

# I webinar di **AnciRisponde**

## La stipula del contratto decentrato negli Enti Locali

---

Amedeo Scarsella

*(slides realizzate con la collaborazione di Francesco Bergamelli)*

# Il programma del webinar

Temi che affronteremo:

- ✓ La regolazione contrattuale dei rapporti di lavoro
- ✓ La contrattazione collettiva
- ✓ Il sistema delle relazioni sindacali
- ✓ Gli autonomi livelli della contrattazione integrativa
- ✓ La nullità delle clausole del contratto decentrato
- ✓ L'iter per la sottoscrizione del contratto decentrato
- ✓ La durata del contratto decentrato
- ✓ I soggetti della contrattazione decentrata
- ✓ Le materie oggetto di contrattazione decentrata

## Gli obiettivi del Webinar

Gli obiettivi principali del Webinar:

- *Illustrare le regole che presiedono agli aspetti normativi della contrattazione decentrata, definendone le procedure e le materie;*
- *Fornire agli operatori degli enti locali gli strumenti per un corretto svolgimento delle trattative e per applicare al meglio gli spazi di autonomia riservati alla contrattazione decentrata.*

## Amministrazione pubblica e contrattazione

Secondo il consolidato insegnamento della Corte Costituzionale l'Amministrazione pubblica, anche in presenza di un rapporto di lavoro privatizzato, conserva una sua connotazione particolare (cfr. sentenze n° 275/2001 e n° 82/2003) ed in tale ambito, stante la funzionalizzazione della contrattazione collettiva alla tutela, ancorché indiretta, di interessi pubblici, il lavoro alle sue dipendenze può costituire oggetto di una disciplina speciale, diversa da quella propria del lavoro privato (cfr. sentenze n° 199/2003 e n° 146/2008).

# La regolazione contrattuale dei rapporti di lavoro

I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo (art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001)

**I rapporti individuali di lavoro sono regolati contrattualmente** (art. 2, comma 3, D.Lgs. 165/2001)

**La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto** (art. 40, comma 1, D.Lgs. 165/2001)

## Le materie escluse dalla contrattazione (1)

Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

## Le materie escluse dalla contrattazione (2)

Sono regolate con legge, ovvero, sulla base della legge o nell'ambito dei principi dalla stessa posti, con atti normativi o amministrativi, le seguenti materie (art. 2, comma 1, lettera c), L. 421/1992):

- le responsabilità giuridiche attinenti ai singoli operatori nell'espletamento di procedure amministrative;
- gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;
- i principi fondamentali di organizzazione degli uffici;
- i procedimenti di selezione per l'accesso al lavoro e di avviamento al lavoro;
- i ruoli e le dotazioni organiche nonché la loro consistenza complessiva. Le dotazioni complessive di ciascuna qualifica sono definite previa informazione alle organizzazioni sindacali interessate maggiormente rappresentative sul piano nazionale;
- la garanzia della libertà di insegnamento e l'autonomia professionale nello svolgimento dell'attività didattica, scientifica e di ricerca;
- la disciplina della responsabilità e delle incompatibilità tra l'impiego pubblico ed altre attività e i casi di divieto di cumulo di impieghi e incarichi pubblici.

Le materie ammesse nella contrattazione a condizione ..

Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, **la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge** (art. 40, comma 1, D.Lgs. 165/2001).



# I livelli di contrattazione

Opzioni astrattamente possibili:

- Unico livello di contrattazione;
- Più livelli di contrattazione secondo modelli differenti:
  - ✓ c.d. delle “**clausole di rinvio**” o del “coordinamento negoziale” (la “cifra” di decentramento contrattuale dalla quale il sistema potrà concretamente risultare caratterizzato dipenderà dalle autonome scelte delle parti stipulanti i vari contratti collettivi nazionali);
  - ✓ c.d. dello “**spazio residuale**” (la contrattazione collettiva di secondo livello si può esplicitare in tutte le aree contrattualizzate non regolate dalla contrattazione collettiva nazionale).

## Gli autonomi livelli della contrattazione integrativa

Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa [...]

La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, **con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono**; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata (art. 40, comma, D.Lgs. 165/2001)

## La nullità delle clausole che violano il «coordinamento negoziale»

Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile (art. 40, comma 3-quinquies, D.Lgs. 165/2001).

# La netta posizione della giurisprudenza

Si veda, Corte di Cassazione, sez. Lav., ordinanza n. 19703 del 5/7/2023, così massimata sul sito ARAN: “La Cassazione si è pronunciata in ordine alla disciplina delle progressioni orizzontali come regolata dal CCNL del comparto sanità e la relativa previsione sottoscritta nel contratto decentrato. **Gli Ermellini precisano che i contratti decentrati non possono sostituire i criteri posti dalla contrattazione collettiva prevedendo specifiche clausole che ne derogano il disposto, poiché sono passibili di nullità, peraltro, rilevabile d’ufficio anche se il contrasto tra contratto decentrato e CCNL non è dedotto in giudizio dal ricorrente.** Il CCNL, inoltre, nello stabilire i criteri della progressione economica orizzontale prevede dei parametri valutativi che vincolano i contratti collettivi decentrati, in particolare fondando la progressione economica sulla reale professionalità dei dipendenti e sul loro concreto impegno. Occorre, dunque, eliminare il solo elemento “formale” dell’anzianità di servizio, che si porrebbe in contrasto con un sistema volto alla selettività e al miglioramento della qualità del lavoro. L’art. 35 del contratto collettivo nazionale che si assume violata da quello aziendale, presenta, inoltre, il requisito della specificità sicché materie ed ambiti di disciplina espressamente riservati alla contrattazione collettiva nazionale, non possono essere desunti da precetti a contenuto generale, come quello dell’art. 45, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, che prevede una riserva di regolamentazione collettiva nazionale per la determinazione del trattamento economico. **I contratti decentrati possono contenere solo le clausole espressamente e tassativamente loro demandate dai CCNL e dalla legge dato che non dispongono di autonomia negoziale piena**”.

# Le relazioni sindacali

Art. 3 Obiettivi e strumenti (inserito nel Capo I Sistema delle relazioni sindacali) CCNL 2019/2021

«3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) partecipazione;

b) contrattazione integrativa, anche di livello territoriale con la partecipazione di più enti, secondo la disciplina dell'art. 9 del CCNL del 21.05.2018 (Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale).

4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione».

# Art. 8 CCNL 16.11.2022 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure (1)

1. Il contratto collettivo integrativo **ha durata triennale** e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4, **possono** essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale (...) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale (...) per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

## Art. 8 CCNL 16.11.2022 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure (2)

5. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art- 9 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).

6. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) **il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa**, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), **l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo.** Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.



## Ipotesi di mancato raggiungimento accordo

SESSIONE NEGOZIALE	PRESUPPOSTI	MATERIE DI CONTRATTAZIONE	CONSEGUENZE	FONTI
<b>30 GG + 30 GG</b>	Mancato raggiungimento accordo	Art. 7 comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z), aa) e ad).	le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione	<b>Art. 8, comma 5, CCNL 16.11.2022 – art. 40 comma 3 bis, d.lgs. 165-2001</b>
<b>45 GG + 45 GG</b>	Mancato raggiungimento accordo + pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa ( <i>al fine di assicurare la continuità e il miglior svolgimento della funzione pubblica</i> )	Art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af)	l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo	<b>Art. 8, comma 6, CCNL 16.11.2022 – art. 40 comma 3 ter, d.lgs. 165-2001</b>



# I controlli sulla compatibilità dei costi

7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

8. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

9. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

# Il procedimento per la stipula del contratto decentrato



# I soggetti della contrattazione decentrata

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

*NB*

*I soggetti sindacali devono essere tutti formalmente convocati. Le organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL devono accreditare preventivamente i propri rappresentanti che parteciperanno alla trattativa, per la durata della stessa. Le organizzazioni sindacali decidono quali e quanti componenti debbano far parte della propria delegazione, anche per ogni seduta.*

## Ripartizione del fondo

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
a) i criteri di ripartizione, <u>espressi in termini percentuali o in valori assoluti</u> , delle risorse <b>disponibili</b> per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;	SI	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

### **Art. 80 Fondo risorse decentrate: utilizzo**

1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, **al netto delle risorse necessarie per corrispondere** i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti (...), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: (...) (*ndr elenco, ad es. quota indennità di comparto a carico del fondo*)

## Criteri per l'attribuzione premi performance

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;	NO	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

Sono oggetto di confronto (art. 5, c. 3, lett b): i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

D.Lgs. 27-10-2009 n. 150 - Art. 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

## Procedure per le progressioni economiche orizzontali

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
c) definizione delle <b>procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14</b> (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);	NO	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>



# La misura dell'indennità condizioni

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
d) l'individuazione delle <u>misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018</u> , entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei <u>criteri generali</u> per la sua attribuzione;	NO (materia tuttavia condizionata da criteri di riparto lett. A)	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

## **Art. 70-bis CCNL 16-18 Indennità condizioni di lavoro**

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 (aumentata a 15,00 dall'art. 84-bis CCNL 2019/2021).
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

# Misura dell'indennità di servizio esterno

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
e) l'individuazione delle <b>misure dell'indennità di servizio esterno</b> di cui all'art. 56-quinques del CCNL del 21.05.2018, <b>entro i valori minimi e massimi</b> e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei <b>criteri generali per la sua attribuzione</b> ;	NO (materia tuttavia condizionata da criteri di riparto lett. A)	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

La disciplina dell'indennità di servizio esterno è contenuta nell'art. 100 del CCNL 16.11.2022.

## **Art. 100 Indennità di servizio esterno**

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

ARAN: Nella nuova disciplina dell'Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL del 16.11.2022 è stata espunta la "non cumulabilità con l'indennità condizioni lavoro". Si ricorda, comunque, il principio per cui una stessa prestazione non può essere remunerata/indennizzata più volte. Pertanto, i criteri di indennizzo dovranno basarsi su causali diverse.



## Specifiche responsabilità

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
f) i <b>criteri generali</b> per l'attribuzione <b>dell'indennità per specifiche responsabilità</b> di cui all'art. 84 del presente CCNL;	NO (materia tuttavia condizionata da criteri di riparto lett. A) nel momento in cui CCI interviene su <u>misura dell'indennità</u> ).	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

### ARAN:

- erogata sulla base di criteri predeterminati in contrattazione integrativa, necessariamente per lo svolgimento di attività che richiedano una maggiore responsabilità, eventualmente collegate anche a specifici progetti.
- i criteri generali per l'attribuzione sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa ex art. 7, comma 4, lett. f) dello stesso CCNL 21/05/2018; è orientamento consolidato di questa Agenzia che l'esercizio di compiti che comportano le "specifiche responsabilità" in esame, deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento, e che non si ritiene percorribile far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo alla indennità in oggetto.
- In sede di contrattazione integrativa, pertanto, le parti procedono all'individuazione delle condizioni e delle modalità di erogazione del suddetto compenso anche sotto il profilo della eventuale decurtazione in caso di assenza dal servizio.

# Attribuzione trattamenti accessori previsti da norme di legge

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
g) i criteri <u>generali</u> per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;	NO	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

Il CCNL del 16.11.2022 prevede che:

- Facciamo parte della retribuzione “altri compensi e indennità spettanti in base a specifiche disposizioni di legge” (art. 73, c. 1, lett d);
- Che tali risorse vengano previste nel fondo (art. 79, c. 2 lett. a) e conseguentemente utilizzate (art. 80, c. 2 lett. g) nel fondo parte variabile

## Piani di welfare integrativo

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
h) i criteri generali per l'attivazione di <b>piani di welfare integrativo</b> e <i>definizione dell'eventuale finanziamento a carico del Fondo Risorse decentrate ai sensi dell'art. 82 comma 2;</i>	NO (materia tuttavia condizionata da criteri di riparto lett. A)	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

### Art. 82 comma 2

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante **utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79, nel limite definito in sede di contrattazione integrativa**. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente periodo, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018. (Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98 (Piani di razionalizzazione))

La norma riprende l'art. 72 del CCNL del 21.5.2018 aggiungendo tuttavia la possibilità di finanziare il welfare integrativo, oltre che sulla base di disponibilità già previste da precedenti norme, anche tramite il fondo per le risorse decentrate.

**ARAN:** se l'ente non ha già in passato stanziato risorse a tale finalità, sulla base di specifiche norme vigenti nel tempo, non potrà applicare la citata disciplina dell'art.72 del CCNL del 21.5.2018 atteso che il CCNL non prevede altre e diverse forme di finanziamento

# Indennità di reperibilità

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
i) l'elevazione della misura <b>dell'indennità di reperibilità</b> prevista dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018;	NO (materia tuttavia condizionata da criteri di riparto lett. A)	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

## Art. 24 - CCNL del 21.05.2018

### Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. (...) . 4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.

### ARAN:

- al lavoratore che presta la propria prestazione in modalità a distanza, da remoto, può certamente essere messo in reperibilità ai sensi di quanto regolato dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018, senza nessuna distinzione di trattamento giuridico/economico rispetto ai lavoratori in presenza, compatibilmente con il luogo convenuto nell'Accordo individuale di lavoro;
- incumulabilità con indennità condizioni di lavoro;

# Correlazione compensi aggiuntivi con retribuzione di risultato EQ

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;	NO	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

## ARAN (CFL 44)

Il principio, esplicitato dall'art.7, comma 4, lett.j), del CCNL del 21.5.2018, con espresso riferimento al solo rapporto tra i compensi dell'art.18, comma 11, lett.h), del medesimo CCNL del 21.5.2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, può essere, comunque, applicato, con carattere di generalità, anche al rapporto tra incentivi connessi alla performance e l'ammontare di alcune specifiche tipologie di altri trattamenti economici accessori previsti da norme di legge anche per il personale non titolare di posizione organizzativa, ove esso sia condiviso dalle parti in sede decentrata

## Reperibilità: numero di turni

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;	NO	Art. 8, c. 5 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 bis)
<b>Art. 24</b> <b>Reperibilità</b> (...) 3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. (...)		



# Turni di lavoro notturni

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
l) l' <b>elevazione</b> dei limiti previsti dall'art. 30, comma 4 del presente CCNL, in merito ai <b>turni notturni</b> effettuabili nel mese; z) <b>integrazione delle situazioni personali e familiari</b> previste dall'art. 30, comma 8 (Turno) del presente CCNL, in materia di turni di lavoro notturni;	NO	<b>Art. 8, c. 5 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 bis)</b>

## Art. 30

### Turnazioni

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

NB

Sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5, c. 3, lett. a) l'articolazione delle tipologia dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni.

## Sicurezza nei luoghi di lavoro

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;	NO	<b>Art. 8, c. 5 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 bis)</b>

NB: sono oggetto di confronto le «linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro»



# Numero dei rapporti a tempo parziale

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;	NO	Art. 8, c. 5 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 bis)

## Art. 53

### Rapporto di lavoro a tempo parziale

2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. (...). Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.

## Limite ore da far confluire nella banca delle ore

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
o) il <b>limite individuale annuo</b> delle ore che possono confluire nella <b>banca delle ore</b> , ai sensi dell'art.33 del presente CCNL (Banca delle ore);	NO	<b>Art. 8, c. 5 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 bis)</b>

### Art. 33

#### Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, **debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione decentrata integrativa**, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. (...)

ARAN CFL 247 : In caso di progressione tra le aree, è possibile dare continuità alle ferie maturate e non godute ma NON ai permessi e alla banca delle ore.

ARAN: è assolutamente irragionevole l'ipotesi che la contrattazione decentrata possa individuare un monte ore di lavoro straordinario da destinare alla banca delle ore la cui misura risulti superiore al numero massimo delle ore (180) che ciascun dipendente può espletare.

## Criteri per la flessibilità in entrata ed in uscita

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
p) i criteri per l' <b>individuazione</b> di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;	NO	<b>Art. 8, c. 5 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 bis)</b>

### **Art. 36 – Orario di lavoro flessibile**

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

NB

Sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 5, c. 3, lett. a) l'articolazione delle tipologia dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni.

# Orario multiperiodale

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
q) l' <b>elevazione</b> del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 del presente CCNL;	NO	<b>Art. 8, c. 5 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 bis)</b>

Art. 29 (orario di lavoro), c. 4, lett. c) orario multiperiodale: consiste nel ricorso alla programmazione di **calendari di lavoro plurisettimanali** con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni dell'art. 31.

Art. 31

Orario multiperiodale

1. La programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art.29, comma 4, lettera c) (Orario di lavoro), è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
2. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e di norma non possono superare, rispettivamente le 13 settimane.
3. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative.

# Orario di lavoro e Lavoro straordinario

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
r) l'individuazione delle <b>ragioni</b> che permettono di <b>elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie</b> , ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL; s) <b>l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario</b> ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;	NO	<b>Art. 8, c. 5 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 bis)</b>
<b>Art. 29 (orario di lavoro), c. 2</b> 2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.  Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 è di 180 ore l'anno.		

## Lavoro straordinario

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
r) l'individuazione delle <b>ragioni</b> che permettono di <b>elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie</b> , ai sensi dell'art. 29, comma 2 del presente CCNL; s) <b>l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario</b> ai sensi dell'art. art. 29 comma 2 (Orario di lavoro) del presente CCNL;	NO	<b>Art. 8, c. 5 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 bis)</b>
<b>Art. 29 (orario di lavoro), c. 2</b> 2. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.  Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999 è di 180 ore l'anno.		

# Innovazioni tecnologiche

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi;	NO	<b>Art. 8, c. 5 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 bis)</b>



## Incremento risorse per incarichi EQ

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;	NO	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

NB: è invece oggetto di confronto «la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL».



# Criteri per la determinazione dell'indennità di risultato delle EQ

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;	NO	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

NB: sono invece oggetto di confronto «i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa» e «i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità»

# Indennità di funzione

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
w) il <b>valore</b> dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del presente CCNL, nonché i <b>criteri per la sua erogazione</b> , nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;	NO (materia tuttavia condizionata da criteri di riparto lett. A)	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

## ARAN:

L'art. 56 bis del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 è inserito nel Titolo VI, rubricato "Sezione per la Polizia Locale" e si applica esclusivamente al personale della "polizia locale", inteso in senso stretto del termine. Si ritiene, pertanto, che l'identificazione del suddetto personale sia da rinvenire nella legge quadro sulla Polizia Locale di cui alla L. 65/1986 e ss.mm.ii. Lo stesso articolo 56 sexies dedicato all'"Indennità di Funzione", nel comma 1, rinvia per graduazione ai "compiti di responsabilità connessi al grado".

# Servizio mensa e buono pasto

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
aa) individuazione delle figure professionali di cui all'art. 35 comma 10 (Servizio mensa e buono pasto) del presente CCNL;	NO	Art. 8, c. 5 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 bis)

## Art. 35

### Servizio Mensa e buono pasto

10. Nel rispetto delle disposizioni di cui al presente articolo, gli enti individuano, in sede di contrattazione collettiva integrativa, quelle particolari figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire il regolare svolgimento dei servizi, con specifico riferimento alle attività di protezione civile, di vigilanza e di polizia locale, nonché quelle rientranti nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale, fermo restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti di durata determinata in sede di contrattazione collettiva integrativa, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.

# Incentivi economici per il personale dei servizi scolastici

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
ab) <b>definizione degli incentivi economici</b> per le attività ulteriori rispetto a quelle individuate nel calendario scolastico per il personale degli asili nido, delle scuole dell'infanzia, delle scuole gestite dagli enti locali e per il personale docente addetto al sostegno operante anche presso le scuole statali;	NO	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

L'art. 86 del CCNL del 16.11.2022, al comma 7, stabilisce che, rispetto a quanto già definito nel calendario scolastico, possano essere previste a livello di ente attività ulteriori, previa procedura di cui all'art. 5 (Confronto) per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro.

## Attività festiva infrasettimanale

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
ac) previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d); resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;	NO	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

### ARAN CFL190

All'art. 30, comma 5, lett. d) relativamente al turno festivo infrasettimanale, è stata prevista una maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL. Questa costituisce la regola generale. L'eccezione alla regola è prevista nel caso in cui, in sede di contrattazione integrativa, di cui all'art. 7 comma 4 lett. ac) venga prevista la *"previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d)"*. **Solo se previsto in un CCI, successivo al CCNL 16.11.2022, spetta, quindi, al lavoratore esercitare l'opzione per il riposo compensativo anziché per la maggiorazione oraria. Resta inteso che, come espressamente previsto dalla predetta norma, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'onere relativo alla predetta indennità di turno maggiorata è computato figurativamente a carico del Fondo delle risorse decentrate.**

# Riduzione dell'orario di lavoro

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
ad) modalità per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'art. 22 del CCNL del 1.04.1999;	NO	Art. 8, c. 5 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 bis)

## ART. 22 - Riduzione di orario

1. **Al personale adibito a regimi di orario articolato in più turni** o secondo una programmazione plurisettimanale, ai sensi dell'art. 17, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 6.7.1995, finalizzati al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle attività istituzionali ed in particolare all'ampliamento dei servizi all'utenza, è applicata, a decorrere dalla data di entrata in vigore del contratto collettivo decentrato integrativo, una riduzione di orario fino a raggiungere le 35 ore medie settimanali. I maggiori oneri derivanti dall'applicazione del presente articolo devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario, oppure con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

2. (...).

3. La articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro secondo quanto previsto dal CCNL del 6.7.1995 è determinata dagli enti previo espletamento delle procedure di contrattazione di cui all'art. 4.

4. (...)



## Differenziazione del premio individuale (art. 81)

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
ae) definizione della <b>misura percentuale</b> della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 ( <b>Differenziazione del premio individuale</b> ) e della <b>quota limitata</b> di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;	NO (materia tuttavia condizionata da criteri di riparto lett. A)	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

Art. 81 Differenziazione del premio individuale 1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), (*b) premi correlati alla performance individuale*) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%. 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una **limitata quota massima di personale valutato**, a cui tale maggiorazione può essere attribuita. 4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.



## Incentivo per attività di docenza

Materia oggetto di contrazione integrativa	Possibilità di negoziazione annuale ex art. 8	Disciplina in caso di mancato accordo
af) criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art. 55 comma 8 (Destinatari e processi della formazione), con relativi oneri a carico del Fondo di cui all'art 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).	NO (materia tuttavia condizionata da criteri di riparto lett. A)	<b>Art. 8, c. 6 (d.lgs. 165/2001 art. 40, comma 3 ter)</b>

### Art. 55

#### Destinatari e processi della formazione.

8. Gli enti possono individuare, all'interno dei propri organici, personale qualificato da impiegare, durante l'orario di lavoro, come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto al personale.



**Per consultare la Banca dati di Anci Risponde**

<https://ancirisponde.ancidigitale.it/>

**Per richieste di informazioni sul Servizio Anci Risponde e/o sugli altri servizi:**

- Tel. 06 83394257-2
- [info@ancidigitale.it](mailto:info@ancidigitale.it)
- [www.ancidigitale.it](http://www.ancidigitale.it)

**Per informazioni sulle formule di abbonamento**

- ✓ <https://www.ancidigitale.it/servizi/>



N° IT315348