

## Tavolo Tecnico

*Verbale del 13 maggio 2014*

Il giorno 13 maggio 2014, alle ore 08.45, si sono riunite presso il Settore Personale Tecnico-Amministrativo:

*La Delegazione di Parte Pubblica, composta da:*

Dott. Valerio BARBIERI

Direttore Divisione Gestione Risorse

Assistono ai lavori del Tavolo Tecnico il dott. Francesco SANGINARIO, responsabile del Settore PTA – Gestione Carriere e Personale Ausiliario, nonché la dott.ssa Francesca POMPEO, del Settore Relazioni Sindacali, che svolge le funzioni di segretario verbalizzante.

*La Delegazione di Parte Sindacale, composta da:*

Sig. Paolo DE SOCIO	RSU
Sig. Pasquale IANIRI	RSU
Dott.ssa Milena IAPALUCCI	RSU
Dott. Pasquale LAVORGNA	RSU
Dott.ssa Annamaria PALANGIO	RSU
Dott.ssa Mariagrazia VINCELLI	RSU
Dott. Fiore CARPENITO	CONFSAL Fed. SNALS/Università Cisapuni
Dott.ssa Carmela IANNONE ( <i>delegata</i> )	CSA di CISAL Università
Dott.ssa Iolanda PALAZZO	CISL – Università
Dott. Andrea CUTILLO	UIL/RUA
Dott. Mimmo POLIDORI ( <i>delegato</i> )	UIL/RUA
Dott.ssa Ida ORIUNNO ( <i>delegata</i> )	FLC – CGIL

per la discussione sul seguente ordine del giorno:

1. Comunicazioni.
2. Seguiti all'approvazione del nuovo modello organizzativo: indennità accessorie e sistema di valutazione e misurazione della performance individuale.
3. Varie ed eventuali.



## ***1. Comunicazioni***

Il Dirigente, dott. Valerio BARBIERI, preliminarmente ripercorre insieme alla delegazione di parte sindacale le fasi che hanno portato all'approvazione del nuovo modello organizzativo, con delibera del Consiglio di Amministrazione dello scorso 16 aprile e determina del Direttore Generale n. 382 del 29 aprile 2014, all'emanazione del Regolamento di disciplina della mobilità interna ed esterna del personale tecnico-amministrativo (D.R. n. 369 del 22.04.2014) e all'emanazione dell'avviso per l'affidamento degli incarichi di responsabilità presso le strutture di nuova istituzione (prot. n. 8328-VII/14 del 07.05.2014). Si elencano di seguito i nuovi settori (n. 15) per i quali sono state avviate le procedure di affidamento degli incarichi di responsabilità: Ufficio Prorettore e Delegati, Settore Gestione Attività Edilizie, Settore Progettazione e Sviluppo Ricerca Scientifica, Settore Tirocini e Mercato del Lavoro, Settore Informatico per la Gestione dei Servizi Didattici, Settore Servizi per la Formazione Linguistica, Settore Scuole di Specializzazioni Mediche e Professioni Sanitarie, Laboratori di Dipartimento (di Medicina e Scienze della Salute, di Agricoltura, Ambiente e Alimenti e di Bioscienze e Territorio), Settore per la Disabilità, Settore Gestione Servizi Logistici, Settore Reference, Settore Gestione delle Strutture bibliotecarie di Isernia-Pesche e Termoli, Settore Risorse del Patrimonio Museale e Culturale. Il prossimo 22 maggio è il termine per la presentazione delle candidature.

Il Dirigente ricorda che il nuovo modello organizzativo, l'assegnazione delle risorse umane alle strutture e l'affidamento delle responsabilità gestionali messe a bando saranno resi efficaci mediante successivo provvedimento al completamento delle predette procedure di mobilità e avrà carattere sperimentale fino al 31 dicembre c.a.

In merito all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, il Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16 aprile u.s., ha subordinato la sottoscrizione e l'efficacia dello stesso al parere del Collegio dei Revisori dei Conti, che si riunirà il prossimo 22 maggio. In seguito a tale parere il Consiglio di Amministrazione, nella seduta prevista per il prossimo 23 maggio, potrà esprimersi in merito all'approvazione dell'ipotesi di Contratto Integrativo e dare mandato al Rettore per la conseguente sottoscrizione.

Interviene il dott. Fiore Antonio CARPENITO, rappresentante CONFISAL Fed. SNALS/Università Cisapuni, il quale fa presente che l'art. 5, comma 3, del CCNL del 16.10.2008, prevede che trascorsi 15 giorni dall'invio dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo al Collegio dei Revisori dei Conti, senza rilievi, l'organo di governo dell'Amministrazione autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Il dirigente, dott. Valerio BARBIERI, precisa che il Collegio dei Revisori dei Conti ha esaminato l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo e, nella seduta del 16 aprile u.s., al fine di approfondire la materia ha ritenuto di rinviare la trattazione di tale materia alla prossima seduta fissata per il 22 maggio p.v. 

La delegazione di parte sindacale prende atto di quanto comunicato.



**2. Seguiti all'approvazione del nuovo modello organizzativo: indennità accessorie e sistema di valutazione e misurazione della performance individuale.**

Il Dirigente, dott. Valerio BARBIERI, alla luce dell'approvazione del nuovo modello organizzativo, riapre la discussione con la delegazione di parte sindacale in merito ad alcune materie sulle quali le delegazioni trattanti, in sede di approvazione del sistema delle indennità accessorie per l'anno 2014, si erano riservate di valutare eventuali proposte di revisione soltanto in seguito all'approvazione del nuovo modello organizzativo, con particolare riferimento al tema delle fasce di responsabilità, nonché le modifiche al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

In particolare, per quanto riguarda il sistema di **indennità accessorie**, la delegazione di parte pubblica illustra l'attuale sistema di ripartizione, come approvato in sede di Contrattazione Integrativa del 19.12.2013 e confermato nella seduta del 06.03.2014, di seguito riportato:

INDENNITÀ	ANNO 2014
PEO	0
INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ (50) (RIDUZIONE DEL 15%) <b>Posizione:</b> I Fascia (1) da Euro 250 mensili ad 212,50 mensili II Fascia (29) da Euro 200 mensili ad 170 mensili III Fascia (18) da Euro 150 mensili ad 127,50 mensili IV Fascia (2) da Euro 120 mensili ad 102 mensili <b>Risultato:</b> 30% della posizione soggetta a valutazione annuale	119.207,40
INDENNITÀ DIRETTA A REMUNERARE INCARICHI SPECIALI: (RIDUZIONE DEL 10%) <b>Vice Responsabili</b> (6) da Euro 50 mensili ad Euro 45,00 <b>Altri incarichi speciali</b> (4 R.O.) da Euro 40 mensili ad Euro 36,00	4.968,00
INDENNITÀ PER COMPITI CHE COMPORTANO ONERI, RISCHI O DISAGIO (RIDUZIONE DEL 10%): <b>Personale addetto ai servizi generali</b> che assicura l'apertura/chiusura delle sedi e che fa turni da Euro 40 mensili ad Euro 36,00 <b>Personale addetto ai servizi generali</b> che fa turni o assicura l'apertura e chiusura delle strutture universitarie da Euro 30 mensili ad Euro 27,00 <b>Ex Agenti Tecnici</b> da Euro 40 mensili ad Euro 34,00 <b>Autisti</b> da Euro 40 mensili ad Euro 36,00 mensili <b>Autisti</b> che operano in condizioni di particolare disagio Max Euro 1.305 annui (comprensivi della relativa indennità mensile) <b>Tecnici di laboratorio</b> da Euro 40 mensili ad Euro 36,00	25.500,00
INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ (RIDUZIONE DEL 10%): <b>Personale che svolge funzioni di custode</b> di un complesso universitario composto da più edifici da Euro 120 mensili ad Euro 108,00 <b>Personale dell'Area Servizi Tecnici</b> in base all'attuale Regolamento per la disciplina del fondo di incentivazione per le attività di progettazione del Settore tecnico da Euro 27,40/dì ad Euro 24,66 <b>Personale con competenze informatiche</b> , esclusivamente per il periodo (fine settimana- festivi - periodi di chiusura	12.360,00

delle sedi) in cui è reperibile	
INDENNITÀ SPECIALE (BONUS + PROGETTI)	
INDENNITÀ MENSILE EX ART. 41 CCNL 2005 (21x253x12)	<b>63.756,00</b>
INDENNITÀ DI PRODUTTIVITÀ <b>Progetto Verde</b> da Euro 12.000,00 ad Euro 0,00 <b>Progetto Miglioramento Servizi</b> (100%) Euro 98.457,60 (circa Euro 32,00 mensili legati alle presenze)	<b>98.457,60</b>
<b>TOTALE</b>	<b>324.249,00</b>

L'introduzione del nuovo modello organizzativo comporterà importanti riflessi sulla distribuzione dell'indennità di responsabilità, in conseguenza di circa n. 15 posizioni di responsabilità aggiuntive che potranno essere affidate a conclusione delle procedure previste dall'avviso citato in premessa. Pertanto si passerebbe dalle attuali 49 posizioni a circa 64 posizioni di responsabilità.

Tale incremento di posizioni di responsabilità comporterebbe un incremento della spesa annuale per indennità di responsabilità, che attualmente è pari ad Euro **117.881,40**. Pertanto, con l'attuale ripartizione in quattro fasce economiche, si potrebbe ipotizzare un incremento della spesa di circa 10.000 - 15.000 Euro, che non troverebbe copertura nelle altre tipologie di indennità, le quali risultano già interamente impegnate, ad eccezione di un piccolo e insufficiente residuo che potrebbe risultare nell'ambito dell'Indennità oneri, rischi o disagio.

Nella tabella di seguito riportata si evidenzia la spesa per indennità di responsabilità relativa alla situazione precedente al nuovo modello organizzativo (copertura di n. 49 posizioni di responsabilità):

#### RIEPILOGO COSTI - PRE-RIORGANIZZAZIONE

##### SPESA ANNUALE

1ª fascia (2)	Categoria D	€ 5.100,00
2ª fascia (28)	Categoria D	€ 57.120,00
3ª fascia (17)	Categoria D (12)	€ 18.360,00
	Categoria C (5)	€ 7.650,00
4ª fascia (2)	Categoria C	€ 2.448,00
<b>Indennità annuale</b>		<b>€ 90.678,00</b>
<b>30% Risultato</b>		<b>€ 27.203,40</b>
<b>TOTALE</b>		<b>€ 117.881,40</b>

Alla luce di quanto esposto, il dott. Valerio BARBIERI evidenzia la necessità di pervenire ad un accordo in merito alla redistribuzione dell'indennità di responsabilità attraverso una diversa rimodulazione delle fasce economiche, ed invita la delegazione di parte sindacale a presentare delle proposte.

A tal proposito prende la parola il sig. Paolo DE SOCIO, rappresentante RSU, il quale in primo luogo manifesta il proprio dissenso in relazione alla filosofia che ha caratterizzato il processo di riorganizzazione, ritenendo che l'auspicio dello snellimento non si possa intendere pienamente concretizzato attraverso l'incremento di circa n. 15 posizioni di responsabilità. In secondo luogo esprime la propria opinione in merito al metodo dell'avviso di affidamento delle responsabilità delle nuove strutture organizzative, sottolineando come il conferimento di posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità rientri tra i compiti dell'Amministrazione, ai sensi dell'art. 91 del CCNL, e come la correlazione di tali posizioni e funzioni ad un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile e di importo variabile, deve essere effettuata sulla base di criteri generali per tutto il personale appartenente alle categorie B, C e D e in particolar modo per quest'ultima categoria, alla quale possono essere conferiti specifici, qualificati incarichi di responsabilità amministrative e tecniche remunerati con un'indennità accessoria di cui un terzo è corrisposta solo a seguito di valutazione positiva dei risultati conseguiti.

La delegazione di parte pubblica concordando con quanto esposto dal sig. Paolo DE SOCIO in merito all'applicazione dell'art. 91 del CCNL, conferma l'impegno dell'Amministrazione di definire, come sempre avvenuto, criteri generali che tengano conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle professionalità richieste. In particolare si sottolinea come la revisione del nuovo modello organizzativo abbia contribuito, innanzitutto, a creare nuove opportunità, in termini di prospettive di crescita, per il personale tecnico-amministrativo di tutte le categorie B, C e D.

Prende la parola il dott. Andrea CUTILLO, rappresentante UIL RUA, il quale concorda con quanto affermato dal sig. Paolo DE SOCIO in tema di rispetto delle disposizioni contrattuali e sulla necessità di individuare criteri e pesi oggettivi per la valutazione delle candidature, richiedendo a tal proposito, una modifica all'art. 4 dell'avviso di affidamento degli incarichi di responsabilità. Allo stesso tempo avvalorava quanto espresso dal Dirigente, dott. Valerio BARBIERI, riconoscendo relativamente alle posizioni aggiuntive di responsabilità un valido percorso di crescita professionale. Tuttavia, evidenzia la necessità che lo stesso percorso di crescita professionale sia riconosciuto a tutto il personale sia amministrativo che tecnico alla cattedra, delineando con maggiore precisione l'attività da assegnare ai responsabili dei nuovi settori, con particolare riferimento alle attività dei Laboratori di Dipartimento non riconducibili solo a mere attività amministrative, come illustrato all'art. 2 del citato avviso, valorizzando le loro professionalità e l'attività di ricerca.

Il dott. Valerio BARBIERI precisa che l'attenzione dell'Amministrazione è sempre stata diretta a tutto il personale, e ciò trova conferma anche nelle attuali procedure di riorganizzazione, aperte al personale di categoria B, C e D, sia amministrativo che tecnici alla cattedra, nonché all'introduzione di tre nuove strutture organizzative dedicate ai laboratori dei dipartimenti a contenuto tecnico-scientifico per i quali si procederà all'individuazione dei relativi responsabili. Inoltre, preso atto che la categoria del personale appartenente all'Area contrattuale "*Tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati*" è sostanzialmente eterogenea (tecnici di laboratorio, tecnici alla cattedra, geometri, informatici, tecnici laureati e non), raggruppando, in particolare, diverse figure professionali che svolgono attività scientifica di ricerca e di supporto alla didattica in vari settori, si ritiene che l'Ateneo abbia sempre fatto il possibile per valorizzare queste risorse, senza dimenticare che per molti di essi si è realizzato un percorso di crescita

W  
A  
B  
C  
D  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

professionale (es. corsi concorso, PEV), in alcuni casi conclusosi con il passaggio a ricercatore o a personale docente. Tale percorso di crescita professionale è riscontrabile altresì nei previgenti modelli organizzativi, dai quali si evince l'affidamento di responsabilità gestionali di diversi settori organizzativi anche a personale appartenente alla categoria dei tecnici.

Il dirigente precisa, pertanto, che l'Amministrazione continuerà anche per il futuro ad avere attenzione per percorsi di crescita professionale per tutto il personale, inclusa la figura professionale dei tecnici alla cattedra, ma sottolinea come attualmente, per tale figura, non vi sono i numeri per pensare di dedicare un'Area gestionale.

Il dottor Andrea CUTILLO, rappresentante UIL RUA, apprezza l'apertura manifestata dal Dirigente, dottor Valerio BARBIERI, per un percorso di crescita professionale del personale tecnico al pari del personale amministrativo, dove però siano valorizzate le specifiche mansioni svolte fin ad ora, come, per esempio, nel caso dei tecnici laureati afferenti alle strutture dipartimentali, le attività di supporto alla ricerca e alla didattica svolte presso le aree scientifiche.

La delegazione di parte sindacale si riserva di presentare proposte in merito alle indennità accessorie e alla rimodulazione delle fasce economiche di responsabilità.

La delegazione di parte pubblica procede la discussione sottoponendo all'attenzione della delegazione di parte sindacale la tematica relativa al **sistema di misurazione e valutazione della performance individuale**, e ribadisce la necessità di non poter prescindere dai concetti di misurazione e valutazione della performance individuale soprattutto in considerazione del fatto che l'accordo integrativo deve tener conto dei principi generali in materia di meritocrazia e premialità posti dal titolo III del D.Lgs. 150/2009 (Merito e Premi) e dal CCNL vigente. Ad ogni modo al fine della semplificazione delle procedure e valutate le precedenti proposte di correttivi e modifiche al sistema proposte nelle precedenti sedute dalla delegazione di parte sindacale, si propone di apportare le seguenti modifiche alla scheda di valutazione, come risulta da Allegato n. 1.

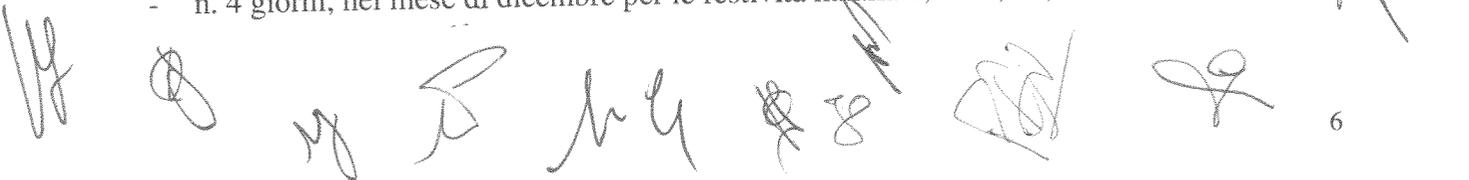
Considerati i tempi di entrata in vigore del nuovo modello organizzativo, e la relativa definizione degli obiettivi funzionali da assegnare ai responsabili delle Aree gestionali, si ritiene che la valutazione venga effettuata direttamente a fine anno.

La delegazione di parte sindacale si riserva di esaminare la proposta della delegazione di parte pubblica in merito alla scheda di valutazione del personale, di cui al suindicato allegato n. 1.

### 3. *Varie ed eventuali.*

Nelle more della sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Integrativo, la delegazione di parte pubblica propone la seguente programmazione delle giornate di **chiusura delle sedi** universitarie, tenuto conto del calendario ed entro i limiti dei 10 giorni previsti dalla nuova formulazione dell'art. 10 "Ferie per chiusura delle sedi", anche al fine di permettere al personale di definire le proprie ferie. Pertanto, si propongono le seguenti giornate di chiusura:

- n. 4 giorni, dall'11 al 14 agosto 2014;
- n. 4 giorni, nel mese di dicembre per le festività natalizie, il 24, 29, 30 e 31 dicembre;



- n. 2 giorni, il 2 e il 5 gennaio 2015, da considerare nel conteggio delle giornate di chiusura per l'anno 2015.

La delegazione di parte sindacale prende atto di quanto esposto e concorda con le giornate di chiusura proposte.

La delegazione di parte pubblica informa che risulta necessario acquisire e/o aggiornare i dati e le informazioni relative al **titolo di studio** conseguito dal personale tecnico-amministrativo, la cui ultima rilevazione risale al 2012, al fine di implementare la banca dati da cui attingere le informazioni utili per un'ottimale gestione delle risorse umane. A tal proposito, verrà inviata una nota a tutto il personale. La delegazione di parte sindacale prende atto e condivide.

Infine, nelle more della sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Integrativo, al fine di avviare le procedure tecniche-amministrative per l'applicazione delle **nuove tipologie orarie** previste dalla nuova formulazione dell'art. 8 – *Orario di lavoro*, il dott. Valerio BARBIERI comunica che verrà emanata una Circolare, della quale dà lettura, con la quale si stabilisce che entro il 26 maggio p.v. il personale dovrà comunicare la tipologia oraria per la quale intende optare, al fine di consentire l'esecuzione di tutte le necessarie operazioni di adeguamento della procedura di gestione delle presenze.

La delegazione di parte sindacale auspica che la nuova articolazione dell'orario di lavoro possa entrare in vigore a partire dal 3 giugno p.v.

Il sig. Paolo DE SOCIO, rappresentante RSU, si riserva di presentare una dichiarazione da allegare al presente verbale.

Infine, la dott.ssa Mariagrazia VINCELLI, rappresentante RSU, porta all'attenzione del tavolo sindacale richieste di chiarimenti, pervenute alla stessa da parte di alcuni dipendenti, in merito all'avviso per l'affidamento degli incarichi di responsabilità. Pertanto, il dirigente, dott. Valerio Barbieri, fornisce le richieste delucidazioni che il Tavolo Sindacale si impegna a trasferire ai richiedenti.

Le parti concordano di fissare un calendario per i prossimi incontri di tavolo tecnico e di contrattazione integrativa, così definiti: 16 maggio, alle ore 8,30 e 19 maggio, alle ore 15,00, incontri di tavolo tecnico per proseguire la discussione sugli argomenti all'ordine del giorno della seduta odierna; per il 23 e il 30 maggio p.v., alle ore 9,00, due sedute di Contrattazione Integrativa al fine di dare seguito a quanto potrà essere deliberato dal Consiglio di Amministrazione in seguito al parere che verrà espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Alle ore 10,25 la seduta è tolta.

Del che è verbale.

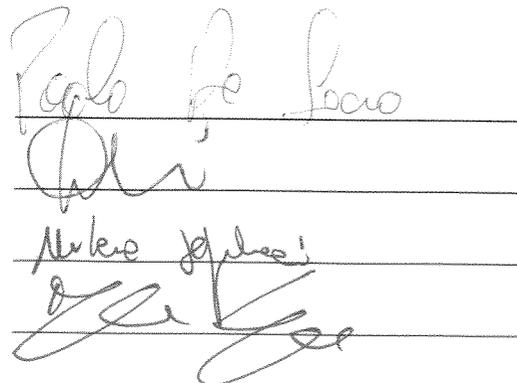
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Sig. Paolo DE SOCIO (RSU)

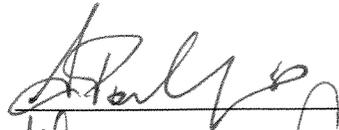
Sig. Pasquale IANIRI (RSU)

Dott.ssa Milena IAPALUCCI (RSU)

Dott. Pasquale LAVORGNA (RSU)

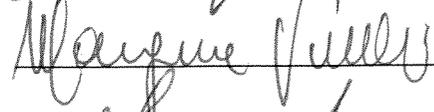


Dott.ssa Annamaria PALANGIO (RSU)



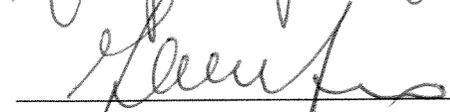
---

Dott.ssa Mariagrazia VINCELLI (RSU)



---

Dott. Fiore Antonio CARPENITO  
(CONFSAL Fed. SNALS/Università Cisapuni)



---

Dott.ssa Carmela IANNONE (delegata)  
(CSA di CISAL Università)



---

Dott.ssa Iolanda PALAZZO (CISL Università)



---

Dott. Andrea CUTILLO (UIL/RUA)



---

Dott. Mimmo POLIDORI (UIL/RUA)



---

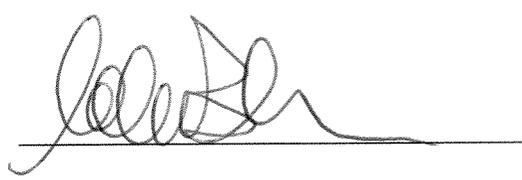
Dott.ssa Ida ORIUNNO (FLC-CGIL) (delegata)



---

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Dott. Valerio BARBIERI



---

Scheda per la valutazione sulle performance individuali del personale - Cat. B - C- D  
(valida ai soli fini dell'erogazione del trattamento accessorio)

Dipendente: \_\_\_\_\_ Inserire nominativo Dipendente nella cella a

	Obiettivi (max 3) Descrizione	Grado di realizzazione dell'obiettivo/Livello di performance			Performance
		Performance sufficiente (1)	Performance Buona (2)	Performance Ottima (3)	Totale
OBIETTIVI Grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali					
	<b>Totale</b>				<b>0,00</b>

COMPORAMENTI ATTESI Competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi	<b>Ambito 1</b> Complessità e carico di lavoro nell'unità organizzativa	Sufficiente (1)	Buono (2)	Ottimo (3)	Totale
	apporto in termini di puntualità - precisione				
	apporto in termini di creatività-innovazione				
	problem-solving				
	<b>Media</b>				<b>0,00</b>
	<b>Ambito 2</b> Conoscenze	Sufficiente (1)	Buono (2)	Ottimo (3)	Totale
	apporto in termini di esperienza-conoscenza specifica				
	apporto in termini di conoscenza multisettoriali				
	apporto in termini di capacità tecnico-operative				
	<b>Media</b>				
	<b>Ambito 3</b> Comportamenti professionali	Sufficiente (1)	Buono (2)	Ottimo (3)	Totale
	apporto in termini di collaborazione				
	orientamento all'utenza				
	apporto in termini di autonomia-responsabilità				
	<b>Media</b>				
<b>Totale</b>					

Determinazione della performance individuale

	Totale
Grado di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali	
Competenze dimostrate, comportamenti professionali e organizzativi	
<b>Totale performance rilevata</b>	

il Proponente  
Dott. \_\_\_\_\_

per presa visione

il dipendente: \_\_\_\_\_

il Valutatore

Data \_\_\_\_\_

Dott. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



**Legenda - Scala di valori**

Sufficiente	1
Buono	2
Ottimo	3

	Scala di valutazione	N° Campi	Punteggio minimo	Punteggio massimo
Obiettivi (max 3)	da 1 a 3	3	3	9
Comportamenti attesi	da 1 a 3	9	9	27
<b>totale performance rilevata</b>			<b>12</b>	<b>36</b>

Classe di valutazione	% Indennità di produttività
punteggio compreso tra 29 e 36	100%
punteggio compreso tra 21 e 28	89%
punteggio compreso tra 12 e 20	60%

89/85/80

Punteggio	Giudizio
12	sufficiente
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	buono
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	ottimo
30	
31	
32	
33	
34	
35	
36	

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

*Handwritten mark*

