



COMUNE DI FERRARA

Città Patrimonio dell'Umanità



ATTI DELLA GIUNTA COMUNALE

Seduta del giorno 12.02.2013

Deliberazione n. GC-2013-85

Prot. Gen. n. PG-2013-12124

Proposta di Delibera di Giunta n. PDLG-2012-319

Sono intervenuti i Signori:

Tiziano Tagliani	Sindaco
Aldo Modonesi	Assessore
Chiara Sapigni	Assessore
Rossella Zadro	Assessore
Luciano Masieri	Assessore
Luigi Marattin	Assessore
Roberta Fusari	Assessore
Massimo Maisto	Vice Sindaco

Hanno giustificato l'assenza i Signori:

Deanna Marescotti	Assessore
--------------------------	------------------

Assiste il Segretario Generale Dott. Roberto Finardi

Essendo gli intervenuti in numero legale il Presidente dichiara aperta la seduta

Oggetto

CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DELLA DIGNITA' DEL PERSONALE DEL COMUNE DI FERRARA.

La presente deliberazione rimarrà in pubblicazione per 15 gg. consecutivi all'Albo Pretorio di questo Comune.
Firme autografe sostituite da indicazione a stampa ai sensi dell'art. 3, comma 2, D. Lgs n. 39/1993.

OGGETTO: CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DELLA DIGNITA' DEL PERSONALE DEL COMUNE DI FERRARA.

LA GIUNTA

RICHIAMATI i seguenti disposti normativi:

- articolo 3 e 37 della Costituzione;
- Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n.215 - Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica;
- Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n.216 - Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro;
- Decreto Legislativo 30 maggio 2005 n.145 - Attuazione della Direttiva 2002/73/CE in materia di Parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro;
- Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005 n.246;
- Direttiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006;
- Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica del 23 maggio 2007 - Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;
- Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n.81, recante norme di "Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";

VISTI in particolare i principi contenuti nella Raccomandazione 92/131/CEE del 27 novembre 1991 della Commissione delle Comunità Europee sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro;

RITENUTO, a tale scopo, di dover adottare il Codice di Condotta a tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune, nella convinzione che la gestione delle risorse umane sia uno dei processi fondamentali su cui si incardina ogni politica finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza di una organizzazione e di conseguenza della qualità dei servizi resi alle cittadine e ai cittadini;

ACCLARATO inoltre:

- che una buona gestione delle risorse umane deve essere in grado di promuovere la qualità dei rapporti di lavoro, assicurare la sicurezza sul lavoro e l'integrità psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori, realizzare le pari opportunità, favorire la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita, interdire ogni forma di discriminazione o di impedimento all'esercizio dei diritti

riconosciuti alle persone che lavorano, garantire l'esistenza di concrete modalità di tutela per preservare il rispetto e la dignità della persona;

- di dover adottare il Codice di Condotta in parola, con la finalità di promuovere corrette relazioni interpersonali, basate su regole di uguaglianza e di rispetto reciproco, nonché la consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro è ritenuto inammissibile nella propria organizzazione;
- di voler garantire, attraverso il Codice, il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini le lavoratrici o i lavoratori;

VISTI gli atti e sentiti gli uffici interessati;

SENTITO il C.U.G. e la sua Presidente Dott.ssa Sandra Travagli;

VISTO il parere favorevole espresso dal Dirigente del Servizio Personale in ordine alla regolarità tecnica e del Responsabile di ragioneria, rilevando che il presente provv.to non ha rilevanza contabile, ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 - T.U. Leggi Enti Locali;

CON il voto favorevole di tutti i presenti alla seduta;

D E L I B E R A

per le considerazioni espresse in premessa e qui interamente richiamate:

di approvare il testo del

CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DELLA DIGNITA' DEL PERSONALE DEL COMUNE DI FERRARA

nel preciso testo allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

1. di dare atto che responsabile del procedimento è l'Avv. Donato Benedetti – Dirigente del Servizio Personale del Comune di Ferrara.

Il Sindaco
Tiziano Tagliani

Il Segretario Generale
Roberto Finardi

CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DELLA DIGNITA' DEL PERSONALE DEL COMUNE DI FERRARA

INDICE

Premessa

Art. 1. Finalità

Art. 2 Dichiarazioni di principio

Art. 3 Ambito di applicazione e responsabilità

Art. 4 Definizioni

1. Molestie sessuali
2. Molestie morali
3. Mobbing

Art. 5 Consigliera/Consigliere di Fiducia

Art. 6 Tutela della persona molestata o discriminata

Art. 7 Procedura informale - Intervento della/del Consigliera/e

Art. 8 Procedura formale

Art. 9 Riservatezza e tutela

Art. 10 Attività di sensibilizzazione e informazione

CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DELLA DIGNITA' DEL PERSONALE DEL COMUNE DI FERRARA

Premessa

Il Comune di Ferrara adotta il presente Codice di Condotta a tutela della dignità del personale nella convinzione che la gestione delle risorse umane sia uno dei processi fondamentali su cui si incardina ogni politica finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza di una organizzazione e di conseguenza della qualità dei servizi resi alle cittadine e ai cittadini.

Una buona gestione delle risorse umane deve essere in grado di promuovere la qualità dei rapporti di lavoro, assicurare la sicurezza sul lavoro e l'integrità psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori, realizzare le pari opportunità, favorire la conciliazione fra tempi di lavoro e tempi di vita, interdire ogni forma di discriminazione o di impedimento all'esercizio dei diritti riconosciuti alle persone che lavorano, garantire l'esistenza di concrete modalità di tutela per preservare il rispetto e la dignità della persona.

Il Comune di Ferrara, richiamandosi ai principi contenuti nella Raccomandazione 92/131/CEE della Commissione delle Comunità Europee sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, adotta il Codice di Condotta con la finalità di promuovere corrette relazioni interpersonali, basate su regole di uguaglianza e di rispetto reciproco, nonché la consapevolezza che qualsiasi comportamento lesivo della dignità delle donne e degli uomini sui luoghi di lavoro è ritenuto inammissibile nella propria organizzazione.

Vuole garantire, attraverso il Codice, il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini le lavoratrici o i lavoratori.

Art. 1 Finalità

Il presente Codice di Condotta è diretto:

- a prevenire ogni atto che si caratterizzi come molestia a sfondo sessuale;
- a contrastare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta sul luogo di lavoro a causa del genere, dell'età, della disabilità, dell'origine etnica, delle convinzioni religiose, dell'orientamento sessuale e dell'appartenenza sindacale o politica e a valorizzare la diversità all'interno della propria organizzazione
- a tutelare ogni lavoratrice e lavoratore da atti e comportamenti ostili, perpetrati nell'ambito dei rapporti di lavoro, che assumano le caratteristiche della violenza morale e della persecuzione psicologica;
- a migliorare i servizi resi ai Cittadini, riconoscendo l'importanza del clima relazionale nei luoghi di lavoro;
- a tutelare il benessere psico-fisico delle persone, come valore fondamentale della salute;

- a promuovere e contribuire strumentalmente alla definizione di politiche, azioni ed obiettivi per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori dai rischi derivanti da stress lavoro-correlato
- ad individuare e mettere a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori strumenti e procedure utili alla soluzione dei conflitti.

Art. 2 Dichiarazioni di principio

- a. E' inammissibile ogni atto o comportamento che si configuri come molestia sessuale, morale e psicologica nelle definizioni di seguito riportate;
- b. è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori ad essere trattati con dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale;
- c. è sancito il diritto delle lavoratrici e dei lavoratori a denunciare le eventuali intimidazioni o ritorsioni subite sul luogo di lavoro derivanti da atti o comportamenti molesti;
- d. è garantito l'impegno dell'Amministrazione a sostenere ogni dipendente che si avvalga dell'intervento della Consigliera o del Consigliere di Fiducia o che sporga denuncia di molestie, fornendo chiare ed esaurienti indicazioni circa la procedura da seguire, mantenendo la riservatezza e prevenendo ogni eventuale ritorsione. Analoghe garanzie sono estese agli eventuali testimoni;
- e. è assicurata, nel corso degli accertamenti, l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti;
- f. nei casi denunciati di molestie, l'Amministrazione può procedere (anche su segnalazione del Consigliere o della Consigliera di Fiducia) alla verifica su eventuali azioni discriminatorie subite dal soggetto interessato in merito a trasferimenti, percorsi di carriera, riconoscimenti professionali, orari di lavoro, partecipazione ad attività di formazione professionale;
- g. è garantita la tutela ed il rispetto del buon nome dell'accusata/o qualora la denuncia di comportamenti scorretti risulti infondata.

Art. 3 Ambito di applicazione e responsabilità

- a) Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice tutte le persone che operano all'interno dell'Amministrazione Comunale, a qualsiasi titolo.
- b) A tutti spetta una parte precisa nell'impegno comune di creare un clima di lavoro in cui la pratica delle molestie e degli atti discriminatori sia considerata inaccettabile, col mostrarsi coscienti del problema e consapevoli delle sue conseguenze, imponendo a sé ed agli altri norme di condotta ispirate ai principi del Codice.
- c) Sono responsabili della vigilanza sull'applicazione del Codice i Dirigenti, in quanto la molestia è una violazione del dovere di assumere comportamenti conformi alle funzioni che essi sono tenuti e tenute a rispettare e a far rispettare.

- d) Al presente Codice devono uniformarsi anche i comportamenti degli Amministratori nei loro rapporti con le lavoratrici ed i lavoratori in servizio nell'Amministrazione.

Art. 4 Definizioni

1. Molestie sessuali

- A. Per molestia sessuale si intende ogni atto o comportamento indesiderato, anche verbale, a connotazione sessuale, arrecante offesa alla dignità e alla libertà della persona che lo subisce, ovvero che sia suscettibile di creare ritorsioni o un clima di intimidazione nei suoi confronti, ivi inclusi atteggiamenti malaccetti di tipo fisico, verbale e non verbale (racc. CEE del 27/11/1991).
- B. La lavoratrice o il lavoratore che abbia subito molestie sessuali ha diritto all'interruzione della condotta molesta anche avvalendosi di procedure diversificate, tempestive e imparziali, di cui l'Amministrazione assicura l'adempimento ed inoltre, nel caso di denuncia di molestie, alla riservatezza delle notizie che garantiscano la persona offesa da possibili atteggiamenti, diretti o indiretti, di ritorsione.

2. Molestie morali

- A. Per molestia morale si intende ogni comportamento ostile, diretto contro un individuo fisicamente o psicologicamente, suscettibile di creare un ambiente non rispettoso, umiliante o lesivo dell'integrità psicofisica della persona.
- B. Può configurarsi come molestia morale la discriminazione di genere e quella fondata sull'appartenenza etnica o religiosa e sulle opinioni politiche e sindacali.
- C. Sono da intendersi, a titolo esemplificativo, violenze psicologiche:
1. l'immotivato isolamento anche psicologico da parte dei colleghi strumentale a demotivare il lavoratore;
 2. l'alleggerimento o aggravio rilevante ed ingiustificato, anche graduale, del carico di lavoro, strumentale ad ottenere la conseguente deresponsabilizzazione e demotivazione del lavoratore ovvero ad impedire il raggiungimento degli obiettivi assegnati (svuotamento delle mansioni - marginalizzazione dall'attività lavorativa);
 3. la mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata;
 4. la mancata assegnazione degli strumenti di lavoro;
 5. le persecuzioni scritte e verbali volte a denigrare la capacità professionale; gli atteggiamenti aggressivi, insolenti, denigratori ed ogni altro comportamento adottato da persone di grado gerarchico superiore o da colleghi che incida sulla salute psico-fisica del dipendente;
 6. i ripetuti trasferimenti ingiustificati;
 7. la prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto;

8. la prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici;
9. l'impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie;
10. l'inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro;
11. l'esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
12. l'esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

3. Mobbing

1. Si definisce mobbing ogni forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro messo in atto dal datore di lavoro o da altri dipendenti nei confronti di una lavoratrice o di un lavoratore. E' caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito del luogo di lavoro di appartenenza o, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento.
2. Il comportamento mobbizzante sussiste quando è reiterato e protratto nel tempo, è sistematico, è mirato a danneggiare la persona.

Art. 5 Consigliera-Consigliere di Fiducia

1. In applicazione del presente Codice l'Amministrazione istituisce la figura della Consigliera o del Consigliere di Fiducia, prevista dalla risoluzione del Parlamento Europeo A3/0043/94 dell'11.02.1994.
2. La Consigliera o il Consigliere di Fiducia è nominata/o dal Sindaco, dopo aver effettuato una valutazione comparativa che consenta la scelta di soggetto esterno con esperienza, preparazione e capacità necessarie per svolgere il compito previsto, individuate mediante una raccolta di candidature tramite avviso pubblico predisposto con la collaborazione del C.U.G. o avvalendosi, sulla base di apposita Convenzione, di figura già operante in altro Ente pubblico del territorio.
3. Requisiti essenziali per il corretto espletamento dell'incarico sono la riservatezza, la terzietà, l'autonomia e l'indipendenza di giudizio.
4. La durata dell'incarico coincide con il mandato del Sindaco e può essere rinnovato; la/il Consigliera/e protrae le proprie funzioni fino alla definizione del nuovo incarico.
5. L'incarico può essere revocato, con atto motivato del Sindaco, nei casi di grave inadempienze, omissioni, ritardi o violazioni degli obblighi di imparzialità, correttezza e riservatezza, fissati dal presente Codice, nell'esercizio dei propri compiti.
6. La Consigliera o il Consigliere di Fiducia fornisce assistenza a chi denuncia di essere vittima di molestie sessuali, morali o psicologiche.

7. Contribuisce alla lotta contro tutte le forme di discriminazione sul luogo di lavoro, per genere, età, disabilità, origine etnica, convinzioni religiose, orientamento sessuale, politico o sindacale.
8. Per lo svolgimento dei propri compiti si avvale del Servizio Personale, o altra struttura amministrativa dell'Ente designata all'uopo dal Direttore Generale se nominato, o dal Segretario Comunale in sua vece.
9. Può richiedere l'accesso ai documenti amministrativi inerenti al caso da trattare nei limiti consentiti dalla vigente normativa.
10. I Servizi interessati favoriscono l'accesso ai documenti amministrativi e rimuovono, compatibilmente con le norme di legge, gli eventuali ostacoli.
11. Ogni anno la/il Consigliera/e relaziona sulla propria attività al Sindaco, al Direttore Generale se nominato, ovvero al Segretario Comunale in sua vece, ed al Comitato Unico di Garanzia;
12. Suggerisce azioni specifiche e generali, volte a promuovere un clima organizzativo idoneo ad assicurare la pari libertà e dignità delle persone e partecipa alle iniziative di informazione/formazione promosse dall'Amministrazione e/o dal Comitato per tale scopo.
13. Alla/al Consigliere di fiducia, per l'esercizio delle proprie funzioni, può essere corrisposto un compenso e/o un rimborso spese da stabilirsi all'interno del Bando di reclutamento e della eventuale Convenzione con altro Ente.

Art. 6 Tutela della persona molestata o discriminata

1. L'Amministrazione comunale si impegna a facilitare il ricorso al Consigliere di Fiducia comunicando a tutto il personale il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, il numero di telefono ed indirizzo di posta elettronica del Consigliere di Fiducia.
2. Qualora si verifichi un atto o un comportamento indesiderato a sfondo sessuale o di persecuzione morale e psicologica o di discriminazione sul posto di lavoro la parte che si ritiene lesa potrà rivolgersi alla/al Consigliera/e designata/o per avviare una procedura informale nel tentativo di dare soluzione al caso.

Art. 7 Procedura informale -Intervento Della/Del Consigliera/E

1. La/il Consigliera/e, qualora ritenga la segnalazione attendibile, e ove la persona oggetto di molestie lo ritenga opportuno, interviene al fine di favorire il superamento della situazione di disagio:
 - a) consiglia alla persona vittima di molestie o discriminazioni la modalità più idonea alla soluzione del caso;
 - b) acquisisce le informazioni necessarie anche a mezzo di raccolta di testimonianze rese da persone informate dei fatti;
 - c) può chiamare a colloquio il soggetto autore delle presunte molestie o discriminazioni;
 - d) può proporre incontri con ambo le parti a fini conciliativi;
 - e) qualora lo ritenesse necessario, per tutelare la vittima del comportamento lesivo, può proporre al Dirigente competente il trasferimento di una delle persone coinvolte.

2. Ogni iniziativa della/del Consigliera/e, riguardo al caso preso in esame, deve avere l'espresso consenso della parte che si ritiene lesa e deve essere assunta sollecitamente e comunque non oltre il trentesimo giorno dalla conoscenza del fatto. La parte che si ritiene lesa può interrompere, in ogni momento la procedura prevista nel presente articolo, ritirando la segnalazione o altrimenti presentando denuncia per l'attivazione della procedura formale.

Art. 8 Procedura Formale

1. La procedura formale prende avvio con la segnalazione scritta del comportamento molesto o discriminatorio da parte dell'interessata o dell'interessato al Direttore generale se nominato, ovvero in sua vece al Segretario Comunale, e al Dirigente del Servizio di appartenenza; qualora l'autore di molestia sia lo/la stesso/a Dirigente del Servizio la segnalazione è inviata al/alla Dirigente superiore gerarchico.
2. Il Direttore generale se nominato, ovvero in sua vece il Segretario Comunale, avvalendosi della consulenza della/del Consigliera/e, promuove gli accertamenti preliminari e, qualora emergano elementi sufficienti, avvia il procedimento disciplinare ai sensi della normativa e del CCNL vigente, fatta salva, comunque, ogni altra forma di tutela giurisdizionale.
3. Nel caso in cui l'autore sia un Amministratore, la segnalazione va inviata al Sindaco.
4. Nel rispetto dei principi che informano il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", qualora l'Amministrazione, nel corso del procedimento disciplinare, ritenga fondati i dati, adotterà, ove lo ritenga opportuno, informate le OO.SS. e sentita la/il Consigliera/e, le misure organizzative ritenute di volta in volta utili alla cessazione immediata dei comportamenti di molestie consentendo alla denunciante o al denunciante la possibilità di rimanere nel suo posto di lavoro o di essere trasferito altrove in una sede che non gli comporti disagio.
5. Il Direttore Generale, se nominato, ovvero il Segretario Comunale in sua vece, accertata la fondatezza della denuncia, avrà cura di tutelare la lavoratrice o il lavoratore che l'ha presentata da qualsiasi forma di ritorsione o penalizzazione, ricorrendo eventualmente anche al trasferimento del molestatore o della molestatrice dal luogo di lavoro.
6. Qualora la denuncia si dimostri infondata, Il Direttore Generale, se nominato, ovvero il Segretario Comunale in sua vece opererà in modo da garantire il rispetto del buon nome dell'accusato/a riservandosi di adottare iniziative opportune, di natura organizzativa o eventualmente disciplinare, nei confronti dell'accusatore/trice al fine di rimuovere le cause che hanno portato alla denuncia rivelatasi priva di fondamento.

Art. 9 Riservatezza e tutela

1. Tutte le persone interessate alla soluzione dei casi sono tenuti al riserbo sui fatti e sulle notizie di cui vengono a conoscenza nel corso della trattazione.
2. Nei casi di assunzione di provvedimenti amministrativi soggetti a pubblicazione, conseguenti o correlati a procedimenti per molestie sessuali, il nominativo del/della dipendente è omesso d'ufficio nel documento pubblicato.
3. Ogni forma di ritorsione diretta e indiretta nei confronti di chi denuncia casi di molestia, compresi testimoni e terzi, è valutabile anche sotto il profilo disciplinare fatta salva la possibilità della persona che le subisce di tutelarsi in ogni sede.

Art. 10 Attività di sensibilizzazione e informazione

1. Nei programmi di formazione del personale l'Amministrazione avrà cura di includere informazioni circa gli orientamenti adottati in merito alla prevenzione delle molestie sessuali, morali e psicologiche ed alle procedure da seguire qualora la molestia abbia luogo.
2. L'Amministrazione predisporrà specifici interventi di sensibilizzazione in materia di tutela della libertà e della dignità della persona al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie. Particolare attenzione sarà posta alla formazione delle Dirigenti e dei Dirigenti che dovranno promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali, morali e psicologiche sul posto di lavoro..
3. Sarà cura dell'Amministrazione promuovere, d'intesa con il Comitato Unico di Garanzia, la diffusione del presente Codice di condotta fra tutto il personale attraverso incontri mirati all'interno dei singoli Settori e la pubblicazione nel sito internet, la comunicazione a tutti i soggetti che a vario titolo operano all'interno dell'Amministrazione comunale e la predisposizione di materiale informativo da consegnare ai nuovi assunti all'inizio dell'attività lavorativa.

Settore Affari Generali

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che il documento registrato come Deliberazione di Giunta Comunale del 12/02/2013 n. GC-2013-85 – Prot. Generale n. PG-2013-12124 e avente oggetto CODICE DI CONDOTTA A TUTELA DELLA DIGNITA' DEL PERSONALE DEL COMUNE DI FERRARA.

esecutivo il 23/02/2013

E' in pubblicazione nel sito informatico del Comune di Ferrara nel periodo dal 13-FEB-13 al 27-FEB-13

Ferrara, 13/02/2013

**L'addetto alla pubblicazione
Aldo Rizzoni**