

## **ACCORDO PER LA REGOLAMENTAZIONE PRESSO GLI UFFICI CENTRALI DEL LAVORO AGILE EMERGENZIALE FINO AL 31 DICEMBRE 2020**

Il giorno 15 ottobre 2020, si sono incontrati i rappresentanti dell’Agenzia delle Entrate, di seguito citata come “Agenzia”, la RSU degli Uffici centrali e i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali delle aree professionali firmatarie del CCNL Funzioni centrali, per l’attuazione di quanto definito dall’Accordo nazionale del 17 settembre 2020, in ordine alla regolamentazione del lavoro agile emergenziale fino al 31 dicembre 2020.

Le parti:

**VISTE** le seguenti fonti normative, contrattuali e amministrative:

- Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", ed in particolare gli articoli da 18 a 23 in tema di lavoro agile;
- Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 1 del 25 febbraio 2020, recante “Prime indicazioni in materia di contenimento e gestione dell’emergenza epidemiologica da COVID-2019 nelle pubbliche amministrazioni al di fuori delle aree di cui all’articolo 1 del decreto-legge n. 6 del 2020”;
- Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione n. 1 del 4 marzo 2020, recante “Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa”;
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell’11 marzo 2020, recante “Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale”, ed in particolare l'articolo 1, punto 6, il quale prevede che “fermo restando quanto disposto dall' art. 1, comma 1, lettera e), del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'8 marzo 2020 e fatte salve le attività strettamente funzionali alla gestione dell'emergenza, le pubbliche amministrazioni, assicurano lo svolgimento in via ordinaria delle prestazioni lavorative in forma agile del proprio personale dipendente, anche in deroga agli accordi individuali e agli obblighi informativi di cui agli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81 e individuano le attività indifferibili da rendere in presenza”;
- Decreto Legge del 17 marzo 2020, n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse

all'emergenza epidemiologica da Covid-19", convertito con modificazioni dalla Legge 24 aprile 2020, n. 27;

- Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2 del 1° aprile 2020, recante "Misure recate dal decreto-legge 17 marzo 2020 n. 18, recante "Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori ed imprese connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19". Circolare esplicativa";
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 3 del 4 maggio 2020, recante "Modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nell'evolversi della situazione epidemiologica da parte delle pubbliche amministrazioni", con particolare riferimento alla cosiddetta "fase due" dell'emergenza da COVID-19;
- Articolo 263, del Decreto Legge 19 maggio, 2020 n. 34, convertito in Legge n. 77 del 17 luglio 2020, e modificato dalla Legge 11 settembre 2020, n. 120, con il quale si dispone che *"al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e la celere conclusione dei procedimenti, le amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adeguano l'operatività di tutti gli uffici pubblici alle esigenze dei cittadini e delle imprese connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali. A tal fine, fino al 31 dicembre 2020, in deroga alle misure di cui all' articolo 87, comma 1, lettera a), e comma 3, del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, organizzano il lavoro dei propri dipendenti e l'erogazione dei servizi attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, rivedendone l'articolazione giornaliera e settimanale, introducendo modalità di interlocuzione programmata, anche attraverso soluzioni digitali e non in presenza con l'utenza, applicando il lavoro agile, con le misure semplificate di cui al comma 1, lettera b), del medesimo articolo 87, al 50 per cento del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte in tale modalità e comunque a condizione che l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini e imprese avvenga con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente. In considerazione dell'evolversi della situazione epidemiologica, con uno o più decreti del Ministro per la pubblica amministrazione possono essere stabilite modalità organizzative e fissati criteri e principi in materia di flessibilità del lavoro pubblico e di lavoro agile, anche prevedendo il conseguimento di precisi obiettivi quantitativi e qualitativi. Alla data del 15 settembre 2020, l'articolo 87, comma 1, lettera a), del citato decreto-legge n. 18 del 2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 27 del 2020 cessa di avere effetto"*.
- Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri dell'11 giugno 2020, recante *"Ulteriori disposizioni attuative del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, recante misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, e del decreto-legge 16 maggio 2020, n. 33, recante ulteriori misure urgenti per fronteggiare l'emergenza epidemiologica da COVID-19"*, ed in particolare l'art. 3, comma 5, il quale prevede che *"nel predisporre, anche attraverso l'adozione di appositi protocolli, le misure necessarie a garantire la progressiva riapertura di tutti gli uffici pubblici e il rientro in sicurezza dei propri dipendenti con le modalità di cui all' art. 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, le*



*pubbliche amministrazioni assicurano il rispetto delle prescrizioni vigenti in materia di tutela della salute adottate dalle competenti autorità”;*

- Protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", sottoscritto il 24 luglio 2020 con le Organizzazioni Sindacali, a cui le singole amministrazioni dovranno *“adeguarsi, nel rispetto del richiamato articolo 263 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, ferme restando le specifiche disposizioni adottate nel rispetto della propria autonomia, anche attraverso l'adozione di protocolli di sicurezza specifici”;*
- Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 3 del 24 luglio 2020 avente ad oggetto *“Indicazioni per il rientro in sicurezza sui luoghi di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”;*
- Decreto legge 30 luglio 2020 n. 83, convertito con modificazioni dalla legge 25 settembre 2020 n. 124, concernente la proroga dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 fino al 15 ottobre 2020 in relazione ai termini previsti da alcune disposizioni legislative emanate durante il periodo di emergenza sanitaria, ed in particolare a quanto statuito dall'articolo 1, comma 3, che dispone che *“i termini previsti dalle disposizioni legislative di cui all'allegato 1 sono prorogati al 15 ottobre 2020, salvo quanto previsto al n. 32 dell'allegato medesimo, e le relative disposizioni vengono attuate nei limiti delle risorse disponibili autorizzate a legislazione vigente”*, nonché dal comma 4, secondo cui *“i termini previsti da disposizioni legislative diverse da quelle individuate nell'allegato 1, connessi o correlati alla cessazione dello stato di emergenza dichiarato con delibera del Consiglio dei ministri del 31 gennaio 2020, non sono modificati a seguito della proroga del predetto stato di emergenza, deliberata dal Consiglio dei ministri il 29 luglio 2020, e la loro scadenza resta riferita al 31 luglio 2020”;*
- Il n. 14 dell'allegato 1 al Decreto legge 30 luglio 2020 n. 83, relativo all'articolo 39 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, ed in particolare il comma 1 secondo cui *“Fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19, i lavoratori dipendenti disabili nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, hanno diritto a svolgere la prestazione di lavoro in modalità agile ai sensi dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, a condizione che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della prestazione”;*
- Decreto legge n.125 del 7 ottobre 2020 - *Misure urgenti connesse con la proroga della dichiarazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-19 e per la continuità operativa del sistema di allerta COVID, nonché per l'attuazione della direttiva (UE) 2020/739 del 3 giugno 2020*, emanato a seguito della Delibera del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 ottobre che ha prorogato, fino al 31 gennaio 2021, lo stato di emergenza e che ha introdotto tra le ulteriori misure, e in aggiunta a quelle già vigenti, l'obbligo di avere sempre con sé un dispositivo di protezione delle vie respiratorie, nonché l'obbligo di



indossarlo nei luoghi al chiuso diversi dalle abitazioni private e comunque fatti salvi i protocolli di sicurezza e le linee guida anti contagio;

- DPCM del 13 ottobre 2020;
- Legge del 13 ottobre 2020, n. 126 di conversione del decreto legge n. 104/2020 e in particolare:
- Articolo 21-bis della legge 13 ottobre 2020 n. 126, di conversione del decreto legge n. 104 del 14 agosto 2020, che prevede per i dipendenti genitori di minori di quattordici anni lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile per tutto il periodo di quarantena eventualmente disposto dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente a seguito di contatto verificatosi ai sensi all'interno del plesso scolastico, oppure verificatosi nell'ambito dello svolgimento di attività sportive di base, attività motoria in strutture quali palestre, piscine, centri sportivi, circoli sportivi sia pubblici che privati, oppure se il contatto si è verificato all'interno di strutture regolarmente frequentate per seguire lezioni musicali e linguistiche;
- Accordo del 30 aprile 2020 e Protocollo del 3 maggio 2020 e Linee Guida sulle misure di prevenzione e protezione adottate a seguito del D.P.C.M. 26 aprile 2020, tutt'oggi validi ed efficaci;
- Accordo del 28 luglio 2020 sottoscritto con le OO.SS. per la *definizione delle misure di prevenzione e la sicurezza dei dipendenti in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19" per lo svolgimento delle attività lavorative esterne*;
- Accordo del 17 settembre 2020 sottoscritto con le OO.SS., ad eccezione della O.S. USB PI e della O.S. CGIL FP, con cui è stato approvato il Disciplinare per la Regolamentazione del Lavoro agile, in relazione all'emergenza sanitaria da COVID-19, nel periodo dal 15 settembre al 31 dicembre 2020;
- Direttiva del Direttore dell'Agenzia del 5 agosto 2020;
- Direttiva del Direttore dell'Agenzia dell'11 settembre 2020 ove è precisato che *"Nella prospettiva della graduale estensione dello smart working a regime, può ritenersi, in un'ottica coerente con le indicazioni ricavabili da una lettura combinata dei commi 4 e 4bis dell'art. 263 del decreto rilancio, che la quota di personale da collocare in lavoro agile, cui fa riferimento la norma citata, possa essere anche superiore alla percentuale indicata dalla stessa a condizione – si sottolinea – che la soluzione adottata consenta il regolare svolgimento dell'azione amministrativa e il soddisfacimento delle esigenze dell'utenza, nel pieno rispetto dei protocolli di sicurezza"*;
- Nota del Capo Divisione Risorse n. 308124 del 18 settembre 2020 relativa a precisazione in ordine ai lavoratori "fragili", alla luce di indicazioni fornite dalla Circolare Ministero delle Salute/Lavoro prot. n. 28877 del 04/09/2020;
- Articolo 7, comma 7, del vigente CCNL FC che prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa di sede territoriale, i criteri di adeguamento presso la sede di quanto definito a livello nazionale relativamente, tra l'altro, ai *"riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi"*;



**Preso atto** che l'attuale fase emergenziale è caratterizzata da una preoccupante recrudescenza dell'epidemia che rende indispensabile mantenere il massimo livello di prudenza e cautela nella modulazione dell'attività lavorativa;

**Che si rende** necessario attivare la contrattazione con le rappresentanze sindacali per la definizione presso gli Uffici Centrali dell'Agenzia delle Entrate dei criteri di adeguamento di quanto definito dall'Accordo nazionale del 17 settembre 2020 in ordine alla regolamentazione del lavoro agile emergenziale, fino al 31 dicembre 2020

## CONVENGONO

### *Articolo 1*

#### *Ricognizione delle attività riconducibili a lavoro agile*

1. Le attività che possono, o meno, essere svolte in lavoro agile sono indicate nell'Informativa e nel relativo allegato 1 di cui al Verbale d'Intesa del 5 agosto 2020, che potranno essere aggiornate dall'amministrazione anche in relazione al progredire delle soluzioni tecnologiche, previo confronto con le OO.SS. e con la RSU in attuazione del vigente CCNL Funzioni Centrali.
2. La percentuale minima del 50%, prevista dall'articolo 263 del decreto legge n. 34/2020, convertito con modificazioni dalla legge n. 77/2020, confermata dall'art. 3, comma 3 del DPCM 13 settembre 2020, è individuata attraverso criteri o metodi di calcolo basati non sul numero delle persone, quanto sul montante delle ore relative alle attività lavorabili da remoto. I lavoratori c.d. "fragili" o conviventi con persone "fragili" non concorrono alla quantificazione della predetta percentuale.

### *Articolo 2*

#### *Lavoro agile*

1. Fino al 31 dicembre, data di vigenza del Disciplinare per la regolamentazione del lavoro agile emergenziale approvato con l'Accordo del 17 settembre 2020, presso le sedi degli Uffici Centrali, che svolgono prevalentemente attività di coordinamento e indirizzo, il lavoro agile è la modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da valorizzare e preferire, e da attuare attraverso sistemi che consentano il massimo coinvolgimento di personale, in osservanza delle direttive interne tese ad assicurare il massimo rispetto delle misure di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori.
2. Su base volontaria, può accedere al lavoro agile tutto il personale, di qualifica dirigenziale e non.
3. Al fine di consentire la migliore conciliazione tra la piena tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e la graduale ripresa delle attività, ai lavoratori che svolgono attività da eseguire necessariamente in presenza sarà garantita la possibilità di accedere al lavoro agile



attraverso l'attuazione di meccanismi di rotazione tra personale con professionalità omogenea, che consentano l'alternanza tra modalità in presenza e modalità in lavoro agile.

### ***Articolo 3***

#### ***Rilevazione adesione al lavoro agile***

1. Al fine di consentire ai dipendenti degli Uffici Centrali di esprimere la volontà di proseguire l'attività lavorativa in modalità agile, oppure di rientrare in presenza tutti i giorni, è avviata, a cura di ciascun datore di lavoro (Capo Divisione e Direttore Centrale), avvalendosi dei Responsabili degli uffici della propria struttura, una apposita rilevazione sulla base di criteri univoci e omogenei indicati dalla DC RUO.
2. L'Agenzia comunica tempestivamente gli esiti della rilevazione alla RSU e alle OO.SS.

### ***Articolo 4***

#### ***Modalità di svolgimento della prestazione***

1. Considerato il preoccupante evolversi della situazione epidemiologica connessa all'emergenza sanitaria da Covid 19 che attualmente registra un significativo incremento dei casi su tutto il territorio nazionale e tenuto conto della specificità delle prestazioni lavorative svolte presso le sedi degli Uffici Centrali, il numero dei rientri in ufficio del personale che abbia scelto di prestare la propria attività in modalità agile, deve essere prioritariamente programmato previa verifica della effettiva necessità degli stessi e del rispetto delle misure di sicurezza.
2. Qualora sussistano le condizioni di cui al precedente comma 1, il numero dei rientri, indicativamente di 4 giorni al mese, sarà individuato in accordo con il proprio datore di lavoro (Capo Divisione e Direttore Centrale), avvalendosi dei Responsabili degli uffici della propria struttura.
3. Potrà essere valutata la richiesta dei lavoratori di effettuare un numero di rientri anche in misura superiore a quello indicativamente riportato al precedente comma 2.
4. Ogni singolo Datore di lavoro provvederà a comunicare a tutto il personale della propria struttura centrale preventiva informativa con cadenza mensile precisando le effettive necessità che giustificano la presenza in ufficio.
5. Qualora la prestazione sia resa, nell'ambito della stessa giornata, previa autorizzazione del Responsabile dell'ufficio, parte in presenza e parte in lavoro agile, l'inserimento del relativo giustificativo "*Lavoro agile Covid a ore*" determina per quella giornata la prevalenza della disciplina del lavoro agile.
6. Secondo il programma condiviso, il dipendente in lavoro agile comunica al responsabile dell'ufficio di appartenenza la propria presenza o inserendo nel sistema di rilevazione delle



presenze/assenze il giustificativo che corrisponde convenzionalmente a 7 ore e 12 minuti, oppure per le vie brevi. La prestazione di lavoro agile è effettuata nell'intervallo orario dalle 7:30 alle 20:00.

7. Restano invariate le consuete modalità per la richiesta di ferie o di altra tipologia di assenza previste per il personale.

## ***Articolo 5***

### ***Casi di esclusione dall'attività in presenza***

1. Fino alla cessazione dello stato di emergenza da COVID-19, non possono svolgere lavorazioni in presenza coloro che sono affetti dalle particolari patologie a rischio indicate dal Ministero della Salute (come ad esempio pazienti immunodepressi - persone con immunodeficienze congenite o secondarie - le persone trapiantate, le persone affette da malattie autoimmuni in trattamento con farmaci ad azione immuno-soppressiva, così come le persone con malattie oncologiche o onco-ematologiche), né coloro che convivono con persone affette da tali patologie o con persone anziane ultraottantenni.
2. Sono esclusi da svolgere lavorazioni in presenza i dipendenti genitori di minori di quattordici anni, per il periodo corrispondente alla durata della quarantena del figlio convivente disposta dal Dipartimento di prevenzione della ASL territorialmente competente, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, del decreto legge n. 111/2020, come modificato dall'articolo 21-*bis*, commi 1 e 2, della legge n. 126/2020, di conversione del decreto legge n. 104/2020.
3. Al ricorrere di particolari e motivate esigenze familiari e personali fino al termine dello stato di emergenza, è possibile prevedere prestazioni in lavoro agile senza rientri in servizio. A tal fine si richiama anche quanto previsto dall'articolo 1, comma 5, ultimo periodo dell'Accordo dell'8 luglio 2020, con riferimento ai lavoratori con figli in età scolare e ai lavoratori che utilizzano mezzi pubblici per raggiungere il posto di lavoro, pendolari, fuori Comune o fuori Regione.

## ***Articolo 6***

### ***Diritto alla disconnessione e contattabilità***

1. Nell'arco della giornata di lavoro agile, per garantire una efficace interazione con l'ufficio di appartenenza, il dipendente si rende disponibile a essere contattato nelle fasce orarie individuate tra le 10:30 e le 12:30 e tra le 15:00 e le 16:00, fatto salvo il diritto alla disconnessione in caso di prestazione lavorativa agile già completata o non ancora iniziata nella giornata o in caso di avvenuta comunicazione di sospensione della stessa prestazione lavorativa per esigenze personali.
2. Il dipendente, nell'impossibilità di essere contattato durante le fasce di contattabilità stabilite dal presente accordo, è tenuto a dare tempestiva comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza e contestualmente ad indicarne eventuale alternativa.



7

3. Per motivi di-privacy, lo strumento ordinario di contatto è l'indirizzo email fornito dall'amministrazione. Altre modalità di contatto sono facoltative e da concordare con il dipendente interessato.
4. Il dipendente ha diritto alla disconnessione al di fuori delle ore lavorative necessarie allo svolgimento dell'attività quotidiana in modalità agile, convenzionalmente indicate in 7 ore e 12 minuti. Inoltre, il dipendente ha diritto alla totale disconnessione nelle giornate non lavorative (sabato, domenica e festivi) e nelle fasce orarie giornaliere prima delle ore 7:30 e dopo le ore 20:00.
5. Il lavoratore segnala con tempestività gli eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa attraverso una comunicazione al responsabile dell'ufficio nel caso di malfunzionamento della connessione o delle dotazioni fornite dall'Agenzia o personali. Qualora il malfunzionamento persista, il responsabile indicherà al lavoratore, tenendo conto delle eventuali esigenze pratiche del lavoratore, le modalità di proseguimento della prestazione.
6. Il lavoratore che non aderisce allo smart working può optare per il lavoro in coworking presso un ufficio diverso da quello di organica appartenenza, di norma in ambito regionale, più vicino alla propria dimora abituale, purché in tale ufficio ci siano postazioni disponibili e l'accesso sia compatibile con il rispetto delle condizioni di sicurezza e di distanziamento sociale.

### *Articolo 7*

#### *Flessibilità*

1. Al fine di ridurre il numero di presenze in contemporanea nel luogo di lavoro, decongestionare le presenze nelle cosiddette "ore di punta", evitare il più possibile i contatti tra colleghi sia in entrata che in uscita, limitare al massimo gli spostamenti e le occasioni di assembramento, e per tener conto delle misure di riduzione dell'affollamento stabilite per i mezzi pubblici, nelle giornate di lavoro in presenza:
  - la flessibilità in entrata è dalle ore 7:30 alle ore 10:30, fatte salve le diverse e più favorevoli fasce già concordate e accordate;
  - la flessibilità in uscita è di 60 minuti;
  - la fascia oraria per la pausa pranzo è dalle 12.30 alle 15.00.
2. Nell'eventualità in cui la fruizione di tutte le tipologie di flessibilità sopra indicate non consenta al dipendente di completare l'orario di lavoro, il recupero dovrà essere effettuato entro l'ultimo giorno del secondo mese successivo a quello in cui la stessa si è verificata.
3. Per il personale che si reca in ufficio per il tempo minimo necessario a svolgere attività quali: acquisizione documentazione, consultazione fascicoli, accesso pc, ecc., non è



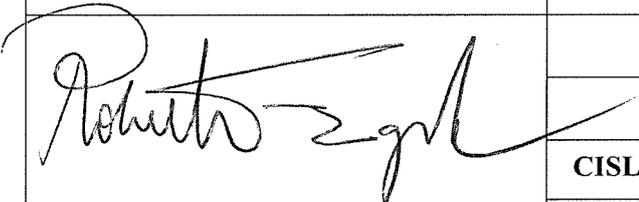
previsto un limite di orario in ingresso. In questi casi la prestazione lavorativa nella stessa giornata è resa in parte in presenza e in parte in modalità di lavoro agile.

### **Articolo 8**

#### **Clausola di rinvio e monitoraggio**

1. Per gli aspetti o per le clausole di maggiore garanzia non regolati dal presente Accordo, si applicano le previsioni dell'Accordo sottoscritto con le OO.SS. nazionali il 17 settembre 2020, nonché tutti gli altri Accordi e protocolli nazionali (anche futuri) sottoscritti in materia dalle parti sociali ed il Governo e/o i Ministri competenti.
2. Le Parti si impegnano a monitorare, aggiornare, integrare o modificare il presente Accordo, anche in funzione dell'effettivo andamento epidemiologico sul territorio nazionale e delle consequenziali determinazioni che si dovessero rendere necessarie.

**Roma, 15 ottobre 2020**

<b>AGENZIA DELLE ENTRATE</b>	<b>RSU</b>
	FIRMATO
	<b>OO.SS. TERRITORIALI</b>
	CISL FP FIRMATO
	FP CGIL FIRMATO
	UIL PA FIRMATO
	CONFSAL-UNSA FIRMATO
	FLP FIRMATO
	USB PI FIRMATO
	CONFINTESA FP FIRMATO