



Comune di Ballabio

Provincia di Lecco

Codice Fiscale / Partita IVA : 00548170133

RELAZIONE C.U.G

PREMESSA

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, è stato nominato per il Comune di Ballabio nell'anno 2021 con determinazione n. 87 del 25.02.2021.

Il Comitato è formato da componenti individuati dall'Amministrazione e componenti designati dalle organizzazioni sindacali rappresentate nell'ente.

RAPPRESENTANTI DELL'AMMINISTRAZIONE

Segretario Comunale	Presidente e componente effettivo
Lombardini Nicoletta	Responsabile del Servizio Tributi - componente effettivo
Ronzani Luca	Responsabile del Servizio Tecnico - componente supplente
Buzzoni Laura	Collaboratore Amministrativo - componente supplente

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI – UILFPL del Lario

Responsabile del Servizio Finanziario Manenti Antonio - componente effettivo (in quiescenza dal 01.03.2023)

Istruttore Amministrativo Redaelli Barbara - componente supplente

RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI - C.I.S.L. F.P.

Responsabile del Servizio Amministrativo Mornico Antonella - componente effettivo

Collaboratore Amministrativo Negri Elisabetta - componente supplente

La sede è presso il Municipio del Comune di Ballabio in Via Giuseppe Mazzini, n. 2.

Contatti: telefono: 0341/530111

e-mail: info@comune.ballabio.lc.it

Come previsto dalle Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", nonché della recente direttiva n° 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – sottosegretario delegato alle pari opportunità recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA' E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE", la relazione si propone di illustrare la situazione del personale del Comune di Ballabio riferita all'anno 2022, riguardo l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni.

Per la redazione del documento si è tenuto conto dei dati forniti dall'Ufficio Personale/Risorse Umane e Finanziario come risultanti dal FORMAT – allegato 1 alla direttiva Ministeriale -Dipartimento della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità.

Nella relazione riferita al 2022 verranno pertanto illustrati:

- la situazione del personale dell'Ente, relativamente alla composizione (qualifica, posizione, età, genere) fotografata al 31.12.2022;
- l'organizzazione del lavoro (part-time, congedi parentali, formazione) e il benessere personale.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

1. DATI SUL PERSONALE E RETRIBUZIONI

SITUAZIONE PERSONALE AL 31.12.2022

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
Segretario Comunale										
Categoria D				1	1		1		2	
Categoria C			2					2	1	
Categoria B				1					1	1
Totale personale			2	2	1		1	2	4	1
% sul personale complessivo			15,38	15,38	7,69		7,69	15,38	30,79	7,69

Al 31/12/2022 è presente personale dipendente a tempo pieno di altra amministrazione locale ai sensi dell'art.1, comma 557, della Legge n. 311 del 30/12/2002 per esigenze funzionali dell'ufficio polizia locale, appartenente alla categoria D ed alla categoria C. Dal 08/02/2021 il Segretario Comunale è in reggenza.

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tempo Pieno			2	2	1	5	100,00		1	2	3	1	7	87,50
Part Time >50%											1 *		1	12,50
Part Time <50%														
Totale			2	2	1	5			1	2	4	1	8	
Totale %			40,00	40,00	20,00		100,00		12,50	25,00	50,00	12,50		100,00

* : Part-time 50%

TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Cat. D – Responsabile Servizio	2	100,00	2	66,67	4	66,67
Cat. C – Responsabile Procedimento			2	33,33	2	33,33
Cat. B – Responsabile Procedimento						
Totale personale	2	100,00	4	100,00	6	100,00
% sul personale complessivo		15,38		30,77		46,15

TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		1				1	20,00		1	1			2	25,00
Tra 3 e 5 anni			1	1		2	40,00							
Tra 5 e 10 anni														
Superiore a 10 anni				1	1	2	40,00			1	4	1	6	75,00
Totale		1	1	2	1	5			1	2	4	1	8	
Totale %		20,00	20,00	40,00	20,00		100,00		12,50	25,00	50,00	12,50		100,00

TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria D	€ 41.321,21	€ 31.020,23	€ 10.300,97	54,60
Categoria C	€ 23.606,27	€ 28.310,18	€ 4.703,90	24,94
Categoria B	€ 26.502,03	€ 22.642,52	€ 3.859,51	20,46
Totale personale		5	7	100,00%
% sul personale complessivo				

Rilevazione effettuata per il personale a tempo pieno ed indeterminato CCNL Funzioni Locali.

TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale						
Segretario Comunale						
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						
% sul personale complessivo						

TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore						
Categoria C						
Categoria B	1	20,00	1	12,50	2	15,38
Diploma di scuola superiore						
Categoria D			2	25,00	2	15,38
Categoria C	2	40,00	2	25,00	4	30,78
Categoria B			1	12,50	1	7,69
Laurea						
Categoria C						
Laurea magistrale						
Categoria D	2	40,00	1	12,50	3	23,08
Categoria C			1	12,50	1	7,69
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale	5	100,00	8	100,00	13	100,00
% sul personale complessivo		38,46		61,54		

TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Procedura comparativa progressione verticale –	1	33,33	2	66,67	3	100,00	donna
Conferimento incarico art.110, c.1, d.lgs.267/2000 – Lavori	1	33,33	2	66,67	3	100,00	donna
Totale personale	2	33,33	4	66,67	6	100,00	
% sul personale complessivo		15,38		30,77		46,15	

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta														
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile														
Personale che fruisce di orari flessibili			1	1	1	3	27,27		1	2	4	1	8	72,73
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata)														
Totale			1	1	1	3	27,27		1	2	4	1	8	72,73
Totale			9,09	9,09	9,09				9,09	18,18	36,37	9,09		100,00

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti						
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti			396	100,00	396	100,00
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti						
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale beneficiari (n. dipendenti)			1	100,00	1	100,00
% sul personale complessivo			1	7,69	1	7,69

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Classi età / Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza)														
Aggiornamento professionale			6	17	9	32	100,00		3	6	15	3	27	100,00
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore			6	17	9	32			3	6	15	3	27	
Totale ore %			10,17	28,81	15,25				5,09	10,17	25,42	5,09		100,00

2. CONCILIAZIONE VITA / LAVORO

2.1 PART-TIME: personale in servizio part-time suddiviso per categoria

CATEGORIA	TOTALE	di cui part-time donne	di cui part-time uomini
Categoria D	5	0	0
Categoria C	5	1	0
Categoria B	3	0	0
TOTALE	13	1	0

2.2 CONGEDI PARENTALI OBBLIGATORI E FACOLTATIVI: nessuno

2.3 PERMESSI / CONGEDI PER DISABILITA':

	UOMINI	DONNE
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	0	0
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	396
Totale beneficiari (n. dipendenti)	0	1

% sul personale complessivo – UOMINI: /
% sul personale complessivo – DONNE: 7,69%

2.4 FLESSIBILITA' ORARIA:

	UOMINI	DONNE
Personale che fruisce di orari flessibili	3	8
% sul personale complessivo	23,08	61,54

2.4 SMART - WORKING:

	UOMINI	DONNE
Personale che fruisce del lavoro agile	/	/
% sul personale complessivo		

3. PIANI DI INTERVENTO PER ATTUARE PARI OPPORTUNITA'

3.a PIANO AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione Comunale ha approvato con Delibera G.C. n. 30 del 03.03.2020 il Piano triennale per le Azioni Positive 2022/2024 (confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione – P.I.A.O. – come da Delibera G.C. n. 103 del 29.09.2022) al fine di favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:

1. alla partecipazione ai corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento;
2. agli orari di lavoro;
3. all'individuazione di opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione degli incentivi e delle progressioni economiche;
4. all'individuazione di iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro.

Tali misure, esposte dettagliatamente nel Piano, pubblicato sul sito dell'Ente, vengono qui di seguito riportate con l'indicazione delle attività realizzate:

INTERVENTO: FORMAZIONE

Obiettivo: partecipare ad attività formative che possano consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera.

Azioni: il Comune di Ballabio curerà la formazione e l'aggiornamento del personale, senza discriminazioni tra uomini e donne, come metodo permanente per assicurare l'efficienza dei servizi attraverso il costante adeguamento delle competenze di tutti i lavoratori.

Il Comune di Ballabio ha curato l'attività concernente la formazione e l'aggiornamento del personale per adeguare la capacità professionale dei dipendenti alle nuove esigenze normative sorte in ogni settore. A tutti i dipendenti indistintamente è data la possibilità di partecipazione ai corsi di formazione. La maggior parte dei corsi si è svolta on-line mediante l'utilizzo di piattaforme. Non sono mancate numerose proposte che hanno consentito a tutto il personale di mantenere un buon livello di aggiornamento.

INTERVENTO: ORARI DI LAVORO

Obiettivo: favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare, anche per problematiche non solo legate alla genitorialità.

Azioni: prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali, da valutare e risolvere nel rispetto di un equilibrio fra esigenze dell'Amministrazione e richieste dei dipendenti.

L'articolo 15 del Contratto Collettivo integrativo 2020/2022, confermato dalla contrattazione integrativa anche nel Contratto Collettivo integrativo 2022/2024 – parte economica 2022, ha previsto l'istituto del lavoro flessibile al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali trasporto scolastico, servizi in turno, ecc.)... La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata di un'ora rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita. È previsto inoltre che, nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro, siano valutate opportunamente, da parte dei responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare ulteriori forme flessibili dell'orario di lavoro.

INTERVENTO 3: SVILUPPO CARRIERA E PROFESSIONALITA'

Obiettivo: fornire opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

Azioni: Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

Affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Gli incentivi economici sono stati attribuiti attraverso sistemi premianti selettivi e secondo logiche meritocratiche così come risulta dal sistema di misurazione e valutazione delle performance -piano delle performance triennio 2022 / 2024, approvato all' interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022/2024 (PIAO) ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 (deliberazione G.C. 103 del 29.09.2022).

In esecuzione della deliberazione G.C. 128 del 18.11.2021, ad oggetto "Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2022/2023 – revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale. Modifica ", in cui si prevedeva, tra l'altro, la copertura del posto di "Istruttore Amministrativo" Area Demografica tramite progressione verticale ai sensi del novellato art.52, comma 1-bis, del DL 80/2021, convertito nella Legge 113/2021, è stata conclusa la procedura comparativa con Determinazione n. 13 del 15.03.2022, nel rispetto del principio delle pari opportunità.

In esecuzione della deliberazione G.C. 141 del 29.11.2021, ad oggetto " Modifica del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022/2024 (PIAO) – Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 ", in cui si prevedeva, tra l'altro, la copertura del posto di "Istruttore Amministrativo" Area Tecnica, tramite progressione verticale ai sensi del novellato art.52, comma 1-bis, del DL 80/2021, convertito nella Legge 113/2021, è stato dato avvio alla relativa procedura comparativa con Determinazione n. 42 del 23/12/2022, nel rispetto del principio delle pari opportunità.

Nel 2022 non sono state realizzate progressioni economiche orizzontali di carriera.

INTERVENTO 4: INFORMAZIONE

Obiettivo: Promozione e diffusione delle tematiche riguardanti le pari opportunità.

Azione positiva: Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche sulle pari opportunità attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e di novità sul tema delle pari opportunità nonché del presente Piano di Azioni Positive.

Non sono state effettuate particolari attività informative.

INTERVENTO 5: ULTERIORI AZIONI - COMMISSIONI CONCORSO E BANDI DI SELEZIONE DEL PERSONALE

Obiettivo / Azione positiva: In tutte le Commissioni esaminatrici dei concorsi e delle selezioni sarà assicurata, ove possibile, la presenza femminile. Nei bandi di selezione per l'assunzione di personale sarà garantita la tutela delle pari opportunità tra uomini e donne e non sarà fatta alcuna discriminazione.

Per lo svolgimento delle procedure concorsuali l'Ente si avvale del servizio della Provincia di Lecco in virtù delle convenzioni approvate con deliberazioni di C.C. n.22 del 29/07/2019 e n. 19 del 30/05/2022. Inoltre è stata assicurata la presenza femminile (presidente e membro interno / esperto con funzioni anche di segretario verbalizzante) in seno alla commissione giudicatrice nelle procedure realizzate direttamente dall' Ente e di seguito indicate:

- procedura comparativa per progressione verticale per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di categoria giuridica C – profilo istruttore amministrativo – da assegnare all' Area Demografica;
- conferimento dell'incarico, con contratto a tempo pieno e indeterminato, part-time 18 ore, di responsabile Area lavori pubblici / urbanistica / manutenzioni ai sensi dell'art. 100, comma1, del D.Lgs. n. 267/2000.

INTERVENTO 5: ULTERIORI AZIONI – LAVORO AGILE NEL PERIODO DI EMERGENZA SANITARIA

Obiettivo / Azione positiva: a tutela della salute e sicurezza dei dipendenti, nonché di specifiche e peculiari situazioni personali o familiari (assistenza a minori, disabilità, ecc.), sarà garantita al personale la possibilità di avvalersi della prestazione lavorativa in modalità agile, nel rispetto e nei limiti delle vigenti disposizioni e tenuto conto delle attività e servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart working.

Nel periodo di emergenza sanitaria, terminato a marzo 2022, è stata garantita al personale la possibilità di avvalersi della prestazione lavorativa in modalità agile, nel rispetto e nei limiti delle vigenti disposizioni e tenuto conto delle attività e servizi che, per loro natura, non sono compatibili con lo smart working.

3.b FORMAZIONE

	UOMINI	DONNE
Ore fruite per aggiornamento professionale	32	27

3.c BILANCIO DI GENERE

Non è stato predisposto nel 2022 il Bilancio di genere.

3.d COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI PER RECLUTAMENTO DEL PERSONALE

Composizione della commissione nella procedura comparativa per la progressione verticale per la copertura di n. 1 posto a tempo pieno e indeterminato di cat. giuridica C - profilo istruttore amministrativo – da assegnare all'Area Demografica:

- Uomini: 1
- Donne: 2

Composizione della commissione nella procedura per il conferimento dell'incarico, con contratto a tempo determinato part time 18 ore, di Responsabile Area Lavori Pubblici / Urbanistica / Manutenzioni ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000:

- Uomini: 1
- Donne: 2

3.e DIFFERENZIALI RETRIBUTIVI

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Categoria D	€ 41.321,21	€ 31.020,23	€ 10.300,97	54,60
Categoria C	€ 23.606,27	€ 28.310,18	€ 4.703,90	24,94
Categoria B	€ 26.502,03	€ 22.642,52	€ 3.859,51	20,46
Totale personale	5	7	€ 18.864,38	100,00%

Rilevazione effettuata per il personale a tempo pieno ed indeterminato CCNL Funzioni Locali.

4. L' ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ED IL BENESSERE PERSONALE

Nel 2022 non è stato predisposto alcun questionario sul Benessere organizzativo.

L' Ente ha approvato il codice di comportamento, in prima lettura, con deliberazione del Commissario Straordinario assunta con i poteri della Giunta Comunale n. 15 del 23.12.2022 e, in via definitiva, con deliberazione n. 23 del 28.03.2023.

5. PERFORMANCE

Il Piano delle Performance 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 103 del 29.09.2022, riporta gli obiettivi individuali e collettivi per i vari settori.

È a carico di ogni responsabile l'osservanza di quanto previsto nel piano delle azioni positive.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

- Con determinazione n. 87 del 25.02.2021 è stato costituito e nominato il CUG – Comitato Unico di Garanzia per la pari opportunità;
- Il CUG si riunisce ogni qualvolta ne sia sollecitato l'intervento da parte dell'Amministrazione o a seguito di segnalazioni di problematiche afferenti a singoli o più dipendenti;
- Collaborazioni: con NdV e RSU.

B. ATTIVITA'

Nel corso dell'anno 2022 il CUG si è riunito in data 22/02/2022 ed in data 14/04/2022.

CONSIDERAZIONI - CONCLUSIONI:

Valutata la situazione del personale e l'attività svolta dall' Ente, il CUG non rileva situazioni di discriminazione.

Ballabio, 30.03.2023

Il Presidente: Dott.ssa Barone Antonina Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 7 marzo 2005, n.82

I componenti : Lombardini Nicoletta Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 7 marzo 2005, n.82

Redaelli Barbara (membro supplente) 

Mornico Antonella Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 7 marzo 2005, n.82

