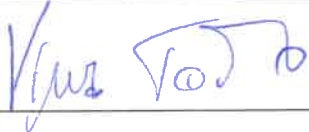
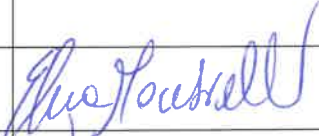

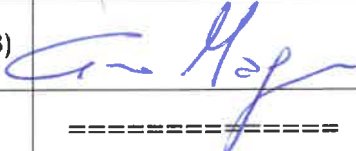

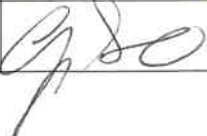


**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DELLE AREE DELL'ENTE PARCO NAZIONALE
DEL GARGANO PER IL TRIENNIO 2022-2024
E CRITERI DI UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE PER
L'ANNO 2022**

In data 19/12/2023, alle ore 11:00, presso la sede dell'Ente parco nazionale del Gargano, in Monte Sant'Angelo (FG), in Via Sant'Antonio Abate n. 121, si sono riuniti:

<u>Per la parte datoriale</u>		
CARICA	Cognome e Nome Firmatario	FIRMA
Il Presidente della delegazione trattante	Vincenzo Totaro	
<u>Per la parte sindacale</u>		
ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA		
SIGLA	Cognome e Nome Firmatario	FIRMA
FP/CGIL	Elena Monticelli	
CISL/FP	Michele Guidato (delgato con nota protocollo n. 376 del 19/01/2023)	
UIL/PA	Ciro Magno (delgato con nota protocollo n. 377 del 19/01/2023)	
Fed. Lavoratori Pubblici e Funzioni Pubbliche (FLP)	ASSENTE	=====
Fed. CONFSAL UNSA	ASSENTE	=====
Fed. Naz.le INTESA FP	ASSENTE	=====
USB P.I.	ASSENTE	=====
RSU AZIENDALE	Michele Impagnatiello	
	Giuseppe Sacco	

Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto il Contratto collettivo integrativo del personale delle aree dell'Ente parco nazionale del Gargano per il triennio 2022-2024 e criteri di utilizzo Fondo risorse decentrate per l'anno 2022.

Articolo 1

Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente accordo si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Ente parco nazionale del Gargano e concerne il periodo temporale 1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2024 e, per quanto concerne i criteri di utilizzo del fondo, il solo anno 2022, ed ha per oggetto:
 - a) i criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate del personale non dirigente dell'Ente parco nazionale del Gargano per l'anno 2022;
 - b) la disciplina delle materie di cui all'art. 7, comma 6, del C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del comparto "Funzioni Centrali" - triennio 2019/2021, sottoscritto in data 09/05/2022.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, continuano ad applicarsi le clausole del contratto collettivo integrativo dell'Ente parco nazionale del Gargano sottoscritto in data 30 ottobre 2009 (d'ora in avanti "CCI 2006-2009"), fatta eccezione in merito a quanto disciplinato dal successivo art. 4.

Articolo 2

Criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate

1. Il fondo disponibile da destinare all'accordo annuale sui criteri di ripartizione del fondo risorse decentrate del personale non dirigente dell'Ente parco nazionale del Gargano per l'anno 2022, determinato con provvedimento dirigenziale n. 366 del 17/11/2022, ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato in complessivi € 212.164,66 di cui € 205.205,77 a titolo di Risorse stabili ed € 6.958,89 a titolo di Risorse variabili.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono destinate ai seguenti utilizzi:

UTILIZZO	IMPORTI
-----------------	----------------

	Sviluppi economici all'interno delle aree già attribuiti nel 2010	€ 18.908,36
	Sviluppi economici all'interno delle aree annualità 2018	€ 6.721,24
A	Sviluppi economici all'interno delle aree annualità 2019	€ 15.250,42
	Sviluppi economici all'interno delle aree annualità 2020	€ 9.026,29
B	Indennità di Ente – quota parte a carico del FUA	€ 30.492,35
C	Risorse poste dal CCNL a carico del FUA per finanziare la quota del TFR sull'indennità di ente	€ 2.725,62
D	Versamento all'Erario del 10% del Fondo al 31/12/2004 (art. 67, comma 5, D.L. n. 112/2008, convertito nella L. 133/2008)	€ 16.797,68
E	Salario di professionalità (art. 9, comma 2, CCI 2006/2009)	€ 58.494,61
F	Indennità rischi, disagi, reperibilità per autista (art. 9, comma 3, CCI 2006/2009)	€ 2.700,00
G	N. 7 posizioni organizzative, determinate nell'importo annuo massimo previsto dal CCNL (€ 2.582,28)	€ 17.728,62
H	Maggiorazione performance A3 e B3	€ 7.300,00
I	Performance	€ 26.019,47
TOTALE FONDO		€ 212.164,66

3. Le risorse del fondo, come indicate nella tabella di cui al precedente comma, risultano quantificate tenuto conto dei seguenti criteri:

- concorrono alla determinazione delle risorse previste per l'istituto di cui alla lettera A) gli importi già destinati per gli sviluppi economici all'interno delle aree professionali per le annualità precedenti (2010, 2018, 2019 e 2020);
- gli istituti di cui alle lettere B), C) e D) sono determinati mediante applicazione di criteri e parametri previsti dalla normativa vigente (leggi e disposizioni di C.C.N.L.);
- sono fatti salvi, per l'annualità 2022, gli istituti previsti dal precedente CCI 2006/2009, sottoscritto in data 30/10/2009, ed in particolare quelli relativi all'applicazione dell'art. 9, commi 3. Gli istituti di cui alle lettere E) ed F), sono determinati, pertanto, in applicazione alle richiamate norme del CCI 2006/2009, sottoscritto in data 30/10/2009, che con la sottoscrizione del presente accordo si intendono integralmente confermate;
- in merito all'istituto di cui alla lettera G), determinato in applicazione dell'art. 16 del C.C.N.L. relativo al personale non dirigente di comparto, sottoscritto in data 1 ottobre 2007, integrato dall'articolo 15 del CCNL vigente sottoscritto il 09/05/2022, l'Amministrazione, in ottemperanza al vigente regolamento che disciplina l'organizzazione degli uffici, ritiene

necessaria, anche in rispondenza al modello organizzativo vigente, l'attivazione e la conseguente assegnazione complessivamente di sette posizioni organizzative, ciascuna quantificata nella misura massima prevista dal vigente C.C.N.L. di categoria;

- con l'istituto di cui alla lettera H) viene riconosciuta una maggiorazione sugli emolumenti da erogare a titolo di performance, nella misura complessiva di euro 7.300,00 per l'anno 2022, esclusivamente in favore del personale in possesso delle posizioni economiche A3 e B3 che per le annualità 2018, 2019 e 2020, non ha potuto conseguire alcun sviluppo economico all'interno delle aree professionali in tale periodo;
- l'istituto di cui alla lettera I) rinviene dalla differenza tra l'importo complessivo del fondo, destinato annualmente al trattamento economico accessorio del personale dipendente, e le rimanenti voci previste nella tabella di cui al comma precedente.

4. Le parti convengono che i criteri e le modalità fissate nell'art. 8, del CCI sottoscritto in data 30/10/2009, non risultano più utilizzabili ai fini dell'erogazione dei premi relativi alla performance collettiva e individuale, eccezion fatta solamente per il fattore denominato "parametro fisso area professionale" (istituito dall'art. 8, comma 7), elemento quest'ultimo che le parti, di comune accordo, stabiliscono di mantenere vigente in quanto criterio ancora attuale.
5. Le parti stabiliscono, altresì, che, nel caso ad esercitare le funzioni di direttore venga investito temporaneamente un dipendente della struttura organizzativa dell'Ente, al medesimo viene riconosciuto, a titolo di premio per la performance, un importo nella misura massima del 10% dell'ammontare complessivo della voce del fondo destinata annualmente alla remunerazione della performance collettiva e individuale, di cui alla lettera I) della tabella riportata al precedente comma 2, fatti salvi la valutazione operata dall'Organismo indipendente di valutazione della performance ed il raggiungimento degli obiettivi prefissati.
6. Le somme che, a consuntivo, risultassero non utilizzate per le finalità di cui alla tabella riportata al precedente comma 2, vanno ad incrementare le risorse di cui alla lettera I) della medesima tabella, eccezion fatta per quelle derivanti da risparmi dovuti ad assenze per malattia del personale dipendente, di cui all'art.

71, comma 1, della Legge L. 133/2008, le quali costituiscono economie di bilancio non utilizzabili.

Articolo 3

Maggiorazione performance personale nelle posizioni economiche A3 e B3

1. Per l'anno 2022 viene riconosciuta, esclusivamente in favore del personale che alla data del 31/10/2022 si trova nelle posizioni economiche A3 e B3 e che per le annualità 2018, 2019 e 2020 non ha potuto conseguire alcun sviluppo economico all'interno delle aree professionali in tale periodo, una maggiorazione degli emolumenti da erogare a titolo di performance, nella misura complessiva di euro 7.300,00 per l'anno 2022.
2. La maggiorazione degli emolumenti da erogare a titolo di performance, nella misura massima prevista al comma precedente, sarà determinata, in via eccezionale, adattando per la medesima finalità il "parametro fisso area" di cui all'articolo 8 del contratto collettivo integrativo di ente 2006/2009 (sottoscritto in data 30/10/2009).

Articolo 4

Premio di incentivazione alla produttività

1. Per l'anno 2022 vengono confermate le indennità di cui all'art. 9, comma 2, del precedente CCI 2006/2009, sottoscritto in data 30/10/2009.
2. A decorrere dal 01/01/2023 le indennità di cui all'art. 9, comma 2, del precedente CCI 2006/2009, sottoscritto in data 30/10/2009, sono soppresse e, a decorrere dalla medesima data, sono erogati, a titolo di "premio di incentivazione alla produttività", gli importi mensili sulla base dei valori di cui alla tabella n. 1 di seguito riportata:

Tabella n. 1	
Area	Importo mensile per 12 mensilità
Funzionari	€ 290,00
Assistenti	€ 230,00
Operatori	€ 170,00



3. L'erogazione degli importi mensili di cui alla Tabella n. 1, riportata nel comma precedente, è strettamente connessa alla effettiva presenza in servizio del lavoratore, secondo la disciplina di cui al comma successivo.
4. Il "*premio di incentivazione alla produttività*" di cui al comma 2 è erogato su base mensile ed è rapportato a 30gg. così come previsto dall'art. 46, comma 4, di cui al CCNL vigente sottoscritto il 09/05/2022, con l'applicazione di una franchigia di giorni due (2) per mese. Ai fini della determinazione del valore mensile del "*premio di incentivazione alla produttività*" vengono considerati giorni lavorativi solamente le assenze per ferie e riposi compensativi.
5. Il "*premio di incentivazione alla produttività*" di cui al comma 2 non viene riconosciuto ai lavoratori che maturino, su base mensile, un debito orario maggiore del 10% del monte ore mensile, pari a 156 ore di cui all'art. 46, comma 3, del CCNL vigente sottoscritto il 09/05/2022. La perdita del "*premio di incentivazione alla produttività*" permane anche per i mesi successivi con il persistere del debito orario complessivo maggiore del 10%.
6. Le economie derivanti dall'applicazione dei commi 4 e 5 vanno a finanziare le risorse da erogare a titolo di performance.
7. In sede di prima applicazione il "*premio di incentivazione alla produttività*" di cui al comma 2, limitatamente al solo mese di gennaio 2023, è erogato per intero. Ai fini della determinazione del "*premio di incentivazione alla produttività*" di cui al comma 2, a decorrere dal mese di febbraio 2023, si terrà conto delle effettive presenze del lavoratore del mese precedente, fatti salvi i criteri e le modalità stabilite nei precedenti commi 4 e 5.

Articolo 5

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'art. 7, comma 6, lett. b), del CCNL relativo al comparto "Funzioni centrali" triennio 2019/2021, sottoscritto in data 09/05/2022, prevede espressamente che sono oggetto di contrattazione integrativa di sede unica la fissazione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance.
2. L'art. 78 del CCNL relativo al comparto "Funzioni centrali" triennio 2016/2018, sottoscritto in data 12/02/2018 prevede:

- al comma 1 che *“I dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell’amministrazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all’art. 77, comma 2, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.”*;
- al comma 2 che *“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 attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.”*;
- al comma 3 che *“La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.”*.

In ottemperanza al richiamato art. 78, comma 3, del C.C.N.L. relativo al personale non dirigente del comparto “funzioni centrali”, sottoscritto in data 12/02/2018, le parti stabiliscono di attribuire complessivamente a dodici unità la maggiorazione ivi prevista, selezionandole tra le prime dodici tra il personale valutato positivamente che ha conseguito il punteggio migliore a titolo di performance. La misura di detta maggiorazione è fissata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

3. In merito alle modalità di assegnazione dei premi relativi alla performance le parti stabiliscono di confermare l’attuale sistema di misurazione e valutazione della performance introdotto con deliberazione presidenziale n. 17 del 29/05/2013, fatto salvo quanto disposto nel precedente articolo 2, comma 4.

Articolo 6

Interventi di natura assistenziale e sociale

1. L’art. 55 del CCNL relativo al comparto “Funzioni centrali” triennio 2019/2021, sottoscritto in data 09/05/2022, prevede:

- al comma 1, che *“Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 6, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali: a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi); b) supporto all’istruzione e promozione del merito dei figli; c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale; d) prestiti a favore di dipendenti in*

difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili; e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale”;

- al comma 2 che *“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 di legge o di contratto collettivo nazionale, tra cui l’art. 27, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all’art. 49 del presente contratto.”.*

2. Ai fini dell'erogazione delle provvidenze economiche di cui al presente articolo, per l'anno 2022 le parti concordano sulla destinazione di risorse pari € 45.661,22 a valere sulle disponibilità iscritte nel capitolo di spesa 30.112 *“Interventi assistenziali a favore del personale”.*

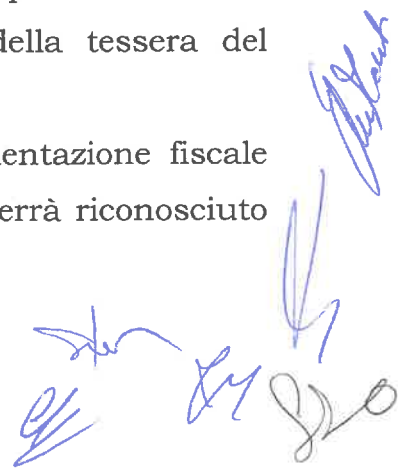
3. Le parti concordano di destinare le risorse disponibili per i benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale dipendente, per il rimborso delle spese sostenute per le seguenti finalità:

- spese per matrimonio e nascita figli. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali eventi il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione rilasciata dagli uffici comunali competenti;
- spese per affidamento e adozione figli. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali eventi il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione rilasciata dagli organi competenti;
- spese per visite mediche specialistiche in genere, nonché interventi di odontoiatria e ortodonzia, oculistica, acustica e relativi supporti (apparecchiature dentali e acustiche, occhiali e lenti da vista, etc.) per il dipendente, il coniuge e i figli conviventi. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali eventi il dipendente è tenuto a produrre, in originale, idonea documentazione fiscale rilasciata dal professionista presso cui ha eseguito l'intervento ovvero documento fiscale di acquisto dei supporti;
- spese per prestazioni specialistiche e ambulatoriali in ambito del SSN (tickets, visite, esami strumentali, analisi di laboratorio, etc.) per il dipendente, il coniuge, i figli conviventi e i componenti il nucleo familiare. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali eventi il dipendente è tenuto

a produrre, in originale, idonea documentazione fiscale rilasciata dalla struttura sanitaria presso cui ha eseguito la prestazione;

- spese per l'acquisto di dispositivi medici per i componenti del proprio nucleo familiare. In particolare, è necessario che dalla certificazione fiscale (scontrino o fattura) risulti chiaramente la descrizione del prodotto acquistato e il soggetto che sostiene la spesa.
- spese per l'iscrizione e la fruizione del servizio mensa per la frequenza di asili nido e di scuole di ogni ordine e grado. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali finalità il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione fiscale relativa alle spese sostenute (ricevute rilasciate dall'istituto e da parte del soggetto che eroga il servizio mensa);
- spese per acquisto di libri di testo per scuole di ogni ordine e grado per il dipendente, il coniuge e i figli conviventi. Per ottenere l'erogazione del contributo per tali finalità il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione fiscale relativa all'acquisto dei testi;
- spese per tasse relative all'iscrizione a corsi universitari e all'acquisto di testi universitari, nonché spese per l'iscrizione a corsi di formazione e per il conseguimento del Diploma di specializzazione post-universitaria, dell'abilitazione professionale, a master, inerenti l'accrescimento professionale del dipendente e del proprio nucleo familiare. Ai fini del rimborso il dipendente è tenuto a presentare appositi giustificativi di spesa;
- spese sostenute dal dipendente e dai componenti del proprio nucleo familiare per il benessere e la salute e per attività ricreative (attività sportive, palestre, piscine, cure termali, corsi di musica etc.). Ai fini del rimborso il dipendente è tenuto a presentare appositi giustificativi di spesa;
- spese di abbonamento per l'utilizzo dei mezzi pubblici di trasporto sostenute dal dipendente, dal coniuge e dai figli conviventi. Per ottenere l'erogazione del contributo per tale finalità il dipendente è tenuto a produrre idonea documentazione (originale dell'abbonamento e copia della tessera del vettore utilizzato per il trasporto);

Si precisa che nel caso l'importo complessivo della documentazione fiscale presentata sia inferiore al contributo massimo concedibile verrà riconosciuto



l'importo effettivo riportato nella documentazione presentata, nel caso contrario verrà riconosciuto l'importo massimo concedibile.

4. Ai fini dell'erogazione dei contributi di che trattasi, entro trenta giorni decorrenti dalla data di esecuzione del presente contratto, l'Ente provvede ad inoltrare al personale dipendente apposita nota finalizzata a ricevere le istanze del personale dipendente interessato ad ottenere i benefici in questione, definendo modalità per la presentazione delle istanze e scadenze per l'erogazione della concessione del beneficio di natura assistenziale e sociale.

In ogni caso, per l'accesso al contributo relativo al beneficio di natura assistenziale e sociale, il dipendente può formalizzare richiesta formale e trasmettere la relativa documentazione entro e non oltre otto mesi a decorrere dalla data di protocollo della nota di cui al comma precedente, pena la perdita del beneficio medesimo. Inoltre, ai fini della presentazione della documentazione necessaria per ottenere il beneficio di natura assistenziale e sociale si precisa che l'istanza, con la relativa documentazione a corredo, può essere presentata due volte durante l'arco temporale fissato.

5. Il contributo massimo concedibile per ciascun dipendente è dato dal rapporto tra l'importo totale del fondo per l'anno 2022 e il numero di istanze pervenute e comunque fino alla concorrenza dell'importo massimo pro-capite di € 2.174,34.

6. Nel caso di genitori entrambi dipendenti dell'Ente i contributi anzidetti possono essere erogati solamente ad uno di essi.

7. I contributi saranno erogati con l'applicazione della normativa fiscale di riferimento.

Articolo 7

Ambiti di competenze professionali e famiglie professionali

1. In applicazione dell'art. 13 del CCNL relativo al personale non dirigente del comparto "Funzioni Centrali" - triennio 2019/2021, sottoscritto in data 09/05/2022, sono individuati, presso l'Ente parco nazionale del Gargano, ambiti di competenze professionali caratterizzati da compiti simili o da una base professionale e conoscenze comuni come di seguito specificati:

- **Amministrazione:** comprende le competenze professionali necessarie per operare nei processi di supporto per lo svolgimento di funzioni,

- amministrative, giuridico-legali, contabili e di bilancio (affari generali, gestione risorse umane, attività connesse a contratti e appalti, acquisti, gestione documentale, supporto giuridico-legale, gestione economico-finanziaria e patrimoniale);
- **Specializzazioni tecniche:** comprende le competenze professionali necessarie per operare nei processi di supporto richiedenti specializzazioni tecniche.

2. Individuati gli ambiti di competenze professionali di cui al precedente comma 1 e tenuto conto dell'istituzione delle nuove quattro aree del sistema di classificazione del personale definite dal CCNL (Area delle elevate professionalità, Area dei funzionari, Area degli assistenti, Area degli operatori), si individuano all'interno di esse le seguenti famiglie professionali, ognuna delle quali comprende lavori con comuni orientamenti e finalità e con approcci professionali e competenze uguali o simili:

	<i>ambiti di competenze professionali</i>	
<i>Aree del sistema di classificazione professionale di cui al CCNL Funzioni Centrali</i>	AMMINISTRAZIONE	SPECIALIZZAZIONI TECNICHE
AREA EP	EP AMMINISTRAZIONE	EP TECNICO
AREA FUNZIONARI	FUNZIONARIO AMMINISTRAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO
AREA ASSISTENTI	ASSISTENTE AMMINISTRAZIONE	ASSISTENTE TECNICO
AREA OPERATORI	OPERATORE AMMINISTRATIVO-TECNICO	

3. In merito alle competenze professionali richieste per ciascuna famiglia professionale si rimanda a successiva sessione negoziale.

4. L'assegnazione di ciascun lavoratore alle nuove famiglie professionali è effettuata, in sede di prima applicazione, con riferimento al personale in servizio dalla data del 31 ottobre 2022, sulla base della seguente tabella di corrispondenze:

Attuali Aree	Attuale inquadramento		Famiglia professionale di nuova attribuzione	Nuove Aree di classificazione professionale del CCNL Funzioni centrali
Area C	Specialista in attività amministrative	→	Funzionario di amministrazione	Area Funzionari

	Specialista in attività tecniche - Forestale	→	Funzionario tecnico	
	Specialista in attività tecniche - Agronomo	→		
	Specialista in attività tecniche - Ingegnere	→		
Area B	Istruttore amministrativo	→	Assistente di amministrazione	Area Assistenti
	Istruttore tecnico - informatico	→	Assistente tecnico	
	Istruttore tecnico - Geometra	→		
	Istruttore tecnico - perito agrario	→		
Area A	Operatore servizi ausiliari	→	Operatore amministrativo/tecnico	Area Operatori

Art. 8

Clausole programmatiche e finali

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 09/05/2022, le parti convengono altresì di avviare, entro il mese di febbraio del 2023, le trattative per la definizione del contratto integrativo 2023.
2. Per quanto non disciplinato nel presente accordo, restano in vigore le clausole del precedente contratto integrativo, sottoscritto in data 30 ottobre 2009, in quanto compatibili con il presente contratto e con le vigenti disposizioni, fermo restando quelle soppresse e/o modificate dal presente accordo.
3. L'Amministrazione fa rilevare le criticità riscontrate in merito all'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'art. 49, comma 2 e all'articolo 52, comma 4, del CCNL vigente, sottoscritto in data 09/05/2022. A tal fine fa presente che, con nota protocollo n. 8093/2022 del 07/12/2022, al fine di conoscere la corretta procedura applicativa in merito ai richiamati istituti contrattuali, ha provveduto a formalizzare all'ARAN un apposito quesito ed è in attesa di risposta.