo in relazione alla loro complessità e strategicità per l'Azienda.

Una volta definito il valore di ogni progetto-obiettivo, esso sarà ripartito tra i vari Servizi/Uffici in base al coinvolgimento degli stessi nella realizzazione del medesimo.

L'importo assegnato al Servizio/Ufficio sarà a sua volta distribuito al gruppo di lavoro in base alla proposta del Responsabile del Servizio/Ufficio alla Direzione generale, tenuto conto della partecipazione e dell'apporto del singolo (quantitativo e qualitativo) alla realizzazione del progetto-obiettivo.

La Direzione generale ha la facoltà di accogliere o modificare la proposta dei Responsabili dei Servizi/Uffici.

La distribuzione ai Responsabili degli Uffici sarà effettuata direttamente dalla Direzione generale.

Per l'anno 2020 il valore massimo erogabile del 40% per ogni progetto-obiettivo e la loro ripartizione tra i Servizi e gli Uffici aziendali è quella contenuta nell'Allegato 1 al presente contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente contratto collettivo aziendale, sottoscritto ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015, avente ad oggetto la materia del premio di risultato di cui all'art. 71 CCNL Federcasa, è conforme alle prescrizioni contenute nel Decreto interministeriale 25 marzo 2016 e, pertanto, i dipendenti che percepiranno il premio di risultato per gli anni 2020,

2021 e 2022 potranno beneficiare dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, comma 182, della Legge n. 208/2015 e ss.mm.ii.

L'Azienda provvederà a porre in essere gli adempimenti richiesti dall'art. 5 del succitato Decreto interministeriale, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agli aventi diritto.

Letto, approvato e sottoscritto.

Ferrara, 19 novembre 2020.

Per l'Azienda:

Diego Carrara

Michele Brandolini

Per le OO.SS.:

Luca Masi – FP UIL Provinciale

Le RSU:

Giuseppe Adesso

Stefano Gilli

Fabio Goretti

Arianna Montanari"

- che il contratto aziendale sopra riportato risulta analogo nei contenuti e nelle modalità di determinazione e distribuzione del premio di risultato ex art. 71 C.C.N.L. Federcasa a quello già approvato dal Consiglio di Amministrazione per gli anni 2018 e 2019 con deliberazione n. 61 in data 19 novembre 2018, fatta eccezione per:
 - la massa salariale complessivamente erogabile che si riduce da € 133.000,00 per l'anno 2018 ed € 130.000,00 per l'anno 2019, ad € 125.000,00 per l'anno 2020;
 - l'irrelevanza delle assenze potenzialmente valutabili a decurtazione della quota del 60% del premio di risultato avvenute nei mesi di marzo, aprile e maggio 2020, ossia nel primo periodo dell'emergenza sanitaria Covid 19;
- che ai sensi dell'art. 10, comma 3, lett. h), al Consiglio di Amministrazione è demandata l'approvazione degli accordi sindacali e dei contratti integrativi aziendali;
- che, visto e condiviso il contenuto del contratto collettivo aziendale riportato nei paragrafi precedenti, si rende necessario, al fine di conferire efficacia al contratto di cui trattasi, ratificarlo attraverso la sua approvazione, conformemente alle previsioni statutarie;

Tutto quanto premesso:

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- visto l'art. 45 della Legge Regionale n. 24/2001 e ss.mm.ii;
 - visto l'art. 10 dello Statuto;
 - visto l'art. 71 del CCNL Federcasa;
 - visto il D. Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii.;
 - visto e condiviso il contenuto del contratto collettivo aziendale in materia di premio di risultato del personale dipendente di livello non dirigenziale, sottoscritto in data 19 novembre 2020;
 - vista la proposta tecnica del Dirigente Responsabile del Servizio Finanziario, Dott. Michele Brandolini e preso atto della copertura economica attestata dallo stesso Dirigente;
 - preso atto del parere favorevole del Direttore Generale, Dott. Diego Carrara;
- Su proposta del Presidente, a voti unanimi palesemente espressi dai Consiglieri presenti

DELIBERA

- 1) di approvare il contratto collettivo aziendale in materia di premio di risultato ex art. 71 C.C.N.L. Federcasa, sottoscritto tra l'Azienda e le RSU ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii. in data 19 novembre 2020, nel testo che di seguito si riporta:

**“CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE STIPULATO AI SENSI
DELL'ART. 51 DEL D.LGS. n. 81/2015 PER L'ATTUAZIONE DELL'ART. 71
DEL CCNL FEDERCASA IN MATERIA DI PREMIO DI RISULTATO PER
GLI ANNI 2020, 2021 E 2022.**

Oggi, 19 novembre 2020, alle ore 10, presso la Sede di ACER Ferrara, Corso Vittorio Veneto 7, a seguito dell'intesa raggiunta nel corso della Delegazione trattante tenutasi lo scorso 6 ottobre 2020, sono presenti:

PARTE PUBBLICA – ACER FERRARA

Diego Carrara – Direttore Generale

Michele Brandolini – Dirigente Servizio Finanziario

PARTE SINDACALE

Le RSU aziendali:

Giuseppe Adesso

Stefano Gilli

Fabio Goretti

Arianna Montanari

PER LE OO.SS. PROVINCIALI

UIL F.P.L. Luca Masi

per la sottoscrizione del contratto collettivo aziendale di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, per l'attuazione dell'art. 71 del CCNL Federcasa in materia di Premio di risultato per il triennio 2020 - 2022.

Il Premio di risultato, nelle Aziende in cui si applica il suddetto CCNL, è istituito al fine di incentivare la produttività del lavoro.

L'istituto del Premio di risultato, infatti, è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda, da attuarsi attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, risorsa primaria ed insostituibile per la loro concreta realizzazione.

Determinazione della massa salariale massima erogabile

L'ammontare massimo annuo erogabile a titolo di Premio di risultato è determinato a preventivo dall'Azienda entro il 28 febbraio dell'anno di riferimento dello stesso e sarà oggetto di contrattazione aziendale.

Ai sensi del comma 2, dell'art. 71, del CCNL Federcasa, il Premio di risultato è collegato alla realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità (fattore produttività) ed all'andamento generale dell'Azienda (fattore redditività) e verrà erogato:

- nella misura massima dell'85%, in relazione al grado di raggiungimento dei progetti-obiettivo definiti dall'Azienda, sentiti i rappresentanti dei lavoratori (fattore produttività);

- nella misura massima del 15%, in relazione ai risultati generali attesi di redditività per l'Azienda (fattore redditività).

Fattore produttività

Ogni anno, tra l'insieme delle attività e dei progetti di lavoro, l'Azienda sceglie i programmi ed i progetti di produttività e qualità ai quali commisurare la quantificazione del Premio massimo erogabile.

Nella formulazione di tali programmi e progetti, l'Azienda farà riferimento:

- al grado di rilevanza e congruenza con gli obiettivi strategici aziendali;
- alla loro riconducibilità ad uno dei seguenti parametri: crescita imprenditoriale, riduzione dei costi, efficienza organizzativa, ricerca e sviluppo di nuove attività, qualità dei servizi da erogare ai propri stakeholder;
- al massimo grado di coinvolgimento possibile del personale dipendente.

Per ogni programma o progetto l'Azienda individuerà uno o più responsabili ed il gruppo di lavoro.

Inoltre dovranno essere individuati in maniera chiara gli obiettivi, le azioni da compiere ed i tempi della loro realizzazione.

A ciascun progetto-obiettivo sarà correlato un incentivo economico massimo erogabile, eventualmente suddiviso per ciascun anno in caso di progetti pluriennali. L'incentivo economico massimo sarà erogato in caso di raggiungimento del 100% dell'obiettivo; in caso di mancato raggiungimento del 100% dell'obiettivo, l'incentivo economico del singolo progetto-obiettivo verrà erogato in base alla % di effettivo raggiungimento dell'obiettivo (es. in caso di raggiungimento di un obiettivo all'80%, verrà erogato l'80% dell'incentivo economico massimo erogabile). L'Azienda valuterà l'interesse a riportare all'anno successivo il completamento del progetto-obiettivo, definendone le tempistiche di realizzazione e l'eventuale erogazione dell'incentivo economico residuo.

Non si darà luogo ad alcuna corresponsione di incentivo qualora il grado di realizzazione del singolo progetto-obiettivo non superi l'80%.

Le parti si danno atto che l'Azienda ha provveduto a trasmettere i progetti-obiettivo per l'anno 2020 ed i relativi responsabili e gruppi di lavoro, attraverso mail del Dirigente del Servizio Finanziario in data 17/02/2020.

Rispetto a tali progetti-obiettivo, la parte sindacale esprime parere favorevole in merito alla loro realizzabilità ed ai tempi di esecuzione.

Le parti concordano che anche per gli anni 2021 e 2022 i progetti-obiettivo dovranno essere trasmessi dall'Azienda entro il 28/02 dell'anno di riferimento, articolati come sopra specificato.

Inoltre, si procederà ad una verifica congiunta dei risultati attesi entro il 31 luglio di ciascun anno di riferimento.

L'ammontare massimo del premio di risultato erogabile per l'anno 2020 per il fattore produttività viene concordato in € 106.250.

L'importo massimo dei premi di risultato erogabili per gli anni 2021 e 2022 per il fattore produttività saranno oggetto di apposite successive trattative.

Il Dirigente del Servizio Finanziario, in data odierna, consegna la specificazione degli incentivi economici attribuiti dalla Direzione a ciascun progetto-obiettivo.

Fattore redditività

L'indice di riferimento della redditività viene definito dal rapporto tra i ricavi delle vendite e delle prestazioni non e.r.p./n. dipendenti di livello non dirigenziale, ossia dal rapporto tra i ricavi delle vendite e delle prestazioni, al netto dei canoni di locazione derivanti dagli alloggi di e.r.p., diviso il numero dei dipendenti di livello non dirigenziale.

L'obiettivo di redditività, cui corrisponderà l'erogazione del 100% della quota di premio a ciò correlata, si intenderà raggiunto qualora l'indice come sopra determinato sia almeno uguale o superiore rispetto all'anno precedente.

Nel caso in cui l'indice sia inferiore, l'erogazione del premio correlata al fattore redditività sarà commisurata al rapporto tra l'indice dell'anno di riferimento e quello dell'anno precedente.

Per le nuove assunzioni e le cessazioni in corso d'anno, le unità andranno rapportate al numero di mesi, considerando mese intero le frazioni di servizio di almeno 16 giorni.

Per l'anno 2020 l'ammontare massimo del premio di risultato erogabile per il fattore redditività viene fissato in € 18.750.

L'importo massimo dei premi di risultato erogabili per gli anni 2021 e 2022 per il fattore redditività sarà oggetto di apposita successiva trattativa.

Massa salariale effettivamente erogabile

L'ammontare effettivamente erogabile a titolo di premio di risultato per l'anno di riferimento, determinato in base a quanto sopra stabilito in merito al Fattore produttività ed al Fattore redditività, sarà ripartito tra i lavoratori in base ai seguenti criteri:

- una quota pari al 60% in ragione del parametro del livello di inquadramento e della presenza in servizio. Sono equiparate alla presenza in servizio esclusivamente le assenze per ferie (a giorni ed a ore), per infortunio sul lavoro, per maternità obbligatoria e permessi di allattamento, per permessi retribuiti di cui all'art. 33 della Legge n. 104/92, esercizio di diritti sindacali (permessi sindacali per dipendenti eletti o nominati in organismi sindacali, RSU, ecc. ad eccezione degli scioperi). Per l'anno 2020, in considerazione dell'emergenza sanitaria COVID 19, non si terrà conto di assenze potenzialmente rilevanti avvenute nei mesi di marzo, aprile e maggio 2020;

- una quota pari al 40% da attribuirsi ai vari progetti-obiettivo in relazione alla loro complessità e strategicità per l'Azienda.

Una volta definito il valore di ogni progetto-obiettivo, esso sarà ripartito tra i vari Servizi/Uffici in base al coinvolgimento degli stessi nella realizzazione del medesimo.

L'importo assegnato al Servizio/Ufficio sarà a sua volta distribuito al gruppo di lavoro in base alla proposta del Responsabile del Servizio/Ufficio alla Direzione generale, tenuto conto della partecipazione e dell'apporto del singolo (quantitativo e qualitativo) alla realizzazione del progetto-obiettivo.

La Direzione generale ha la facoltà di accogliere o modificare la proposta dei Responsabili dei Servizi/Uffici.

La distribuzione ai Responsabili degli Uffici sarà effettuata direttamente dalla Direzione generale.

Per l'anno 2020 il valore massimo erogabile del 40% per ogni progetto-obiettivo e la loro ripartizione tra i Servizi e gli Uffici aziendali è quella contenuta nell'Allegato 1 al presente contratto.

Le parti si danno reciprocamente atto che il presente contratto collettivo aziendale, sottoscritto ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015, avente ad oggetto la materia del premio di risultato di cui all'art. 71 CCNL Federcasa, è conforme alle prescrizioni contenute nel Decreto interministeriale 25 marzo 2016 e, pertanto, i dipendenti che percepiranno il premio di risultato per gli anni 2020, 2021 e 2022 potranno beneficiare dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, comma 182, della Legge n. 208/2015 e ss.mm.ii.

L'Azienda provvederà a porre in essere gli adempimenti richiesti dall'art. 5 del succitato Decreto interministeriale, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agli aventi diritto.

Letto, approvato e sottoscritto.

Ferrara, 19 novembre 2020.

Per l'Azienda:



Diego Carrara
Michele Brandolini
Per le OO.SS.:
Luca Masi – FP UIL Provinciale
Le RSU:
Giuseppe Addesso
Stefano Gilli
Fabio Goretti
Arianna Montanari”

- 2) di approvare altresì gli Allegati 1 e 2 al presente atto deliberativo che risultano allegati anche al contratto collettivo aziendale di cui al punto 1), relativi, rispettivamente, ai progetti-obiettivo fissati per l'anno 2020 ed alla pesatura degli stessi ai fini della determinazione della massa salariale massima erogabile in caso di piena realizzazione dei fattori di produttività e redditività;
- 3) di dare mandato al Direttore Generale di curare l'esecuzione del presente atto deliberativo.

IL SEGRETARIO



IL PRESIDENTE

