



Comune di Casamassima
CITTA' METROPOLITANA DI BARI

Collegio dei Revisori dei Conti

VERBALE N. 7 del 24.03.2025

Oggetto: PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 70 DEL 21.03.2025: "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027. APPROVAZIONE

In data 24.03.2025 alle ore 12,45, nel Comune di Casamassima, nella stanza del Responsabile dei Servizi Finanziari, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti, nelle persone del Presidente Dott. Roberto Ressa dei componenti Dott. Marino Bozzetti e Dott. Giuseppe Fruni, giusta nomina disposta con deliberazione di Consiglio Comunale n. 6 del 24.01.2025.

Funge da segretario il Dott. Giuseppe Fruni.

PREMESSO che in data 21.03.2025, tramite posta elettronica certificata, dal Servizio Ragioneria del Comune di Casamassima, è pervenuta all'Organo di Revisione la richiesta di parere in oggetto corredata di tutti gli allegati, inizia i propri controlli ai fini del rilascio del parere ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 e dell'articolo 239 comma 1, lett. b) del D. Lgs. 267/2000, sulla SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE 3.3) - PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2025/2027".

VISTI:

- l'art. 6 comma 1 del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. con mod. dalla l. 6 agosto 2021, n. 113;
- il D.P.R. 24 giugno 2022 n. 81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il cui art.1, c.1, che prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

✓ Piano della performance (ex art. 10, commi 1 e 1-ter, del d.lgs. 150/2009);

✓ Piano di prevenzione della corruzione (ex art. 1, commi 5 e 60 della l. 190/2012);

✓ Piano organizzativo del lavoro agile (ex art. 14, c. 1, della l. 124/2015);

✓ Piano dei fabbisogni del personale (ex art. 6, commi 1, 4, 6 del D.Lgs. n. 165/2001)

✓ Piano delle azioni concrete (ex art. 60-bis e 60-ter del D.Lgs. n. 165/2001)

✓ Piani di azioni positive (ex art. 48, c. 1, del d.lgs. 198/2006);

✓ Piano della Formazione;

- il D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento sulla definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione e fornisce, in allegato, il Modello di Piano-Tipo, a cui le pubbliche amministrazioni devono attenersi nella redazione del nuovo documento di programmazione unificata e integrata;

- l'art. 7, c. 1 del D.M. n. 132/2022, che stabilisce che "Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data" e l'art. 8, comma 2, che stabilisce "In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci";

PRESO ATTO che per i soli enti locali, il termine ultimo per l'adozione del PIAO 2025/2027 è fissato al 30 marzo 2025, a seguito del differimento al 28 febbraio 2025 del termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2025/2027, disposto dal decreto del Ministro dell'interno del 24 dicembre 2024 (G.U. del 3 gennaio 2025);

VISTI

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 91, D. Lgs. n. 267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";

- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 e smi "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei

servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...”;

- l’art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita “Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia (...);

- l’art. 1, comma 557-ter, della L. n. 296/2006 che prevede che, in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, «in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione»;

- l’art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall’anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all’anno precedente;

- le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all’art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 in esecuzione delle quali occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

considerato che

- il Comune di Casamassima, alla data del 31/12/2024 ha più di 50 dipendenti (n. 64) di cui 33 uomini e 31 donne, compreso il Segretario generale così composto:

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO INDETERMINATO (I) O DETERMINATO (D)		TEMPO PIENO (TP) O PARZIALE (PT)		TOTALE
		I	D	TP	PT	
DIRIGENTE/SEGRETARIO		I = 1	D = 0	TP = 1	PT = 0	1
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E CONTABILI / TECNICHE E PROGETTUALI / ASSISTENTE SOCIALE / VIGILANZA	I = 9	D = 0	TP = 9	PT = 0	9
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO / CONTABILE / TECNICO / AGENTE DI POLIZIA LOCALE	I = 44	D = 1	TP = 45	PT = 0	45

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	I = 9	D = 0	TP = 9	PT = 0	9
TOTALE		I = 63	D = 1	TP = 64	PT = 0	64

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 14.03.2025, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2025-2027;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 14.03.2025, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2025/2027, secondo lo schema di cui al D. Lgs. n. 118/2011;
- con deliberazione di G.C. n. 4 del 13/01/2023 con la quale è stata istituita la Struttura di riferimento per il PIAO (Giunta, Segretario generale, Responsabili dei Servizi);

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale nella sua nuova accezione, e cioè passando da strumento rigido che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate ad un innovativo paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP ora inserito nel PIAO, la cui dotazione organica diventa la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente in funzione dei servizi da erogare, che viene espressa, quindi, in termini finanziari;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle allegata alla proposta deliberativa del PIAO anno 2025;
- ha attivato la piattaforma di certificazione dei crediti;
- ha attestato, come da espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, sempre da rispettare è pari a:

- Media triennio 2011-2012-2013: € 2.334.320,23;

- spesa di personale da rendiconto 2023 assoggettata al limite: € 2.890.926,87

Preso atto che il DPCM 17 marzo 2020, cui fa riferimento l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, dispone che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico

dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”;

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina nella sezione 3.3.a) del PIAO, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato (2023) risulta essere pari al **20,08%**, e che pertanto il Comune si pone al di sotto del “valore soglia” nella classificazione indicata dal DPCM all’articolo 4, tabella 1, fascia “F” pari al **27%**;

rilevato che dal 2025 all’Ente si applica l’art. 4 comma 2 che dispone: *“A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall’art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”*;

Considerato pertanto che la capacità assunzionale calcolata è quella sotto riportata:

Titolo	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	11.814.362,34	12.627.422,18	10.456.015,88
2 - Trasferimenti correnti	1.857.402,42	1.239.237,48	1.720.639,99
3 - Entrate extratributarie	1.384.658,19	2.237.136,41	2.069.846,84
altre entrate	0,00	0,00	0,00
Totale entrate	15.056.422,95	16.103.796,07	14.246.502,71
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			15.135.573,91
F.C.D.E.			740.170,29
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			14.395.403,62

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
20,08 %	27,00 %	31,00 %	10,92 %
Soglia rispettata	SI	SI	

Incremento massimo spesa	995.832,11	
Totale spesa con incremento massimo	3.185.651,34	NO

Spesa del personale anno 2018	2.611.189,62
Resti assunzionali	0,00

Le previsioni di spesa di personale appostate nel Bilancio di previsione 2025 – 2027, in rapporto alle previsioni di entrata, determinate in base alla medesima metodologia già utilizzata per il calcolo

dell'indice sopra mostrato, determinano un valore rispettoso delle prescrizioni contenute nel citato art. 4, D.M. 17 marzo 2020 come segue:

Anno	2025	2026	2027
A – spesa di personale (macroaggregato DM 17 marzo 2020)	€ 3.342.529,33	€ 3.342.529,33	€ 3.342.529,33
B – Media entrate correnti ultimo triennio	15.421.203,76	14.769.577,15	14.717.915,00
C – FCDE ultima annualità considerata	1.208.890,40	1.465.993,12	1.465.993,12
D (B – C) - Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	14.212.313,36	13.303.584,03	13.251.921,88
A / D	23,5%	25,12%	25,22%
Valore soglia comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27%	27%	27%

Considerato che ai fini della strategia assunzionale per il triennio 2025-2027, l'Ente rispetta il limite per il triennio 2025-2027 della spesa programmata di personale, anche se solo presunta, rispetto alla media del triennio 2011-2013 ex art. 1 comma 557 L. 296/2006, come da tabella di seguito riportata:

- valore medio di riferimento del triennio **2011/2013**: Euro **2.334.320,23**
- spesa di personale, presunta, ai sensi del comma 557, per il **2025** è la seguente: Euro **2.331.057,48**

	2.124.741,00	2.294.003,02
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio successivo alla luce della nuova contabilità		
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		
Spese per collaborazioni coordinate e continuativa nei contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	8.638,00	
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	3.000,00	
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in corvezione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		9.100,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000		27.718,96
Compenzi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 11 O comma 1 d.lgs. n. 267/2000		
Compenzi per i 111 incarichi conferiti ai sensi dell'art. 11 O comma 2 d.lgs. n. 267/2000		
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro nei contributi obbligatori	547.774,00	649.653,64
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada		
IRAP	168.064,53	193.537,81
Oneri per il nucleo familiare buoni pasto e spese per il nucleo familiare	23.495,00	17.620,74
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	19.343,51	24.500,00
Totale A	2.895.055,84	3.206.196,77
TIPOLOGIA 01 SPESA-VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	2025
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente alla luce della nuova contabilità		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	11.112,26	24.500,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegata nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate		
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali re Iressi	356.346,81	537.800,94
Spese per i rinnovi contrattuali futuri (2022-2024)		76.119,12
Spese per il personale a tempo determinato a categorie protette	188.559,84	66.831,55
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni nei quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni		
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada		
Incentivi per la riqualificazione		
Incentivi per la riconversione IMU TARI		
Diritti di voto comprensivi di oneri	4.716,70	20.863,00
Spese per l'assunzione di personale ex di ente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (l. n. 30 luglio 2010 n. 122 art. 9 comma 25)		
Massime spese autorizzate entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge n. 244/2007		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanza n. 1612012)		9.065,90
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente (specificare la tipologia di spesa ed il riferimento normativo, D.M.)		3.969,00
Spese per le assunzioni di personale effettuate ai sensi del DM 17 MARZO 2020 in deroga al limite solo per i Comuni virtuosi		135.389,71
Totale B	500.755,61	873.139,27

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B) 2.334.320,23 | 2.331.057,48

Considerato che la spesa di personale mediante forme di **lavoro flessibile** previste per l'anno 2025, derivante dalla presente programmazione dei fabbisogni di personale, è compatibile con il rispetto del dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010, come segue:

- valore spesa per lavoro flessibile anno **2009**: Euro **42.463,00**;
- Spesa per lavoro flessibile per l'annualità **2025** non eterofinanziata: Euro **27.718,96** annui

Considerato che:

- nel triennio 2025/2027 sono previste 2 cessazioni nel 2026 ed una nel 2027;
- il Comune di Casamassima intende programmare la seguente assunzione a **tempo indeterminato** di un funzionario tecnico di Elevata Qualificazione tramite Concorso pubblico/Scorrimento di graduatorie di altri enti/Mobilità per l'anno **2025**:

PIANO DELLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO PIENO (TP) O PARZIALE (PT)		TOTALE	COPERTURA FINANZIARIA	AREA	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE
		PT = 0	TP = 1				
AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO	PT = 0	TP = 1	1	SPESA COMPLESSIVA DI € 40.000,00 GRAVA SUI: CAP. 101601011 CAP. 101601021 CAP. 101601101 CAP. 101607011	V	01/04/2025
TOTALE		PT = 0	TP = 1	1			

- l'Ente intende programmare la seguente assunzione a **tempo determinato** di un istruttore amministrativo a tempo pieno per 3 anni:

INQUADRAMENTO	PROFILO	TEMPO PIENO (TP) O PARZIALE (PT)		DURATA	TOTALE	COPERTURA FINANZIARIA	DATA PRESUNTA ASSUNZIONE
		PT = 0	TP = 1				
AREA DEGLI ISTRUTTORI	AMMINISTRATIVO - ART. 90	PT = 0	TP = 1	3 ANNI	1	Cap. 101201011 101201021 101201101 101207011	01/04/2025
TOTALE		PT = 0	TP = 1		1		

- la copertura finanziaria delle assunzioni a tempo indeterminato e determinato è garantita all'interno del bilancio di previsione 2025-2027 nel rispetto delle risorse stabilite all'interno della sezione "PROGRAMMAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DA DESTINARE AL FABBISOGNO TRIENNALE DI PERSONALE 2025-2027" del DUP 2025/2027;
- la copertura dei posti già in dotazione organica descritta nel PIAO e attualmente ricoperti qualora si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento, non necessita di modifica del presente fabbisogno nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia;

- il rapporto medio tra dipendenti e popolazione (giusta Decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020 – G.U. n. 297 del 30 novembre 2020) per la fascia demografica tra 10.000 e 19.999 abitanti: 1/166 e la situazione del Comune di Casamassima al 31/12/2024 è la seguente:

•popolazione: 19.317 abitanti (aggiornato al 31.12.2024);

•n. massimo di dipendenti potenzialmente assumibili: $19.317 \text{ (abitanti)} / 166 \text{ (parametro)} = 116,36$;

•n. posti occupati: n. 63 dipendenti (di cui 1 dipendenti a tempo determinato). Tra questi n. 63 a tempo pieno; pertanto il rapporto dipendenti-popolazione ($63/19.317$) pari ad $1/306$ è inferiore al valore medio di $1/166$ definito dal D.M. del 18 novembre 2020;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000 (TUEL)

esprime

parere favorevole sulla proposta di approvazione del PIAO 2025/2027 sottosezione 3.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per l'anno 2025 inerente il fabbisogno di personale 2025-2027 di cui alla proposta di deliberazione n. 70 del 21.03.2025 di Giunta del Comune di Casamassima in oggetto.

Raccomanda, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2025-2027, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Si rammenta, infine, che ai sensi dell'art. 6, comma 4, D.L. 80/2021 ciascuna Amministrazione pubblica il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno o comunque entro 30 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione, nel proprio sito internet istituzionale e lo invia al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Alle ore 13,35 il verbale viene chiuso e sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Ressa Roberto

Dott. Marino Bozzetti

Dott. Giuseppe Fruni (firme digitali)