Prot. 291 – All.2

IPOTESI PIATTAFORMA

RINNOVO

CCNL GOMMA PLASTICA

GENNAIO 2026 – DICEMBRE 2028

PREMESSA

Con la presente ipotesi, Filctem - Cgil, Femca – Cisl e Uiltec – Uil, unitamente alla delegazione trattante, intendono dare formale avvio al rinnovo del CCNL Gomma Plastica Industria per la vigenza gennaio 2026 – dicembre 2028, riconfermando il modello e le prassi consolidate nel settore.

L'attuale contesto sociale ed economico è segnato dalle guerre, anche commerciali, e da una crescente instabilità geopolitica e attraversato dalle transizioni energetica, ambientale, digitale e demografica che stanno portando da un lato a forti cambiamenti e innovazioni tecnologiche e nei sistemi produttivi e di processo, dall'altro a pesanti ristrutturazioni e riorganizzazioni nel settore. Il rinnovo del CCNL si configura come protagonista nelle sfide che stanno coinvolgendo tutto il manifatturiero, comparto trainante del sistema produttivo del nostro Paese e dell'export, dalla transizione ecologica ed energetica a quella tecnologica e digitale.

Lo stravolgimento geopolitico, il nuovo equilibrio che scaturirà dagli esiti dei conflitti e le diverse politiche commerciali e dei dazi, influenzeranno e cambieranno i mercati di riferimento, già adesso fortemente impattati dalle difficoltà di approvvigionamento e dagli elevati costi della materia prima energetica, e delle materie prime in generale, che stanno deprimendo la crescita e comprimendo il potere d'acquisto delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il settore si colloca tra i più significativi comparti industriali in termini di occupazione, circa 165 mila addetti distribuiti in circa 3.860 imprese, in crescita costante dal 2021 ad oggi.

In termini di andamento economico e per produzione industriale, il settore esprime forte eterogeneità tra le varie destinazioni d'uso (gomma, cavi, pneumatici, plastica). La contrazione maggiormente significativa si registra nella filiera della componentistica per l'automotive, settore che risente di scelte epocali assunte a livello europeo sulla riduzione di emissioni di CO_2 senza l'individuazione, a monte, di una tecnologia alternativa e di politiche industriali di supporto, e dell'arretramento del principale produttore italiano. Il comparto della gomma risente, in particolare, degli importanti costi delle materie prime, soprattutto della gomma naturale, e quello della plastica dei timori rispetto all'applicazione del regolamento europeo imballaggi PPWR, la cui entrata in vigore è prevista per l'anno 2030, le restrizioni sull'utilizzo della plastica monouso (SUPD) e della pendente Plastic Tax, la cui entrata in vigore è stata via via rinviata dal 2019. Principi genericamente condivisibili, voluti dalla Commissione europea senza però norme e finanziamenti di accompagnamento delle trasformazioni e transizioni e senza un forte coinvolgimento delle Parti sociali europee. Rischi che potrebbero accentuarsi per le piccole e medie imprese, maggiormente vulnerabili rispetto a tali nuovi scenari, a causa della minor capacità di investimento e di assorbimento degli aumenti di costo.

Sfide importanti, che possiamo superare solo attraverso il continuo consolidamento delle relazioni industriali, ad ogni livello, per essere in grado, come in passato, di affrontare le crisi e di cogliere le opportunità di rilancio dell'intero settore.

Processi già in atto, come ad esempio la trasformazione dei comparti automotive, biomedicale, del packaging, oggetto di normative europee e nazionali, devono spingere l'intero settore a costruire una strategia di lungo respiro, in cui il contratto nazionale possa diventare uno strumento importante di governo dei cambiamenti. Per esercitare questo ruolo di cambiamento, è necessaria un'idea e un progetto di crescita complessiva, compatibile con l'ambiente, in grado di diminuire il gap competitivo e i differenziali economici che permangono rispetto ad altri Paesi, rivendicando una politica industriale di sviluppo dei settori, oggi assente in questo Paese, attraverso una programmazione economica che destini risorse economiche costituite sia da investimenti privati, sia da altrettanti investimenti pubblici.

Per questi motivi riteniamo fondamentale procedere rapidamente al rinnovo del CCNL di settore, in modo da dare stabilità e certezze che consentano di potersi concentrare al miglioramento delle condizioni di competitività e produttività delle imprese e con essa alla crescita dell'occupazione, della qualità della stessa attraverso il miglioramento delle condizioni sociali ed economiche delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Questa particolare fase e la rinnovata stagione di rinnovi contrattuali, non ci sottraggono dal ricomprendere, nell'ambito di questa negoziazione, l'esigenza di effettuare un bilancio rispetto ai dati reali ormai acquisiti.

Bisogna investire sulla qualificazione del settore per attrarre talenti, sullo sviluppo e/o riqualificazione delle competenze/professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori, sulla sostenibilità ambientale, sull'innovazione dei prodotti e dei processi, in un contesto di sempre maggiore coinvolgimento e sinergia tra mondo del lavoro e mondo dell'impresa, consapevoli che solo in questo modo si possono vincere le sfide dell'innovazione e delle transizioni.

FILCTEM – FEMCA – UILTEC riconfermano l'attuale modello contrattuale nel quale si prevedono i due livelli di contrattazione: norme chiare ed esigibili, autorità salariale a livello nazionale, di durata triennale, e contrattazione aziendale, da estendere, qualificare e valorizzare in modo da cogliere tutte le opportunità di crescita e di necessaria flessibilità, indispensabile per far fronte alle sfide globali.

Relazioni Industriali

Le relazioni Industriali rappresentano il punto di partenza imprescindibile per affrontare le sfide di competitività imposte dal sistema globale. È indispensabile rafforzare il dialogo sociale, attraverso un sistema partecipativo e costante delle relazioni, capace di diminuire il conflitto e valorizzare il confronto e il dialogo.

Per questo deve essere rafforzato il ruolo dell'OSSERVATORIO NAZIONALE, con l'obiettivo di renderlo un luogo concreto di discussione, di messa a fattor comune dei dati del settore, e dei suoi comparti, per costruire iniziative di politica industriale e di gestione delle transizioni da sostenere congiuntamente nei confronti delle Istituzioni nazionali ed europee.

Infatti, nel triennio appena trascorso, l'Osservatorio nazionale ha prodotto passi in avanti in termini di analisi e condivisione, tuttavia, nell'attuale scenario economico e geopolitico, crediamo sia fondamentale mettere in campo tutti gli strumenti utili alla gestione dei processi di trasformazione, a partire dall'Osservatorio nazionale stesso che va arricchito nella sua funzionalità e nelle tematiche oggetto di condivisione. Temi come Salute Sicurezza e Ambiente, transizione digitale e Intelligenza Artificiale, Diversità, Equità e Inclusione, dinamiche retributive nella loro diversa composizione anche in relazione alla Direttiva UE 970/2023, debbono trovare uno sviluppo sia a livello nazionale sia territoriale/aziendale. Inoltre, a fronte del lavoro finora svolto in commissione inquadramento, riteniamo che l'Osservatorio nazionale debba analizzare le dinamiche ed evoluzioni del mercato del lavoro e in particolare dei fabbisogni professionali espressi dal settore anche in raccordo tra il sistema produttivo e quello della formazione e scolastico, universitario e degli ITS.
Il tema delle relazioni industriali per essere proficuo ed efficace deve prevedere inoltre una maggiore agibilità per le RSU e per gli RLSSA, al fine di rendere concreti gli obiettivi che enunciamo congiuntamente di voler cogliere.

Contrattazione di Secondo Livello

Riteniamo che il secondo livello di contrattazione debba essere rafforzato ed esteso, aggiornando la normativa del CCNL in un quadro che consenta di condividere e sviluppare una forte relazione fra i due livelli di contrattazione.
Per questo è necessario sperimentare nuove modalità di relazione per favorire la contrattazione a livello territoriale, in particolare nelle filiere e nei distretti, o dove vi siano concentrazioni di PMI in realtà settoriali omogenee.
L'estensione del welfare contrattuale aziendale deve essere resa pienamente esigibile e si deve affiancare ad una più stringente definizione degli argomenti di cui la contrattazione aziendale può occuparsi, come ad esempio il tema delle classificazioni, quello dell'organizzazione e dell'orario di lavoro, della qualità e quantità dei percorsi formativi di aggiornamento e/o riqualificazione professionale, individuando anche le/i destinatari.
Prevedere tra i temi di confronto preventivo e monitoraggio con le RSU: analisi e verifica degli esiti dell'utilizzo e dell'impatto dell'intelligenza artificiale e dei processi di digitalizzazione nei luoghi di lavoro, soprattutto rispetto al mantenimento dei livelli occupazionali e degli orari di lavoro; analisi del sistema classificatorio prevalente rispetto alle mansioni svolte, alle tipologie contrattuali adottate in azienda, con la specificità di genere/età/titolo di studio; analisi degli appalti e delle diverse forme di decentramento produttivo, orari e lavoro agile/telelavoro.
Inoltre, chiediamo l'aumento dell'indennità sostitutiva del premio di risultato prevista dall'Allegato 1 del CCNL.
Da ultimo, fermo restando quanto previsto da consolidata giurisprudenza, chiediamo, al fine di renderle applicabile, di demandare al secondo livello l'individuazione di soluzioni adeguate per la definizione del tempo di vestizione.

Formazione

La formazione è da sempre elemento strategico per lo sviluppo delle competenze, della professionalità, della qualità e della sicurezza nel lavoro, della competitività positiva nel mercato ed elemento fondamentale e indispensabile per la gestione sociale delle transizioni demografica, ambientale, energetica e digitale.

Per questo è importante rafforzare il ruolo e la struttura dell'ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE, in particolare rispetto alla messa in trasparenza e certificazione della formazione effettuata, per la quale riteniamo non ulteriormente rinviabile la definizione delle modalità di registrazione e di certificazione di quella svolta dalle lavoratrici e dai lavoratori. È necessario che l'ORGANISMO BILATERALE NAZIONALE, dopo averne nominato le/i componenti, approfondisca preventivamente i fabbisogni formativi, le competenze e professionalità richieste dal settore per gli anni successivi. La messa in trasparenza sia dell'attività formativa svolta, con la relativa certificazione, che delle diverse competenze maturate dalle lavoratrici e dai lavoratori, diventa elemento centrale per aggiornare il sistema classificatorio e, congiuntamente, per governare le transizioni, e i loro effetti, attraverso una condizionalità sociale data dalla portabilità delle professionalità e competenze nel settore, nel mercato del lavoro e nel rapporto, da costruire e rafforzare, con le Istituzioni formative e delle politiche attive del lavoro.

Allo stesso tempo, va estesa la capacità contrattuale delle RSU e, laddove individuato, del Rappresentante dei lavoratori per la formazione, a partire dalla programmazione dei piani formativi, analizzando i fabbisogni dell'azienda, da attuarsi ad inizio anno attraverso apposito confronto con la RSU/Rappresentante dei lavoratori per la formazione, individuando anche il numero minimo delle giornate obbligatorie per ogni lavoratore dedicate alla formazione, tenendo conto dell'organizzazione del lavoro e degli orari, in modo da essere facilmente fruibili senza intaccare i tempi di riposo.

L'investimento sulla formazione deve essere costante e continuo, in quanto decisivo per il futuro delle aziende stesse. Per questo è necessario e non più rinviabile definire, nell'ottica di migliorare e qualificare il sistema di relazioni industriali, piani di formazione congiunta, su temi strategici per le dinamiche economiche ed industriali dell'impresa quali, ad esempio, la conoscenza del CCNL, i temi della Diversità, Equità e Inclusione, la digitalizzazione e la cultura della salute e sicurezza.

Inoltre, allo scopo di innalzare le competenze tecnico professionali e quelle di natura trasversale, chiediamo di introdurre 8 ore di formazione per ogni anno di vigenza del contratto, oltre a quelle previste da obblighi di legge, per un totale di 24 ore, fruibili anche nell'ambito di un unico programma.

Salute, Sicurezza e Ambiente

I temi di salute, sicurezza e ambiente assumono un ruolo sempre più centrale nel sistema complessivo delle relazioni industriali, sia a livello Nazionale che a livello territoriale.
L'introduzione di nuove normative sui prodotti utilizzati nei processi, il mutato scenario a livello di direttive sia nazionali che europee e le 500 mila denunce annuali di infortunio sul lavoro, con circa 1000 morti ogni anno, impongono una rinnovata attenzione a queste tematiche che diventano strategiche per la salute, sicurezza e benessere dell'ambiente di lavoro.
Per queste ragioni, proponiamo di costituire l'Organismo Paritetico Nazionale (OPN) Gomma-Plastica, superando l'attuale Commissione Paritetica nazionale, per le finalità previste dall'art. 51 del D.lgs 81/08, ed in particolare:

- Realizzare studi e analisi. L'organismo può svolgere attività di studio e analisi in collaborazione con INAIL sul settore Gomma plastica, con attenzione agli impatti su salute e sicurezza. L'OPN può redigere con l'INAIL le linee guida di indirizzo sui sistemi di gestione;
- Promuovere iniziative in materia di salute e sicurezza. Questo include la realizzazione di ricerche, la diffusione di buone pratiche per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, l'organizzazione di conferenze nazionali e seminari su queste tematiche;
- Gestire la formazione. L'organismo può occuparsi di promuovere e monitorare la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e di altre figure coinvolte nella prevenzione. In collaborazione con INAIL è possibile progettare ed erogare formazione per RLSSA e RSPP sui Sistemi di Gestione Integrata, i cui protocolli debbono essere rinnovati alla luce delle novità in ambito normativo.

Chiediamo di riconoscere 1 ora di assemblea, aggiuntiva alle 10 ore già previste, da svolgersi congiuntamente tra RLSSA e RSPP, per discutere e confrontarsi con le lavoratrici e i lavoratori sulle problematiche ambientali e sulle strategie aziendali sulla salute e sicurezza, tra cui la formazione.
Inoltre, è necessario introdurre nel CCNL la tutela delle spese legali/assicurazione, a carico dell'azienda, per le lavoratrici e i lavoratori che svolgono il ruolo di preposti.
Riteniamo necessario inoltre redigere delle linee guida sull'applicazione degli accomodamenti ragionevoli, pensate per conciliare esigenze produttive e inclusione lavorativa, e costituire, a livello aziendale, una commissione tecnica di "Inclusione lavorativa delle persone con disabilità", con composizione paritetica, che abbia il fine di attuare pienamente le linee guida.

Appalti

Gli obiettivi del rinnovo non possono che essere quelli del coinvolgimento sempre più attivo delle RSU e RLSSA. È importante ribadire il valore della responsabilità solidale fra appaltante e appaltatore riguardo ai trattamenti economici, normativi, previdenziali e di sicurezza dovuti ai lavoratori negli appalti, prevedendo momenti di coordinamento tra RLS e RLSSA di aziende appaltanti e in appalto, anche in ottica di prevenzione e responsabilità dell'azienda committente rispetto ai possibili infortuni e malattie professionali. Monitorare con cura ed evitare che il ricorso all'appalto sia finalizzato ad una riduzione dei costi per l'impresa appaltante a discapito dell'efficienza, definendo come criterio indispensabile per partecipare ad una gara d'appalto, l'applicazione di un CCNL sottoscritto dalle OO.SS. maggiormente rappresentative sul piano nazionale è il primo passo necessario contro il dumping contrattuale, tenendo conto, anche per gli appalti privati, del nuovo contesto normativo determinato dall'introduzione del D.Lgs n.36/2023.

Mercato del lavoro, diritti e tutele

Il nostro obiettivo è il superamento di ogni disparità di trattamento fra lavoratrici e lavoratori ed un loro sempre maggior coinvolgimento e partecipazione di tutti coloro i quali prestano la propria attività in azienda, con il solo intento di creare occupazione stabile e qualificata per rispondere alle sfide che il settore dovrà cogliere nei prossimi anni.

In tal senso chiediamo di qualificare l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro di settore, privilegiando il contratto a tempo indeterminato a tempo pieno e limitando l'utilizzo delle forme di lavoro temporaneo e precario.

Chiediamo quindi:

- la riformulazione della normativa prevista dall'art.2, paragrafo B, commi 21 e 22, abbassando gli attuali 44 mesi a 24 mesi, così come previsto dalla normativa di legge, e definendo che il contratto possa avere una durata superiore a 12 mesi, comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di causali collettive;
- la riduzione della percentuale totale di computo della somma tra tempi determinati e somministrazione a termine (art. 2, paragrafo B, comma 22), definendo inoltre che il limite sia riferito ad ogni singola unità produttiva;
- l'aumento del limite dal 3% al 5% per le trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, come previsto dall'art.10, comma 13, prevedendo inoltre un accesso aggiuntivo, rispetto alla % prevista dal CCNL, per le persone con disabilità, per quelle che rientrano da periodi prolungati di malattia e per lavoratrici madri o lavoratori padri al rientro dal periodo di congedo di maternità, paternità e parentale;
- l'aumento della maggiorazione prevista all'art. 10, commi 5 e 11: portare tutte/i al 16%, indipendentemente dalle eventuali clausole elastiche e flessibili;

- la revisione/aggiornamento del capitolo inerente il Diritto allo studio, prevedendo anche l'estensione a 3 giorni dei permessi previsti per le lavoratrici e i lavoratori studenti universitari per ogni esame sostenuto.

Orario di lavoro/Turni

Le modifiche legislative sulla previdenza hanno prodotto un evidente aumento dell'anzianità anagrafica della popolazione lavorativa appartenente a questo settore, dove soluzioni alternative quali accordi bilaterali di gestione per l'accompagnamento alla pensione o normative come quella sul lavoro usurante, non hanno purtroppo mitigato la situazione.
In un settore come quello della Gomma Plastica caratterizzato da un forte utilizzo dei turni, compresi tra i 15 e 21 settimanali, le ripercussioni alle modifiche degli schemi di turno sulla vita delle persone sono molto pesanti.
La gestione dell'organizzazione del lavoro in un contesto di cambiamento e le frequenti richieste di maggiore flessibilità anche negli schemi di turno già fissati, impongono attenzione verso le lavoratrici e i lavoratori, a partire dal tema dell'invecchiamento attivo.
È quindi necessario provare ad individuare nel CCNL e nella contrattazione aziendale, forme sperimentali per il ricambio generazionale, con l'obiettivo da un lato di accompagnare i lavoratori alla pensione con forme di lavoro meno pesanti (sia per mansione che per orario) e dall'altro di introdurre i giovani nel mondo del lavoro con la formazione e l'affiancamento realizzato dai futuri pensionandi.
Si richiede:

- una specifica riduzione orario aggiuntiva per i lavoratori addetti ai 3 turni;
- l'aumento dell'attuale indennità economica per la prestazione notturna art. 12, comma 5 CCNL;
- il miglioramento del trattamento delle festività cadenti nel giorno di riposo da 6,92 a 8 ore per i lavoratori adibiti al ciclo continuo, come previsto dall'art. 15 comma 2;
- il miglioramento delle maggiorazioni straordinarie;
- la possibilità, su base volontaria, di trasformare anche l'indennità di maggiorazione in quote di orario da inserire nel conto ore, individuando soluzioni maggiormente flessibili rispetto all'accesso al conto ore (ore interamente retribuite, fruite come riposi compensativi, miste 50% retribuite 50% fruite come riposi compensativi);
- la prosecuzione del percorso di parificazione del trattamento relativo alla maturazione delle ferie tra i lavoratori del gruppo 1-2-3, art. 16, comma 1 CCNL;
- l'aumento dell'indennità di funzione quadri, oggi 50 euro lordi, ferma al 2008 (art. 28, comma 5 CCNL).

Professionalità e sviluppo delle competenze

Nell'attuale scenario di competizione globale, la flessibilità organizzativa e quindi la capacità di adeguare velocemente i modelli organizzativi alle mutevoli condizioni del mercato, rappresentano la chiave con cui le aziende riescono a rimanere competitive e a svilupparsi.
Per questo l'attuale sistema classificatorio necessita di interventi di aggiornamento che, così come definito nell'ultimo rinnovo contrattuale, trovi compimento a partire da questa vigenza contrattuale, tenendo conto del lavoro di approfondimento tecnico della Commissione nazionale inquadramento.
La revisione dovrà essere in grado di aggiornare e rispondere al mutato scenario professionale e di contenere gli elementi necessari, da una parte alle imprese per utilizzare la professionalità dei lavoratori in modo efficace, dall'altra per lavoratrici e lavoratori di vedere riconosciuta la professionalità acquisita, anche attraverso la formazione effettuata, con spazi per migliorare ed innovare il sistema stesso in funzione di novità che dovessero emergere dalla contrattazione aziendale.

Diritti individuali

Il complesso sistema di regole del CCNL e i cambiamenti normativi e demografici, impongono alle Parti di migliorare e promuovere l'accesso ad un sistema di tutele e diritti che rispondano alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, valorizzando la responsabilità sociale dell'impresa per un maggiore bilanciamento tra le esigenze di vita e quelle di lavoro.

Per queste ragioni, chiediamo:

- il computo delle ore per donazione midollo osseo e donazione sangue, dell'art. 9, comma 4;
- di migliorare l'interpretazione normativa ed economica dell'art. 39, comma 10 del CCNL;
- che tutte le assenze collegabili alla condizione di disabilità o malattia certificata cronica o degenerativa di lungo periodo riconosciute, incluse le patologie certificate legate al ciclo mestruale, non siano computate ai fini della conservazione del posto, così come i primi 90 giorni, anche cumulativi, di ricovero ospedaliero;
- di proseguire il percorso di miglioramento in termini normativi ed economici rispetto a quanto previsto dall'art. 47 D.lgs 151/2001 e dall'art. 34, comma 9 in tema di congedo malattia figli;
- il riconoscimento di un ulteriore mese retribuito rispetto alla previsione legislativa e del CCNL per le donne vittime di violenza;
- l'anticipazione del TFR per importo commisurato all'ammontare delle retribuzioni perse a favore di dipendenti per sopravvenuta temporanea inidoneità alla mansione;

- per il superamento delle differenze retributive uomo/donna a parità di lavoro, prevedere per le lavoratrici che rientrano nell'interdizione anticipata e/o posticipata della maternità per causa dell'ambiente di lavoro (vedi sostanze disciolte nell'aria camera bianca), la maturazione di tutti gli istituti contrattuali per tutti i mesi di interdizione, elevando la maturazione dagli attuali 10 mesi previsti dall'art. 40, comma 4 e migliorando l'art. 40 comma 3, con la finalità di riconoscere l'integrazione al 100% nei casi di astensione obbligatoria anticipata dal lavoro per maternità a rischio e condizioni di lavoro ambientali pregiudizievoli alla salute della donna o del figlio/a;

- di migliorare l'art. 16 comma 4 inerente la sopraggiunta malattia durante le ferie, nell'ottica di tenere conto delle numerose sentenze in materia della Corte costituzionale.

Welfare Contrattuale

In un settore caratterizzato da una forte presenza di lavoro a turni e da un invecchiamento della base lavorativa, si avverte la necessità di costruire strumenti contrattuali che favoriscano il ricambio generazionale e l'assistenza di lungo periodo, attraverso un aumento del contributo a carico aziendale nel Fondo sanitario FASG&P.

Viene richiesto di elevare al 2% della retribuzione annua utile per il TFR, il contributo al Fondo Gomma Plastica a carico delle imprese. Inoltre, chiediamo di poter effettuare assemblee unitarie anche nelle aziende in cui Filctem – Femca – Uiltec non hanno rappresentanza sindacale con il fine di aumentare l'adesione delle lavoratrici e lavoratori, soprattutto per i più giovani, al Fondo stesso.

Salario

Nel paese è aperta una questione "salariale" che non può più essere disconosciuta.

Alla luce delle conseguenze già registrate e di quelle che deriveranno dal contesto descritto in premessa, in particolare dall'estendersi e dal perdurare dei conflitti e dal nuovo equilibrio geopolitico che cambierà i mercati internazionali, diventa ancor più centrale ricostruire una dinamica salariale che difenda fino in fondo un adeguato potere d'acquisto.

Pertanto, si richiede un incremento salariale complessivo (TEC) di 235 euro al livello F, previsto nel triennio gennaio 2026- dicembre 2028.

Chiediamo di non prevedere l'assorbibilità dei futuri aumenti economici derivanti dal rinnovo del CCNL.

Quota di partecipazione alle spese contrattuali

Si richiede a tutte le lavoratrici e lavoratori non iscritte/i ad alcuna OO.SS. di contribuire alle spese di rinnovo versando una quota una tantum del valore di 40 euro.

Roma, 24 luglio 2025