

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
ANNO 2025

L'Amministrazione, nella persona del Direttore ad interim Dott. Cesare Antonio Zotti, e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 19 dicembre 2025, alle ore 9,30 presso la sede dell'Automobile Club Parma di Borgo Cantelli 15/a Parma;

VISTI i Contratti Collettivi Nazionali attualmente vigenti;

VISTO il D.lgs. 165/2001 ed in particolare l'art. 40 co. 3bis, in base al quale *"La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3"*;

VISTO il d. lgs. n. 150 del 27.10.2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

VISTA la Legge Finanziaria 2009 (L. n. 203 del 22.12.2008) che, all'art. 2 co.32, in materia di trattamento economico accessorio nella P.A., stabilisce che, indicati i criteri di priorità ai fini della corresponsione dei trattamenti accessori dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, i compensi vanno erogati in base alla qualità, alla produttività e alla capacità innovativa della prestazione lavorativa utilizzando anche le risorse finanziarie di cui all' art. 61 co.17 del D.L. 112/2008 convertito con L. 6 agosto 2008 n.133;

VISTO gli artt. 12 e ss. Del CCNL 2019-2021, relativi al nuovo ordinamento professionale, in vigore dal 01.11.2022;

VISTO l'art. 23 del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 che, in materia di 'Salario accessorio', provvede ad abrogare l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016, che richiamava quale soglia massima il fondo come determinato per l'anno 2015) e dispone che *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*;

VISTO l'art. 76 del CCNL-Funzioni Centrali 2016/2018 secondo cui:

"1. I fondi delle amministrazioni e degli enti del comparto destinati alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori assumono la denominazione di "Fondo risorse decentrate".

2. A decorrere dall'anno 2018, nel Fondo risorse decentrate confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis comma 1 del d. lgs. n. 165/2001";

VISTO l'art. 77 co.2 del CCNL 2016/2018 che non prevede l'inserimento specifico del lavoro straordinario tra le voci di utilizzo del Fondo, e la circolare ARAN n. 16748 del 29.10.2018 secondo cui il passaggio dalla previgente disciplina contrattuale alla nuova in materia di compenso per l'orario straordinario *"deve necessariamente realizzarsi ad invarianza complessiva di spesa"*;

VISTI gli artt. 49 e 50 del CCNL 2019/2021, relativi alla costituzione e all'utilizzo del Fondo Risorse decentrate;

VISTO l'art. 32 del CCNL 2022/2024, relativo agli incrementi del Fondo Risorse decentrate;

VISTO quanto disposto nella legge di bilancio 2021 (L.178 del 30.12.2020 art. 1 comma 870);

VISTO il D.L. n. 101 del 31 agosto 2013, convertito in L. 125/2013, con particolare riguardo all'art. 2, comma 2, bis, che detta disciplina in merito alla regolamentazione degli Enti aventi natura associativa;

VISTO il Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Parma, predisposto per il triennio 2023/2025, adottato dall'Ente con delibera del Presidente n. 4 del 2 dicembre 2022, e ratificato con delibera del Consiglio n. 6 del 30 marzo 2023.

VISTO il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) della Federazione ACI approvato per il triennio 2025-2027 ed i documenti propedeutici al PIAO 2026-2028 approvati dal CD in data 28 ottobre 2025.

CONCORDANO

Sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2025 e sulle disposizioni previste nel nuovo CCNL 2022-2024.

La sottoscrizione della presente intesa, verrà considerata definitiva, in assenza di rilievi da parte del collegio dei revisori dei conti, in merito alla certificazione ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del d. lgs. n° 165/2001.

L'Automobile Club Parma
Il Direttore ad interim – Dott. Cesare Antonio Zotti

F.to Cesare Antonio Zotti

Le Delegazioni Sindacali di categoria:
Rappresentanza Sindacale Unitaria –

U.I.L./P.A. – Sig. Mingolla Cosimo

F.to Cosimo Mingolla

C.I.S.L./FP –

ART. 1 — CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito indicato come CCI, si applica al personale delle aree Funzionari, Assistenti, Operatori, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. L'accordo entrerà in vigore dalla data di sottoscrizione e produrrà i suoi effetti per il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025 e conserva la sua efficacia fino alla stipula dei successivi contratti.

ART. 2 — COSTITUZIONE DEL “FONDO RISORSE DECENTRATE”

Viene normativamente realizzata la costituzione di un fondo unico di Ente, denominato "Fondo risorse decentrate", per i trattamenti accessori del personale, prioritariamente finalizzato a finanziare il miglioramento in termini di efficienza ed efficacia della amministrazione, per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento della qualità dei servizi, per finanziare i differenziali stipendiali del personale, per compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, rischi e disagi.

Si procede all'illustrazione della costituzione del fondo, descrivendo non solo profili oggetto di contrattazione sindacale, ma anche aspetti oggetto di semplice informativa.

L'Amministrazione provvede al finanziamento del fondo per la produttività collettiva e individuale mediante risorse del proprio bilancio secondo le modalità e termini previsti dagli art. 7, 8, 9 del CCNL 2019-2021, e dagli art. 32 e 32 del CCNL 2022-24 attualmente in vigore.

L'art.89 CCNL 2016/2018 "Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici" stabilisce che gli Enti continuano a corrispondere: a) l'indennità di ente di cui all'art. 35 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo le discipline previgenti."

Si sottolinea che, a decorrere dal 01.11.2022, ex art. 50, comma 2 del CCNL 2019-2021, l'indennità di ente non rientra più fra le indennità a carico del fondo. L'importo a carico del fondo è stato conseguentemente eliminato.

Il fondo 2016 è calcolato sulla base del personale in servizio a quella data (n.5 persone), negli anni successivi viene rideterminato e quindi ridotto in conseguenza delle dimissioni del personale dell'A.C. Anche per l'anno 2025 si decide di non decurtare il Fondo risorse decentrate, benchè lo stesso sia adeguato alla pianta organica di n.2 unità, ma di tenere conto, in sede di liquidazione dello stesso, delle unità previste dal Piano dei fabbisogni e di quelle effettivamente in servizio. La somma non distribuita andrà a determinare un'economia di bilancio.

Il Fondo Risorse Decentrato è costituito con Determinazione del Direttore n. 100 del 17 ottobre 2025, di seguito la specifica costituzione del fondo 2025.

Fondo anno 2016	54.487,04
Art. 76 CCNL 2016/18	
comma 3 lett.b) quota annua RIA cessati nel 2017	396,11
comma 3 lett.b) quota annua RIA cessati nel 2018	337,87
comma 3 lett.b) quota annua RIA cessati nel 2019	227,11
comma 4 lett.d) rateo mesi RIA cessati nel 2021	335,17
IMPORTO FONDO (pre-decurtazione)	55.783,30
Decurtazione derivante dall'applicazione dell'art.23 d.lgs.75/2017 per il quale il Fondo 2023 non può superare l'importo del Fondo 2016	-1.296,26
IMPORTO BASE FONDO	54.487,04
Art.89 CCNL 2016/18: 0,49% Monte salari 2015 (€ 115.025)	563,62
Art.49, co.3 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (€ 76.951)	623,30
Art.32, co.1 CCNL 2022/2024: 1,28% del monte salari 2021 (€ 48.218)	617,18
Art.32, co.1 CCNL 2022/2024: 1,28% del monte salari 2021 (€ 48.218)	
UNA TANTUM Annualità 2025	617,18
Art.32, co.2 CCNL 2022/2024: 0,22% del monte salari 2021 (€ 48.218)	106,08
Art.52 co.1 e 2 decurtazione indennità di ente	-1.525,00
Decurtazione straordinario	-150,00
Art.49 co.2 CCNL 19-21 Differenziali stipendiali art.52 co.4	4.080,00
IMPORTO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO	59.419,40
decurtazione dal fondo "Recupero progressione economica a.p."	-9.407,93
Riduzione per riparametrazione al Fondo 2020	-11.969,78
TOTALE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2025	38.041,69

Arrotondato ad € 38.000,00 (Trentottomila).

ART. 3 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

La normativa stabilisce che l'ammontare del fondo non può essere aumentato, pertanto, anche per l'anno 2025, si decide di non decurtare il Fondo risorse decentrate, benchè lo stesso sia adeguato alla pianta organica di 2 unità.

Sulla base di indicazioni della Sede Centrale ACI in merito al costo del personale, si fissa la quota relativa ai compensi incentivanti (fondo di produttività) in € 7.500, mentre la somma di € 25.370 non viene ripartita ma va a costituire un risparmio di gestione nel bilancio dell'Ente.

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 38.000,00, è utilizzato come di seguito indicato.

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2025	
TOTALE FONDO 2025	€ 38.000,00

Il fondo trattamento accessorio, è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo con carattere permanente:

A	Differenziale stipendiale art.49 comma 2 CCNL 2019/2021	€ 4.080,00
B	Finanziamento progressioni economiche all'interno delle aree	0,00
C	Indennità e compensi di cui all'art. 54 c. 1 CCNL 2019/2021	€ 1.000,00

Quote di fondo di natura variabile:

D	Compensi incentivanti (fondo produttività)	€ 7.500,00
E	Indennità per rischi e disagi (cassa, porta valori)	€ 50,00
	Quota indisponibile (economia di bilancio)	€ 25.370,00

ART. 4 – DIFFERENZIALI STIPENDIALI EX ART. 49 C.2 CCNL 2019/2021

A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale, viene posto a carico del Fondo, l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4 (trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) limitatamente a quelle, già a carico del bilancio dell'Ente, ma in precedenza non poste a carico del Fondo.

ART. 5 – INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'(ART. 54 comma 1 CCNL 2019/2021)

a) Compiti che comportano specifiche responsabilità

La quota di fondo destinata alle indennità di cui alla lettera "C" è riservata al personale a cui sono affidati speciali incarichi, (protocollo 1187/AU11/12 del 27 agosto 2004).

Al fine di remunerare le attività di seguito indicate, caratterizzate da complessità gestionale ed onerosità della prestazione, le parti convengono sull'attivazione dei seguenti compensi:

Attività in posizione di staff con il Direttore con funzioni di coordinamento per la realizzazione degli obiettivi affidati alla struttura

Indennità per impegno individuale	€ 1.000 annue
-----------------------------------	---------------

ART. 6 - COMPENSI INCENTIVANTI – FONDO DI PRODUTTIVITÀ

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti, di cui alla lettera "D", è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

L'andamento di detti progetti è monitorato periodicamente.

Eventuali cause di criticità, connesse ad intervenute modifiche organizzative necessarie alla realizzazione dei progetti, saranno debitamente segnalate e documentate dai responsabili dei vari settori. Dette situazioni saranno valutate dall'Amministrazione e verificate con le OO.SS. rappresentative.

Il compenso sarà erogato tenendo conto delle attività di competenza e sulla base della massima disponibilità e collaborazione al fine di rispondere in tempi ristretti e nel miglior modo possibile ai bisogni dei clienti.

La Direzione valuterà il grado di raggiungimento dell'obiettivo degli uffici al fine della corresponsione della parte di incentivo di cui trattasi, informandone le OO.SS.

Nella valutazione circa l'attribuzione dei compensi, elemento qualificante sarà considerato il risultato complessivo del bilancio dell'Ente.

Il budget, compreso lo straordinario per eventi eccezionali e non prevedibili, dovrà inoltre essere utilizzato da ciascun Direttore come da procedure contrattuali previste con le RSU e OO.SS. territoriali.

Tale budget costituisce primaria leva economica per la realizzazione degli interventi che si riterrà opportuno adottare per il conseguimento dei propri obiettivi.

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività dovrà rispondere ai criteri voluti dal nuovo CCNL e pertanto dovrà essere subordinata al raggiungimento di obiettivi definiti sotto il profilo della qualità e della quantità e all'esercizio di funzioni di particolare e specifica professionalità.

L'ammontare complessivo del presente fondo è di euro 7.500,00.

L'importo previsto sarà distribuito al personale dipendente dall'Automobile Club Parma, proporzionalmente ai giorni lavorati nell'anno, sulla base del mantenimento dei risultati per l'anno 2025 per singola attività.

OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA

Il sistema di valutazione è finalizzato a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, tenendo conto del contributo fornito dal dipendente, in un'ottica di miglioramento continuo volto alla semplificazione di processi di lavoro e al miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate.

➤ **OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE** peso complessivo 35% (€ 2.625)

- 1) L'obiettivo è finalizzato all'incremento dell'efficienza e dell'efficacia del lavoro pubblico, e prevede un impegno formativo non inferiore a 40 ore annue, volto al miglioramento delle competenze tecniche e comportamentali, con particolare riguardo a quelle finalizzate all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione. La definizione dei piani formativi individuali del Personale è stata formalizzata il 27 febbraio 2025 con determinazione del direttore n. 29. (peso relativo 60%).
- 2) L'obiettivo è quello di conseguire un aumento non inferiore ad € 5.000, rispetto al 2024 dell'importo provvisoriale complessivamente fatturato dall'Ente e dalle società collegate nel corso dell'anno 2025. (peso relativo 40%).

➤ **OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** peso complessivo 65% (€ 4.875)

Il personale coinvolto dovrà attivarsi, per garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi volti al consolidamento e allo sviluppo quali/quantitativo della compagine associativa:

Obiettivi di Federazione (come da nota di assegnazione obiettivi per l'anno 2025, protocollo AXSAQCW0000088/25 del 7 febbraio 2025-Automobile Club d'Italia):

- a) Produzione associativa diretta, al netto dei canali ACI Global e Sara: obiettivo raggiunto con n. 8.415 tessere (verranno considerati come numero massimo per il raggiungimento dell'obiettivo: per le tessere club n. 1.121, tessere ready2go n. 604, moduli driver n. 693) - peso relativo 40%-, distribuzione solo in caso di raggiungimento del 100% dell'obiettivo;
- b) Produzione associativa fidelizzata 2025 "Bollo Sicuro": obiettivo raggiunto con n. 3.060 tessere fidelizzate bollo sicuro -peso relativo 30%-, distribuzione solo in caso di raggiungimento del 100% dell'obiettivo;
- c) Percentuale di raccolta di e-mail acquisite nel 2025 e relativa alla produzione diretta di tessere individuali (al netto dei rinnovi automatici), obiettivo raggiunto con un valore pari o superiore al 92%. -peso relativo 10%-, distribuzione solo in caso di raggiungimento del 100% dell'obiettivo.
- d) Concorrere allo sviluppo delle iniziative in materia di promozione di Aci Storico: obiettivo raggiunto con l'organizzazione di n.1 evento "Ruote nella Storia" -peso relativo 20%-

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati alla Performance individuale e/o organizzativa, il relativo residuo costituisce un risparmio di gestione, che confluisce nelle economie di bilancio e non concorrerà ad incrementare il Fondo del prossimo anno.

La verifica della produttività raggiunta sarà effettuata dall'Amministrazione con le OO.SS. entro il 30 giugno 2026 sulla base dei risultati delle varie attività dell'Ente.

ART. 7 – MODALITÀ DI CORRESPONSIONE

L'erogazione del fondo avverrà in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio del personale dipendente, in conformità alle vigenti disposizioni legislative in materia.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi al sistema incentivante definito con il presente contratto, è presa a riferimento la sotto indicata scala parametrica concordata:

AREA	SCALA PARAMETRICA
FUNZIONARI	100
ASSISTENTI	85
OPERATORI	75

Come stabilito dal Ministero della Funzione pubblica, il pagamento verrà effettuato solo dopo l'approvazione della Relazione della Performance (D.Lgs 150/2009 art. 14 comma 6) e quindi in un'unica soluzione, dopo il 30 giugno 2026.

ART. 8 – INDENNITA' PER RISCHI E DISAGI (ART. 50 c.2 LETTERA d CCNL 2019/2021)

I compiti sono finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi ed onerosità o disagi particolarmente rilevanti. La quota di fondo destinata ai compensi di cui alla lettera E è finalizzata alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Trasporto valori	€	4,50 giornalieri
------------------	---	------------------

ART. 9 - COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE – BANCA DELLE ORE

Per ciò che concerne la voce straordinario il principio ispiratore, così come fra l'altro prevede la normativa in vigore, sarà quello che il lavoro straordinario deve rispondere a specifiche, non programmabili e inderogabili esigenze di funzionamento delle strutture dell'Ente.

Pertanto il ricorso al lavoro straordinario non può costituire fattore ordinario di programmazione di lavoro. Il Direttore, rilevate le esigenze di servizio sopra menzionate, provvede ad autorizzare preventivamente l'effettuazione di lavoro straordinario, con esclusione di ogni forma generalizzata di autorizzazione.

In relazione allo svolgimento di attività di particolare rilevanza istituzionale e per le quali non è previsto un orario definito di lavoro, quali l'organizzazione e gestione di eventi ad essa correlati, il tetto annuo massimo previsto potrà essere superato ai sensi dell'art. 17, comma 2 del CCNL 2016-2018, con autorizzazione preventiva della Direzione.

Le prestazioni di lavoro straordinario "pagabili" non possono superare il limite individuale di 10 ore annue.

Al fine di stabilire una maggior flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario, è istituita, come previsto dall'art. 27 co.2 del CCNL 12 febbraio 2018, la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto delle ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro un limite annuo individuale pari a 50, da utilizzarsi come riposi compensativi ad ore o cumulate per la durata di una giornata lavorativa, compatibilmente con le esigenze di servizio.

ART. 10 - DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata al fondo di produttività.

ART. 11 – MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.Lgs 81/2008.

La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs 81/2008, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato.

L'Ente, aggiorna ai sensi dell'art.29 del citato D.Lgs, periodicamente, in corrispondenza delle condizioni in esso previste, il Documento di valutazione rischi, nel quale sono individuati, in accordo con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di videoterminali o in relazione a mutamenti sopravvenuti che sono potenzialmente suscettibili di determinare nuove e diverse esposizioni a rischio dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 175 del D.Lgs 81/08, il lavoratore, durante lo svolgimento quotidiano del lavoro ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause, ovvero cambiamento di attività. Le modalità di tali interruzioni sono definite in sede di accordo a livello nazionale/locale.

In particolare, il Medico Competente provvede ad attuare e programmare il piano di sorveglianza sanitaria.

Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che l'Ente, sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro per la valutazione dello stress lavoro-correlato, diffuse con circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.23692 del 18/11/2010, effettua la valutazione dello stress lavoro-correlato con conseguente aggiornamento dei rispettivi Documenti di Valutazione dei Rischi.

ART. 12 — NORME FINALI E TRANSITORIE

1. Dalla data di entrata in vigore del presente accordo, si intendono disapplicati gli atti negoziali e le disposizioni. O le parti di essi, in contrasto con lo stesso.

2. Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo per la materia dallo stesso disciplinata, si rinvia ai contratti collettivi nazionali e alle leggi vigenti nel tempo per il personale del comparto Enti Pubblici non Economici.

3. In casi di difficoltà applicative riscontrate le parti si impegnano a procedere, in tempi brevi, ad eventuali interpretazioni autentiche del presente C.C.I.

ART.13 – CLAUSOLE FINALI

Le parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente contratto e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Sottoscritto il 19 dicembre 2025