



**PROVINCIA
DI PARMA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE
DELLA PROVINCIA DI PARMA RELATIVO AL 2021-2023**

ACCORDO DEFINITIVO

- la Delegazione di parte pubblica, nella persona:
 - o del Segretario Generale dott.ssa Alfieri Rita;

- le seguenti OO.SS.:
 - o CGIL FP - rappresentata dalla sig.ra Calandra Checco Rosalba;
 - o CISL FP – rappresentata dal sig. Casetti Matteo;
 - o UIL FPL – rappresentata dalla sig.ra Lori Barbara;
 - o DIREL - rappresenta dall'avv. Palmieri Matilde

Le parti, preso atto della bozza di Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Parma relativo al 2021-2023;

Sottoscrivono il presente Accordo definitivo circa il **Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Parma relativo al 2021-2023.**

Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Parma relativo al 2021-2023.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1 - Campo di applicazione.

(Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Provincia di Parma con qualifica dirigenziale.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come “d.lgs. n. 165/2001”.
3. I riferimenti al Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sono riportati come riferimento al “d.lgs. n. 267/2000”.
4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni precedentemente emanate ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto e con le norme legislative, nei limiti del d.lgs. n. 165/2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

(Artt. 2 e 8 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata nello stesso.
4. Il presente contratto ha durata per il triennio 2021-2023 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
 - b) per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;

c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.

5. Le Parti si riservano di riaprire il negoziato qualora intervengano nuovi accordi contrattuali nazionali e/o disposizioni di legge che riguardino tutti o parte degli istituti contrattuali regolati dal presente contratto.

6. Con cadenza annuale possono essere avviate le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato. Nelle more della rinegoziazione del predetto diverso criterio, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

7. La disciplina relativa alla misura delle retribuzioni di posizione e di risultato decorre dal 1° gennaio 2021.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 - Obiettivi e strumenti.
(Art. 3 del CCNL 17.12.2020)

1. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 3 del CCNL 17.12.2020.

2. L'Amministrazione convoca la delegazione di parte sindacale, nei casi previsti, entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, salva diversa necessità ed intesa tra le Parti.

3. Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, e in ogni seduta dovrà essere steso un sintetico verbale degli argomenti affrontati. La predisposizione del verbale è a cura dell'Amministrazione. L'Amministrazione invia i verbali delle riunioni alle OOSS e, in mancanza di osservazioni o di richieste di rettifica o integrazione entro 15 gg. dal ricevimento, i verbali si intendono tacitamente assentiti.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.

4. Le convocazioni delle riunioni vengono inviate in forma scritta almeno cinque giorni prima (salvo casi urgenti) alle OO.SS. firmatarie del vigente contratto nazionale di lavoro, a mezzo pec (ove mancante, via mail) alle segreterie delle relative federazioni di categoria.

Art. 4 – Informazione.
(Art. 4 del CCNL 17.12.2020)

1. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 4 del CCNL 17.12.2020.

Art. 5 - Confronto.

(Artt. 5 e 44 del CCNL 17.12.2020)

1. Si rinvia a quanto previsto dagli artt.5 e 44 del CCNL 17.12.2020.

Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa.

(Artt.8 e 45 del CCNL 17.12.2020)

1. Si rinvia a quanto previsto dagli artt. 8 e 45 del CCNL 17.12.2020.

Art. 7 - Clausole di raffreddamento.

(Art. 9 del CCNL 17.12.2020)

1. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 9 del CCNL 17.12.2020.

Art.8 Interpretazione autentica delle clausole controverse.

(art.2 comma 7 del CCNL 17.12.2020)

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

4. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 2, comma 7, del CCNL 17.12.2020.

**Capo II
Diritti sindacali**

Art. 9 - Contributi sindacali.

(Art. 10 del CCNL 17.12.2020)

1. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 10 del CCNL 17.12.2020.

Art. 10 - Diritto di assemblea.

(Art. 11 del CCNL 17.12.2020)

1. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 11 del CCNL 17.12.2020.

TITOLO III
ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 11- Orario di lavoro.

(Art. 13 del CCNL 17.12.2020)

1. Si rinvia a quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 17.12.2020.

Art. 12 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato.

(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. Le Parti, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione degli Uffici e Servizi, definiscono i valori economici delle posizioni dirigenziali riportati nella tabella che segue:

Punteggio conseguito nella valutazione della posizione		Valore economico della retribuzione di posizione
da	a	Retribuzione di posizione
0	599	-
600	620	11.942,67
621	640	14.000
641	660	16.500
661	680	19.000
681	700	21.500
701	720	24.000
721	740	26.500
741	760	29.000
761	780	31.500
781	800	34.000
801	820	36.500
821	840	39.000
841	870	41.000
871	910	43.000
911	1000	45.512,37

e convengono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021, disponibili alla contrattazione collettiva integrativa, destinate al personale con qualifica dirigenziale della Provincia di Parma, indicata nella tabella che segue:

Destinazione	Importo	
	In valori assoluti	In termini percentuali
A) Retribuzione di posizione	€ 164.512,37	77,76% rispetto al valore del fondo (€ 211.560,89)
B) Retribuzione di risultato	€ 42.000	19,85% rispetto al valore del fondo (€ 211.560,89) 25,52% rispetto al valore delle retribuzioni di posizione)
C) Interim e clausola di salvaguardia economica	€ 5.048,52	2,39% rispetto al valore del fondo (€ 211.560,89)
D) Totale	€ 211.560,89	
E) Retribuzione di risultato derivante da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, e all'art. 24, comma 3 del d.lgs n. 165/2001	€ 1.984,50	
F) Somme connesse all'applicazione del principio di omnicomprensività della retribuzione	Da applicarsi qualora ne ricorrano le condizioni	
G) Totale	€ 213.545,39	

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020. E' fatta salva l'applicazione del limite di cui all'art. 13 del presente contratto – da intendersi nel senso che le somme che eccedono il limite ivi indicato costituiscono economie di bilancio.

3. In caso di eventuale incapienza del Fondo a dare copertura alla clausola di salvaguardia economica, nelle more di un diverso accordo tra le Parti da assumere in sede di contrattazione integrativa annuale, si procederà alla riduzione delle somme destinate al risultato fino al minimo del 15% del fondo e, se non sufficienti, all'immediato riproporzionamento dei valori economici delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, delle quote destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 13 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato.
(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. 1. Ai fini della determinazione della retribuzione di risultato teoricamente attribuibile, gli obiettivi di performance individuale proposti dai Dirigenti vengono graduati dal Nucleo di valutazione in relazione alla loro importanza, strategicità e complessità. Durante tale fase di determinazione della retribuzione di risultato teoricamente attribuibile, dovrà essere prevista l'attribu-

zione di 5 punti per ogni obiettivo presentato dal Dirigente responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza .

2.

3. 2. Il punteggio attribuito dal Nucleo di valutazione è trasformato in punti validi agli effetti dell'attribuzione teorica delle retribuzioni di risultato mediante una scala matematica di equiparazione basata sul metodo direttamente proporzionale.

4.

3. I punti vengono dal Nucleo attribuiti in 95esimi e deve essere garantita un'attribuzione selettiva delle risorse teoricamente destinate a risultato.

4. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà proporzionale al punteggio ottenuto (X/1000) nella valutazione.

5. Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere almeno un'attività intermedia di monitoraggio e verifica da parte degli organi preposti, con successiva comunicazione ai Dirigenti interessati.

6. Alla retribuzione di risultato di cui al comma 1 può aggiungersi una retribuzione di risultato aggiuntiva per effetto dell'applicazione dell'art. 43 L.449/1997 e per effetto dell'art. 24, comma 3, del d.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

7. Le somme affluenti al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti per effetto dell'art.24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art.57, garantendo comunque la destinazione del 90% a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione, fatto salvo quanto previsto dal successivo comma 9.

8. Le risorse relative all'applicazione dell'art. 43 L. 449/1997 trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dal relativo atto attuativo dell'Ente (vedasi accordo previgente, sottoscritto in data 20 aprile 2021).

9. In ogni caso l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere ai Dirigenti, per ciascun anno, relativamente alla somma tra retribuzioni di risultato e retribuzioni di risultato aggiuntive, non può eccedere la misura massima del 30% del valore complessivo delle retribuzioni di posizione (€ 49.353,71).

10. Le retribuzioni di risultato aggiuntive (ex art. 43 della L.449/1997 e incarichi aggiuntivi ex art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.), stante il tetto complessivo di € 49.353,71, saranno riproporzionate in base all'entità della retribuzione di risultato teorica ad ognuno spettante, come risulta dalla pesatura del Nucleo di valutazione.

11.I criteri di cui al presente articolo 13 saranno applicati a decorrere dal 1/1/2022. Per l'anno 2021, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato teorica, verrà data applicazione alla metodologia approvata con decreto del Presidente n.296 del 30/12/2020 (cioè determinazione della retribuzione di risultato teorica in proporzione all'entità della retribuzione

di posizione). Sulla base di tale criterio, valevole anche per il 2021, saranno riproporzionate le retribuzioni di risultato aggiuntive (ex art. 43 della L.449/1997 e incarichi aggiuntivi ex art. 24, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.) eventualmente maturate.

Anche per il 2021, l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere ai Dirigenti, relativamente alla somma tra retribuzioni di risultato e retribuzioni di risultato aggiuntive, non può eccedere la misura massima del 30% del valore complessivo delle retribuzioni di posizione (€ 49.353,71).

Art. 14 - Incarichi *ad interim*. (Artt. 45, comma 1, lett. c), e 58 del CCNL 17.12.2020)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari ad una percentuale del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico, secondo il prospetto che segue:

Valore economico della retribuzione di posizione	Valore dell'interim: % del valore economico della retribuzione di posizione temporaneamente priva di titolare
11.942,67	15%
14.000	16%
16.500	17%
19.000	18%
21.500	19%
24.000	20%
26.500	21%
29.000	22%
31.500	23%
34.000	24%
36.500	25%
39.000	26%
41.000	27%
43.000	28%
45.512,37	30%

2. Il numero massimo di posizioni ricoperte *ad interim* non può superare il numero di uno.

3. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

Art. 15 - Incentivazione ex art. 43 della L.449/1997 e incarichi aggiuntivi ex art. 24, comma 3, del DLGS 165/2001 e ss.mm.ii. - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

(Art. 45, comma 1, lett. e) e h), del CCNL 17.12.2020)

1. Le risorse relative all'applicazione dell'art. 43 L. 449/1997 trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto

previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dal relativo atto attuativo dell'Ente (vedasi accordo previgente, sottoscritto in data 20 aprile 2021 (allegato A).

2. La corresponsione di compensi aggiuntivi di cui al presente articolo non assorbe integralmente la retribuzione di risultato loro spettante. Pertanto, sono definiti i seguenti indici di correlazione:

Indici di correlazione	Retribuzione di risultato non assorbita dalla retribuzione di risultato aggiuntiva
Compensi aggiuntivi o professionali oltre il 100% della retribuzione di risultato	20% del valore della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 80% e il 100% della retribuzione di risultato	35% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 50 % e il 79,99% della retribuzione di risultato	50% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali tra il 25% e il 49,99% della retribuzione di risultato	70% della retribuzione di risultato
Compensi aggiuntivi o professionali inferiori al 25% della retribuzione di risultato	90% della retribuzione di risultato
Nessun compenso aggiuntivo	Nessuna riduzione

Art. 16 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero.
(Art. 45, comma 1, lett. f), del CCNL 17.12.2020)

1. Le Parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti fattispecie di esonero:

a) Dirigente delle strutture addette ai servizi attinenti alla rete stradale, compreso lo sgombero neve, servizio manutenzione della rete stradale provinciale, nei casi di emergenza;

b) Dirigente della struttura addetta ai servizi di erogazione delle retribuzioni, anche effettuati a mezzo servizio bancario (art. 1, n. 2, lett. c), della legge 146/90), per il periodo: dal 12 al 22 di ogni mese (totale giorni di esonero n.11). Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, il personale è libero di scioperare;

c) Dirigente dei Servizi Informativi, per il periodo: dal 12 al 22 di ogni mese (totale giorni di esonero n.11) e per tutta la durata del periodo elettorale (dalla convocazione dei comizi fino al giorno successivo alle elezioni). Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, il personale è libero di scioperare;

d) Dirigente della Polizia provinciale e dell'Ufficio patrimonio, nei seguenti casi:

- Convocazione riunioni e azioni riconducibili all'attività di coordinamento svolta dal Comitato provinciale per l'Ordine e la sicurezza pubblica – Ministero dell'Interno Prefettura UTG di Parma.

- In occasione di Allerta meteo idrogeologica idraulica, che costituisce il riferimento, in fase di previsione e per l'intero territorio regionale, per l'attivazione delle fasi operative di protezione civile con la corrispondenza:
Allerta gialla – Attivazione fase di attenzione,
Allerta arancione – Attivazione fase di preallarme,
Allerta rossa – Attivazione fase di allarme,
al fine della tempestiva adozione delle azioni previste, per tipologia di allertamento, nel Piano provinciale di protezione civile nonché nei propri piani di emergenza.

Art. 17 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.
(Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

1. La disciplina di cui agli artt. del CCNL richiamati, non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 dell'art. 31 del CCNL 17.12.2020, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore, a seguito di valutazione negativa.

Art. 18- Clausole finali.

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto dal presente contratto in materia di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

La delegazione di parte pubblica	La delegazione di parte sindacale
IL PRESIDENTE Dott.ssa Rita Alfieri F.to Rita Alfieri	FP CGIL – Calandra Checco Rosalba F.to Rosalba Calandra Checco 29.10.2021
	FPS CISL Casetti Matteo F.to Matteo Casetti 29.10.2021
	UIL FPL Lori Barbara F.to Barbara Lori 29.10.2021

	DIREL Palmieri Matilde F.to Matilde Palmieri – 3.11.2021 con nota allegata
--	--

Essendo le riunioni svolte sempre in videoconferenza, ci si è accordati che la sottoscrizione dell'accordo definitivo avvenga da remoto con firma digitale o scansionata e trasmessa alla delegazione trattante di parte pubblica.

1

2

DIREL

Sindacato Dirigenti Enti Locali

Nota in calce a

Contratto integrativo 2021 /2023 Riserve

DIREL, nel prendere atto del contratto integrativo del personale Dirigente per il periodo 2021-2023, ritiene necessario formulare, con la presente Nota, a futura memoria, alcune precisazioni, costituenti parte integrante del contratto stesso. Pertanto:

con riferimento **al comma 2 dell'art.12:**

dandosi atto, pur nulla riconoscendo, del fatto che le quote di retribuzione di posizione non utilizzate siano devolute al finanziamento della cd "clausola di salvaguardia" di cui si dispone nel comma in questione, si sottolinea che ai sensi dell'art.57 co. 3 del CCNL le risorse finalizzate alla retribuzione di posizione che non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato e che, comunque, in caso **di oggettiva impossibilità** di integrale destinazione delle risorse in un determinato anno, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate alla retribuzione di risultato del fondo dell'anno successivo. Quanto all'art.31 che disciplina la clausola di salvaguardia economica nel determinare le risorse a copertura dell'onere vi si prescrive che occorre dare priorità alle eventuali somme destinate a retribuzione risultato rese disponibili da processi di riorganizzazione e a quelle inutilizzate a fine anno destinate alla posizione.

Ma, nel caso di specie, la mancata utilizzazione dovrebbe essere conseguente alla impossibilità di utilizzazione che nel caso specifico non è dimostrata, pertanto si esclude che tale devoluzione possa costituire un automatismo, ora e per il futuro.

Pertanto si chiede che quanto eventualmente accantonato a tale fine, ove non venga utilizzato non sussistendo casi in cui applicare detta clausola, siano rimessi nel Fondo per la relativa distribuzione.

Con riferimento **al comma 9 dell'art.13**

Si sottolinea che la percentuale massima del 30% ivi prevista è limitativa dell'assunzione degli incarichi affidati da parte dei Comuni ricompresi nella Provincia, che la Provincia stessa ha inteso e intende incentivare.

In ogni caso, a fronte della conferma del limite e della conseguente possibile formazione di economie, si propone la destinazione delle stesse a welfare aziendale oppure alla costituzione di un fondo per la formazione del personale aziendale.

Con riferimento **al comma 11 art.13**

Dandosi atto del differimento all'anno 2022 dell'applicazione dei criteri di cui all'art.13, si chiede e si auspica fin da ora l'assunzione da parte della Amministrazione che si insedierà a seguito delle prossime lezioni amministrative, dell'impegno a rivedere i conti odierni.

Modena-Parma 28.9.2021

DIREL

F.to Matilde Palmieri – Segretario Regionale