

RELAZIONE AL CONTRATTO DECENTRATO 2026-2028

Nel corso del tempo, le Autorità Portuali sono state sottoposte a significative riorganizzazioni, da ultimo, con Decreto Legislativo n. 169 del 4 agosto 2016.

Nel richiamare l'art. 6 comma 5 della Legge 84/94 come modificato dal D.Lgs. 169/2016, nel quale Autorità di Sistema Portuale è qualificata come *“ente pubblico non economico di rilevanza nazionale a ordinamento speciale e dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, regolamentare, di bilancio e finanziaria”* al quale *“si applicano i principi di cui al titolo I del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165”*, si ritiene di confermare quanto previsto nelle premesse del *“Protocollo di intesa per la definizione delle linee guida per la contrattazione decentrata per il personale dipendente delle Autorità di Sistema Portuale”* siglato in data 12.02.2018, tra l'Associazione Porti Italiani (ASSOPORTI) e le rappresentanze delle sigle Sindacali Nazionali firmatarie del CCNL, che qui di seguito si specifica:

1. *I rapporti di lavoro dei dipendenti dell'AdSP sono di diritto privato e, come tali, sono disciplinati dalle disposizioni del Codice Civile – libro V – capi II e III, titolo II – capo I e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa;*
2. *Il rapporto di lavoro dei dipendenti dell'AdSP è regolato dal contratto collettivo nazionale di lavoro dei lavoratori dei porti stipulato anche dall'associazione rappresentativa delle AdSP (Assoporti), per la parte datoriale e da Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti;*
3. *La contrattazione collettiva è nazionale e decentrata. La contrattazione decentrata riguarda istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal C.C.N.L.; essa verte esclusivamente sulle materie ivi precisate, nei limiti anche temporali e secondo i criteri indicati all'art. 52 del C.C.N.L.*

Il suddetto Protocollo di intesa ha determinato (convenuto) le *“linee guida”* che devono essere riprese nelle singole contrattazioni decentrate *“ferme restando le condizioni di miglior favore economiche per i lavoratori delle AdSP”*, maturate alla data di entrata in vigore del citato Protocollo; tali linee guida sono qui di seguito specificate:

1. *la contrattazione si uniforma ai seguenti criteri di natura qualitativa:*
 - a. *verifica del raggiungimento di specifici e puntuali obiettivi assegnati;*
 - b. *verifica dell'incremento della produttività lavorativa riscontrabile attraverso idonei strumenti di misurazione della performance individuale previsti dalle norme vigenti o, in assenza, da intese da sottoscrivere con le RSA/RSU delle OO.SS. stipulanti il Ccnl dei lavoratori dei porti;*
2. *la parte variabile della retribuzione, derivante dalla contrattazione decentrata, non può essere costituita da più istituti aventi la medesima finalizzazione, ed è inserita in un sistema coerente incardinato in un metodo di valutazione riconosciuto a livello istituzionale;*
3. *nell'ambito della contrattazione decentrata per ciascun istituto non può essere previsto più di un intervento normativo ed economico/retributivo;*
4. *ogni AdSP provvede all'applicazione degli accordi contrattuali relativi al personale con specifico atto adottato ai sensi della lettera l) quinto comma, dell'art. 9 della legge 84/1994, al fine di assicurare per l'intero periodo di validità contrattuale la copertura dei costi complessivi dei trattamenti economici e normativi previsti, ivi compresi quelli eventualmente discendenti dalla contrattazione decentrata o aziendale;*
5. *gli accordi di armonizzazione “coerenti” con il presente Protocollo e con le previsioni del Ccnl dei lavoratori dei porti all'art. 52, dovranno trovare definizione nel più breve tempo possibile e comunque nel rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali;*
6. *gli accordi decentrati o aziendali devono essere trasmessi al Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti.*

Successivamente alla sottoscrizione del predetto Protocollo l'Ente ha introdotto il SMVP approvato con delibera del Comitato di gestione n. 2/2019 del 28.02.2019.

La regolamentazione dei rapporti di lavoro del personale delle AdSP secondo il modello privatistico proprio del diritto privato con l'applicabilità delle disposizioni del Codice Civile Libro V - Titolo I - Capi II e III, Titolo II - Capo I, e dalle Leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nonché da quelle del CCNL di riferimento, è stata confermata nella Sentenza della Corte costituzionale 133/2023. La medesima pronuncia ha, inoltre,

affermato che l'espressa qualificazione come enti pubblici non economici comporta per le AdSP l'esigenza di garantire il rispetto dei principi di efficienza, imparzialità e trasparenza in ambiti essenziali e, di conseguenza, l'estensione anche alle AdSP dei principi generali di cui al Titolo I del d.gs. n. 165/2001 (artt. 1-9) e di quelli di cui all'art. 35, c. 3, del predetto decreto in materia di reclutamento del personale, dirigenziale e non.

L'avvio delle trattative dell'Accordo in questione è avvenuto nel mese di marzo 2024, come riportato nel verbale di Accordo del 26.02.2025, e si è concluso nel corrente anno con la sottoscrizione del presente contratto.

L'Accordo di 2° livello recepisce il riscontro con foglio prot. 15723 del 17.11.2022 redatto da questa AdSP in risposta alle osservazioni sulla contrattazione di 2° livello formulate dal Ministero vigilante, nonché, le indicazioni in merito fornite dallo stesso Ministero con nota prot. AdSPMI 241 del 04.01.2023.

Infine, occorre considerare che questa contrattazione recepisce il verbale di Accordo di rinnovo del CCNL del 18.11.2024, per quanto applicabile, ed in particolare agli elementi economici, figurativi e non, riferiti al Welfare aziendale conformemente a quanto già stabilito con il verbale di Accordo decentrato del 26.02.2025. Il predetto Accordo non può prescindere, altresì, dal considerare gli andamenti economici del porto di Taranto, nonché, le modifiche degli scenari di sviluppo del porto stesso e le possibili modifiche normative in corso di emanazione che prevederanno una riduzione delle competenze delle AdSP e una contrazione delle risorse finanziarie assegnabili alle stesse.

Occorre premettere che il contratto in esame recepisce le indicazioni fornite dal Collegio dei Revisori dei conti e indicate nel verbale n. 5 del 26.05.2026 di seguito riportate *"Il Collegio, a seguito dell'analisi del contratto di secondo livello dei dipendenti dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Ionio in data 4 maggio 2026, richiamata la nota del MIT 241 del 5 gennaio 2023 nella quale il Ministero ritiene che il premio di redditività "debba comunque essere legato ad un processo di valutazione del dipendente", suggerisce di valutare l'opportunità di procedere ad un ulteriore approfondimento circa la necessità di rendere il predetto premio pienamente coerente con il vigente sistema SMVP ed il correlato premio di performance di cui all'art. 4"*.

A tal fine, nel presente contratto, è stato eliminato il premio di redditività del previgente contratto di 2° all'art. 5 che è confluito nel premio per il raggiungimento delle performance (art. 4) quale unica erogazione salariale indicata nell'art. 52 del CCNL dei lavoratori dei porti *"aventi come obiettivo incrementi di produttività, di redditività, di qualità, di efficienza e di innovazione..."*.

L'Accordo non introduce significativi incrementi economici ma, salvaguardando i precedenti livelli retributivi ed in accoglimento delle indicazioni del MIT come integrate dal Collegio dei Revisori dei conti, è orientato a garantire che le risorse confluite siano legate:

- agli indicatori di performance raggiunti;
- ad una migliore gestione del welfare aziendale,
- alla previsione di clausole di salvaguardia finanziaria per il sostenimento della spesa rinveniente dall'applicazione dell'Accordo di cui trattasi.

A tale proposito, si pone rilievo sui seguenti articoli del nuovo contratto collettivo decentrato:

ART. 1 – OGGETTO, DURATA E CAMPO DI APPLICAZIONE

Le Parti hanno concordato che la decorrenza del contratto collettivo di 2° livello sarà a far data dalla sottoscrizione, se non diversamente previsto nell'articolato dello stesso contratto, e resterà in vigore sino al 31.12.2028, facendo salve eventuali modifiche e/o integrazioni dell'Accordo stesso che potranno essere concordate tra le Parti durante il periodo di vigenza.

Le Parti hanno, inoltre, concordato di avviare, nel corso dell'ultimo semestre di vigenza dell' Accordo in questione, il confronto e la trattativa per il nuovo contratto relativo al periodo successivo, restando inteso tra le Parti che lo stesso Accordo resterà pienamente in vigore sino a quando non venga sostituito da un nuovo strumento negoziale.

ART. 2 – BUONI PASTO (art. 52 c.6 lett. g) e art. 53 CCNL)

Si conferma l'erogazione, per tutti i dipendenti, dell'erogazione del buono pasto, pari a € 7,00, rinviando per le modalità operative al vigente Regolamento dell'orario di lavoro del personale dipendente.

Le Parti hanno, altresì, concordato che il buono pasto sarà riconosciuto anche nelle giornate di ordinario rientro pomeridiano nelle quali il dipendente svolge la prestazione lavorativa in modalità agile, fermo restando che la modalità di fruizione del buono pasto sarà demandata al predetto Regolamento sull'orario di lavoro.

Le Parti hanno concordato, inoltre, l'eventuale variazione dell'importo del buono pasto, in caso di sopravvenuta normativa.

ART. 3 – INDENNITA' DI CHIAMATA (art. 52 c.6 lett. h)

E' stato confermato che per situazioni particolari e per eventi non programmabili di massima ed indifferibile urgenza, al dipendente eventualmente richiamato in servizio al di fuori dell'orario di lavoro spetterà l'indennità di chiamata, pari ad € 40,00 oltre allo straordinario. E' stato precisato che l'indennità di che trattasi non verrà erogata al personale inquadrato al 1° livello e ai quadri.

ART. 4 – PREMIO PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLE PERFORMANCE (art. 52 c.6 lett. a) CCNL) (Ex artt. 4 e 5 contratto di 2° livello 2021-2023)

E' stato previsto che per tutti i dipendenti, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, sarà riconosciuto il premio per il raggiungimento della performance, regolamentato dal SMVP (Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'AdSPMI).

La premialità da collegare alla suddetta valutazione, distinta per livello di inquadramento, sarà erogata secondo il prospetto seguente:

Livello di Inquadramento	(A) Importo annuale del premio da corrispondere su base mensile <i>Ex art. 4 contratto di 2° livello 2021-2023</i>	Importo mensile del premio di cui alla colonna (A)	(B) Importo del premio da corrispondere in due tranches <i>Ex art.5 contratto di 2° livello 2021-2023</i>	(B) I tranches	(B) II tranches
Quadro A	€ 17.860,00	1.275,71 €	25.397,60 €	12.698,80 €	12.698,80 €
Quadro B	€ 16.514,00	1.179,57 €	22.453,98 €	11.226,99 €	11.226,99 €
Primo Livello	€ 10.892,00	778,00 €	20.425,14 €	10.212,57 €	10.212,57 €
Secondo Livello	€ 10.307,00	736,21 €	18.570,14 €	9.285,07 €	9.285,07 €
Terzo Livello	€ 9.733,00	695,21 €	16.672,74 €	8.336,37 €	8.336,37 €
Quarto Livello	€ 9.295,00	663,93 €	15.282,02 €	7.641,01 €	7.641,01 €
Quinto Livello	€ 8.938,00	638,43 €	14.041,82 €	7.020,91 €	7.020,91 €
Sesto Livello	€ 8.632,00	616,57 €	13.115,38 €	6.557,69 €	6.557,69 €

Si sono stabilite le seguenti fasce percentuali di erogazione connesse alla valutazione della performance complessiva del personale non dirigente:

Fascia di valori della performance	Intervallo corrispondente	Percentuale di erogazione delle premialità
I	da 80 a 100 %	100%
II	da 61 a 79 %	79%
III	da 51 a 60%	60%
IV	da 41 a 50 %	50%
V	Da 20 a 40%	40%
VI	da 0 a 19 %	0%

Per quanto concerne le modalità di erogazione:

- il premio corrisposto su base mensile (A) verrà erogato per quattordici mensilità, a decorrere dal mese successivo di approvazione e validazione della relazione sulla performance dell’anno precedente;
- La premialità “(B)” verrà corrisposta in due tranches: la prima nel mese successivo alla approvazione e validazione della relazione sulla performance dell’anno precedente e la seconda nel mese di ottobre.

Gli importi da riconoscere saranno riferiti al livello di inquadramento dell’annualità oggetto della valutazione. E’ stato ribadito che l’assenza del dipendente, qualunque sia la sua motivazione, non produce di per sé una diretta immediata e corrispondente decurtazione della performance ma, a tal fine, occorre, invece, valutare, in un quadro più ampio, la reale incidenza della stessa e cioè le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso al raggiungimento degli obiettivi della performance che giustificano l’erogazione del compenso.

ART. 5 - WELFARE AZIENDALE

Al fine di dare continuità all’Accordo del 26.02.2025, le Parti hanno concordato di destinare al welfare aziendale gli importi riconosciuti a titolo di una tantum indicato al punto b) dell’articolo A2) di cui al verbale di Accordo del 18.11.2024 di rinnovo del CCNL “Lavoratori dei porti” 2024/2026 in aggiunta all’importo figurativo indicato al punto c) dell’articolo A2) del medesimo Accordo di seguito dettagliati:

Descrizione	Importo complessivo	Nov. 24 (già erogate)	Lug. 25 (già erogate)	Lug. 26 (da erogare)
Accordo 18-11-24 - A2) B	€ 350,00	€ 150,00	100,00	€ 100,00
Accordo 18-11-24 - A2) C	€ 150,00	€ 50,00	100,00	€ 100,00
Totale	€ 600,00	€ 200,00	€ 200,00	€ 200,00

N.B.: gli importi suindicati di competenza del 2024 e 2025 afferenti gli accordi nazionali sono stati già erogati al personale dipendente unitamente al contributo anno 2024 ex art. 9, comma 2 della previgente contrattazione di 2° livello di € 204,00. Al personale dipendente sarà erogata l’ultima tranche degli importi di cui ai precitati accordi nazionali in maturazione nel 2026 nonché il contributo anno 2025 ex art. 9, comma 2 della previgente contrattazione di 2° livello di € 204,00

Si è previsto, inoltre, in aggiunta ai predetti importi determinati dal CCNL applicato, mediante l’attivazione e/o implementazione di piattaforma welfare, i seguenti importi annuali comprensivi, altresì, del contributo annuo di € 204,00 disposto con l’art. 9, comma 2, della previgente contrattazione di 2° livello:

Descrizione	Importo Annuo
DIPENDENTI SENZA FIGLI A CARICO	€ 300,00
DIPENDENTI CON 1 FIGLIO A CARICO	€ 600,00
DIPENDENTI CON 2 FIGLI A CARICO	€ 800,00
DIPENDENTI CON 3 FIGLI A CARICO	€ 1.000,00

E' stato previsto che tali importi saranno fruibili annualmente a partire dal mese di gennaio dell'anno successivo al quello di competenza (a partire dal 1° gennaio 2027) e, quindi, a partire dalla sottoscrizione dell'Accordo di cui trattasi, saranno abrogate le erogazioni previste dal previgente contratto collettivo agli artt. 6, 7e 10, con il solo riconoscimento riconosciute delle spese sostenute entro la data di sottoscrizione dell'Accordo da presentare entro e non oltre il 15.07.2026.

Inoltre, ad integrazione di quanto previsto dall'art. 24 del CCNL applicato, si riconosce anche ai dipendenti di sesso maschile il trattamento di legge nei periodi di assenza facoltativa previsti dal D.Lgs. n. 151/2001 e s.m.i. (tutela della maternità e paternità), riconoscendo la normale retribuzione, laddove, l'altro genitore dichiara di non avvalersi del medesimo beneficio.

La Parti hanno concordato che Ciascun dipendente ha diritto ad usufruire a n. 32 ore di permessi retribuiti che potranno essere utilizzati, nel corso dell'anno solare, per malattie e/o ricovero e/o visite specialistiche del coniuge, del figlio o parente entro il secondo grado. Il citato istituto trova applicazione alle unioni di cui alla legge n. 76/2016 e s.m.i., nonché, per le convivenze more uxorio documentate dalla residenza nella stessa abitazione. Ad esaurimento delle n. 32 ore suindicate, il dipendente potrà fruire di ulteriori n. 32 ore di permesso non retribuito, per le medesime finalità.

E' stato precisato che il dipendente, in possesso dei requisiti per la richiesta di permessi per "congedo parentale" o di permessi per legge n. 104/92 e s.m.i., potrà richiederne la fruizione degli stessi, nell'ambito dello stesso mese, oltre che su base giornaliera o di mezza giornata, anche su base oraria, in questo caso non si potranno superare le n. 22 ore e n. 48 minuti mensili, determinate in ragione della durata oraria settimanale di ore 38 (trentotto) rapportate a 5 (cinque) giornate lavorative.

ART.6 – ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA

L'articolo è stato confermato nel suo precedente testo con riferimento al computo: sono esclusi dal periodo di comporto e sempre retribuiti al 100% i giorni di assenza per terapie salvavita e patologie gravi, compresi ricoveri, day-hospital ed effetti collaterali (fino a 4 mesi annui), purché certificati dalle strutture medico-legali competenti.

Il riconoscimento della grave patologia è attivato dal dipendente e produce effetti dalla data di accertamento. Il presente articolo non comporta modifiche rispetto a quanto previsto dal precedente contratto di 2° livello.

ART. 7 – CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELL'INCENTIVO DI CUI ALL'ART. 45 DLGS. N. 36/2023 (art. 52, co. 6 lett. m) del CCNL)

Le parti si impegnano a redigere entro luglio 2026 un regolamento per la ripartizione dell'incentivo di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023 e s.m.i. prevedendo la disciplina del periodo transitorio.

ART. 8 – NORME TRANSITORIE E FINALI

Nell'articolo è stato specificato che la condizione per la completa erogazione delle indennità previste nel

contratto collettivo di 2° livello è la verifica della disponibilità finanziaria dell'AdSP costituita dall'avanzo di amministrazione disponibile risultante dalla situazione amministrativa allegata dal rendiconto generale dell'anno precedente all'esercizio di erogazione. Le Parti hanno concordato, inoltre, che, in mancanza della disponibilità finanziaria come sopra definita, si aprirà un confronto volto alla determinazione degli importi da destinare per l'erogazione delle premialità suindicate.

Con riferimento al premio di cui all'art. 4 del presente contratto "PREMIO PER IL RAGGIUNGIMENTO DELLE PERFORMANCE", lo stesso, per l'esercizio 2026, sarà erogato in base della valutazione della performance dell'anno 2025. Le parti, al riguardo, stabiliscono che l'importo del premio di redditività (di cui all'art. 5 del contratto di 2° livello previgente) erogato nel mese di maggio u.s. concorrerà per il 2026, a titolo di acconto, sull'importo (B) I tranche del premio di performance.

inoltre, nell'eventualità che durante la vigenza dell'Accordo di che trattasi, intervengano normative contrattuali o regolamentari di livello superiore - anche con riferimento alla premialità di cui all'art.4- che incidano sulle materie oggetto del presente Accordo, le Parti si impegnano a confrontarsi tempestivamente per valutare gli eventuali adeguamenti necessari, salvaguardando i principi e gli equilibri economico-normativi dell'Accordo stesso, nonché i livelli retributivi attesi. A tal fine si potrà anche valutare, ove possibile, di adottare i principi previsti nei "Chiarimenti a verbale applicazione art. 52 C.C.N.L." in data 08.10.2024 allegato all'accordo di rinnovo del CCNL del 18.11.2024 in tema di armonizzazione contrattuale. Infine, le Parti si sono impegnate a valutare, ove ricorrano i presupposti, l'incremento della percentuale a carico del datore di lavoro da destinare al fondo di previdenza complementare di categoria.

Si rappresentano i costi della nuova contrattazione comparati con la contrattazione previgente. I calcoli considerano la dotazione organica effettiva indicata nel vigente PIAO 2026-2028 di n. 62,84 unità (comprensiva di una unità con contratto part – time e n. 2 dipendenti in somministrazione), la dotazione prevista nel PIAO entro il 2026 pari a 66 unità (comprensiva dei dipendenti in ingresso e dei dipendenti in somministrazione) e la dotazione organica massima di n. 71 unità come da attuale pianta organica approvata.

vigente contratto

COSTO CONTR II LIV	A) PERFORMANCE - ART. 4	B) REDDITIVITA' - ART. 5	C) = A)+B) - NUOVO ART. 4	D) WELFARE- ARTT. 6, 7 E 10	E) BUONO PASTO - ART. 2	TOTALI (C+D+E)
ATTUALE DOTAZIONE	€ 721.549,00	€ 1.146.080,00	€ 1.867.629,00	€ 24.463,96	€ 64.428,00	€ 1.956.520,96
PIAO	€ 769.028,00	€ 1.214.240,00	€ 1.983.268,00	€ 25.293,25	€ 66.612,00	€ 2.075.173,25
P.O.71	€ 850.419,00	€ 1.334.417,00	€ 2.184.836,00	€ 27.366,46	€ 72.072,00	€ 2.284.274,46

Nuovo contratto

COSTO CONTR II LIV	A) PERFORMANCE – ART. 4	B) WELFARE- ART- 5	C) BUONO PASTO – ART. 2	TOTALI (A +B+C)
ATTUALE DOTAZIONE	€ 1.936.391,84	€ 31.700,00	€ 64.428,00	€ 1.974.543,00
PIAO	€ 2.056.120,21	€ 32.000,00	€ 66.612,00	€ 2.096.024,00
P.O.71	€ 2.264.898,65	€ 33.500,00	€ 72.072,00	€ 2.308.421,00

Raffronto

COSTO CONTR II LIV	PERFORMANCE		differenza
	vigente contratto - ARTT. 4 E 5	Nuovo contratto - ART. 4	
ATTUALE DOTAZIONE	€ 1.867.629,00	€ 1.936.391,84	€ 68.762,84
PIAO	€ 1.983.268,00	€ 2.056.120,21	€ 72.852,21
P.O.71	€ 2.184.836,00	€ 2.264.898,65	€ 80.062,65

COSTO CONTR II LIV	WELFARE		differenza
	vigente contratto – ARTT. 6, 7 E 10	Nuovo contratto – ART. 5	
ATTUALE DOTAZIONE	€ 29.646,00	€ 31.700,00	€ 2.054,00
PIAO	€ 30.618,00	€ 32.000,00	€ 1.382005
P.O.71	€ 33.048,00	€ 33.500,00	€ 452,00

**gli importi del contratto vigente in quanto componenti reddituali e sono comprensivi degli oneri previdenziali e fiscali che incidono per circa il 35%*

COSTO CONTR II LIV	BUONO PASTO		differenza
	vigente contratto- ART. 2	Nuovo contratto – ART. 2	
ATTUALE DOTAZIONE	€ 64.428,00	€ 64.428,00	//
PIAO	€ 66.612,00	€ 66.612,00	//
P.O.71	€ 72.072,00	€ 72.072,00	//

Dai prospetti si rileva un incremento nelle voci performance e welfare per quest'ultimo occorre considerare che l'attuale modalità non è gravata da oneri contributivi e fiscali rispetto al previgente.

Per l'anno 2026 l'AdSPMI sosterrà un costo di € 1.370.203,22 così distinti:

COSTO CONTR II LIV	A) PERFORMANCE – ART. 4	B) WELFARE – ART. 5	C) BUONO PASTO – ART. 2	TOTALI (A+B+C)
ATTUALE DOTAZIONE	€ 1.337.989,22	€ 0,00	€ 32.214,00	€ 1.370.203,22

con imputazione al capitolo di spesa U112/80 "Oneri della contrattazione decentrata o aziendale" che presenta una disponibilità di € 1.493.954,13.

Il Dirigente
Dr.ssa Raffaella Ladiana (*)

RAFFAELLA
LADIANA
23.06.2026
09:45:35
GMT+02:00



Sezione Risorse Umane
Il Coordinatore Rag Aurelio Svelto (*)

AURELIO
SVELTO
22.06.2026
17:24:41
GMT+02:00



(*) Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs. n. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.