



SIULP *fi@sh*
COLLEGAMENTO
www.siulp.it - nazionale@siulp.it

del 28 ottobre 2018

WebApp **SIULP**



**I Codici fondamentali
a portata di click**

sempre aggiornati

**Perché se pensi in grande,
pensi Siulp**



GRATUITA
AGLI ISCRITTI SIULP



Compatibile
IOS e Android



Al fine di rispondere ai numerosi quesiti pervenuti da parte dei colleghi interessati all'applicazione, si comunica che stiamo lavorando con la casa editrice La Tribuna affinché la Webapp possa essere disponibile per il prossimo dicembre.

Ci stiamo già adoperando per predisporre un apposito modulo online di pre-iscrizione al servizio, che consentirà i colleghi interessati di avviare la procedura di registrazione definitiva sul portale La Tribuna e, una volta ottenute le credenziali con le istruzioni, poter usufruire dei codici. La pre-iscrizione sarà necessaria per poter attivare le licenze.

Con la WebApp sarà possibile consultare i Codici direttamente sullo smartphone o tablet, connessi ad internet, per rimanere sempre aggiornati.

- Codice penale e di procedura penale
- Codice di pubblica sicurezza
- Il nuovo codice della strada e il regolamento
- Codice dell'immigrazione
- Codice tributario
- Legislazione complementare di interesse per le Forze di Polizia (armi, misure di prevenzione, ordine pubblico, prostituzione, stupefacenti, terrorismo ecc.)

Personale dei Reparti Prevenzione Crimine. Impiego difforme degli operatori.

Richiesta chiarimenti urgenti

Riportiamo il testo della lettera inviata lo scorso 24 ottobre al Direttore Ufficio Relazioni Sindacali

Pregiatissimo Direttore,

sono costretto a richiedere la Sua cortese attenzione su una problematica che, stante la stringente normativa che ha istituito i Reparti in oggetto indicati e che ne ha vincolato il loro utilizzo persino nella redazione degli atti delle operazioni di P.G. effettuate dagli equipaggi, e che, da circa 4 mesi sta facendo registrare uno stravolgimento delle richiamate e stringenti normative al punto tale da far apparire, ormai, i predetti reparti a delle succursali dei Reparti Mobili.

Con nota dello scorso 21 giugno, infatti, avevamo criticato, con ampia ed argomentata esposizione, l'utilizzo, nel periodo estivo, dei singoli operatori dei Reparti Prevenzione Crimine con modalità difformi da quelle individuate e definite nel decreto istitutivo e nelle successive disposizioni attuative.

Avevamo in particolare insistito sull'irragionevole scelta di sopperire con personale specializzato a generiche carenze di organico di talune sedi territoriali, mettendo singoli operatori a disposizione di realtà che necessitavano di rinforzi temporanei ma tali da essere impiegati per sopperire ad esigenze di servizio ordinarie.

Come avevamo ragione di temere, una volta infranto il sottile diaframma frapposto allo svilimento delle peculiarità professionali di colleghi per la cui formazione sono state investite ingentissime risorse si sarebbe creato un pericolosissimo precedente che avrebbe avvalorato la perniciosa prassi di attingere, indiscriminatamente, al serbatoio dei R.P.C. per far fronte ad esigenze che, a nostro avviso, ben potrebbero essere soddisfatte con il ricorso ad altre soluzioni.

E se per quel che concerne la testé decorsa stagione estiva la deroga ai protocolli di impiego dei Reparti in menzione poteva forse essere giustificata in ragione dei concomitanti effetti del mancato turn aver che si andava ad innestare sulle rituali riduzioni della forza disponibile nel periodo feriale, nel caso concreto che ci vede costretti ad un nuovo intervento non si riesce davvero a capire quali fossero gli insuperabili ostacoli che non hanno consentito di individuare altrove le cinque - dicasi cinque - unità da destinare al rinforzo del controllo del territorio della città di Genova.

Osserviamo invero che questo è il periodo dell'anno in cui l'incidenza delle assenze per fruizione dei congedi ordinari è al minimo, e quindi non sarebbe stato difficile, con un ordinario sforzo gestionale, andare alla ricerca di quei cinque operatori. E questo a tacere della constatazione che, esattamente in questi giorni, saranno presi in forza e diventeranno ad ogni effetto disponibili all'impiego i 750 neo Agenti che, al termine del corso di formazione, sono già stati assegnati alle sedi di destinazione.

Ci pare insomma che la decisione di ricorrere al personale dei R.P.C. sia dovuta a motivi che ben poco hanno a che fare con la ragionevolezza o con effettive esigenze organizzative. Quali che siano le imperscrutabili ragioni di questa incomprensibile opzione, chiediamo l'immediata rimeditazione di questa ennesima violazione alle regole gestionali che presidono all'impiego di questi reparti anche perché, se non si interviene, si tradurrebbe in un spreco di risorse in netta collisione con i principi posti a presidio di una virtuosa e trasparente azione amministrativa.

Data l'imminente attivazione della contestata disposizione, si prega di voler dare alla presente un cortese quanto più sollecito riscontro.

Cordiali saluti.

Art. 36 L. 121/81- Subordinazione gerarchica

Con riferimento alla nota n. 12.1.106/603/2018/va del 5 luglio scorso, la Direzione Centrale per le Risorse Umane ha richiamato la circolare a firma del Capo della Polizia n. 559/A/1/ORG/Q/4/5662 del 10 novembre 2004, avente ad oggetto: "Questure: direttive per l'istituzione di uffici per le esigenze di amministrazione e gestione del personale, dei mezzi e delle risorse logistiche", in cui è previsto che la direzione degli Uffici del Personale presenti nelle Questure competa ad un funzionario appartenente ai ruoli ordinari della Polizia di Stato.

Ciò premesso, la medesima Direzione Centrale ha rappresentato come non sia in linea con le direttive dipartimentali, attribuire formalmente l'incarico di responsabile dell'Ufficio Personale ad un dipendente dell'Amministrazione Civile dell'Interno.

Di seguito riportiamo il testo della lettera inviata il 5 luglio 2018 al Direttore Ufficio Relazioni Sindacali:

"Direttore,

segnalammo già il 2 marzo 2017 una problematica che è tuttora vigente, pur con un nome nuovo, presso la Questura di Lecco. Com'è a Sua conoscenza, ma per scrupolo ribadiamo, nell'ambito della gestione e delle funzioni del personale, all'espletamento delle funzioni di carattere istituzionale è preposto il personale appartenente ai ruoli della Polizia di Stato mentre le funzioni di carattere amministrativo, contabili e

patrimoniali ed esecutive non di carattere tecnico e operaie, sono demandate al personale appartenente ai ruoli dell'Amministrazione civile dell'Interno.

Ciò in virtù, non di una idea di parte oppure di una interpretazione del SIULP, ma dell'art. 36 della L. 01.04.1981 n.121, tanto è vero che nelle Questure, nei Reparti Mobili e nei Compartimenti della Polizia Ferroviaria, della Polizia Stradale e della Polizia Postale e delle Comunicazioni a capo degli Uffici Amministrativo-Contabili e della gestione patrimoniale vi è un funzionario dell'Amministrazione civile dell'Interno.

Tutti gli altri uffici sono diretti da funzionari della Polizia di Stato. In tutti gli altri uffici i responsabili, così almeno dovrebbe essere, sono funzionari della Polizia di Stato. Ma alla Questura di Lecco ci sarebbe invece ad essere chiari almeno un "doppione". Forse in applicazione del brocardo latino *Melius est abundare quam deficere*.

Purtroppo, nostro malgrado, abbiamo ricevuto l'ennesima nota del SIULP di Lecco, con la quale si segnala in modo chiaro che un dipendente dell'Amministrazione Civile dell'Interno è stata promossa da coordinatore a responsabile dell'Ufficio Personale della Questura di Lecco. Ci domandiamo se le norma vigenti consentano alla dipendente in questione di svolgere la funzione di "responsabile" in un ambito, quindi, di esclusiva pertinenza, dal punto di vista funzionale, del personale della Polizia di Stato. Lo ribadiamo in modo chiaro, anche con il massimo rispetto per il lavoratore dell'Amministrazione Civile dell'Interno, chiedendoLe di indicare la norma che consenta la nomina di responsabile dell'Ufficio del Personale di una Questura ad un soggetto che non sia un poliziotto. Tutto qui.

Secondo noi vi è di più.

Infatti, la Circolare n.559/A/1/Org/Q/4/5662 del 10.11.204 a firma del Capo della Polizia pro tempore indirizzata alle Questure contenente le direttive per l'istituzione di uffici per le esigenze di amministrazione e gestione del personale, dei mezzi e delle risorse logistiche, prevede espressamente che le articolazioni interne dell'Ufficio del personale, denominate sezioni siano dirette da personale del ruolo degli ispettori, possibilmente della qualifica apicale.

Da quanto precede, si ricava, de plano, che la determinazione del Questore di Lecco violerebbero il contenuto dell'art. 36 della L. 121/81 e dell'art.4 della L. 782/82 che disciplina la subordinazione gerarchica, nonché della richiamata circolare, mortificando la competenza e la professionalità del personale della Polizia di Stato.

Ma stride ancora di più se analizziamo compiutamente le parole usate nell'ambito della varie riunioni del "ruolo tecnico" or quando fu detto che sia i tecnici sia i dipendenti dell'amministrazione civile dovranno svolgere le mansioni secondo il loro profilo professionale.

Senza voler oltremodo tediare con aspetti marginali ma che sostengono la necessità di un intervento chiarificatore sulla questione, aggiungiamo ad adiumentum che sembrerebbe, così si desume dalla nota trasmessa al SIULP Nazionale, che lo stesso dirigente dell'Ufficio Personale tenderebbe a sottolineare di essere il solo e l'unico responsabile ogni volta che si chiedono informazioni rispetto ad alcune "pratiche" dell'Ufficio del Personale.

Alla luce di quanto precede con la presente chiediamo, di nuovo, un Suo autorevole e urgente intervento al fine di ripristinare la situazione secondo legge fornendo al contempo, direttive generali che salvaguardino la specificità e impediscano o evitino il verificarsi di casi simili.

Conoscendo la Sua sensibilità, restiamo in attesa di cortese cenno di riscontro."

Fasce di reperibilità dei lavoratori pubblici in malattia

Si riporta il testo della nota dell'Ufficio Relazioni Sindacali 555/RS/01/61/3401 del 22 ottobre 2018:

Si fa riferimento alla nota n. 3.1.10/IC/589/2018 del 25 luglio scorso, con la quale codesta O.S. chiede un approfondimento della normativa che regola le fasce di reperibilità, che si differenziano per i lavoratori del settore privato da quelle del settore pubblico. Infatti, in caso di assenza per malattia le fasce di reperibilità dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono fissate secondo i seguenti orari: dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18.

Nel caso, invece, di lavoratori del settore privato sono stabilite nei seguenti orari: dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19, eccettuando codesta O.S., in quest'ultimo caso, una fascia oraria più breve (in totale 4 ore rispetto alle ore 9 previste per il dipendente pubblico).

Al riguardo, la Direzione Centrale per le Risorse Umane ha fatto presente che il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. recante disposizioni in materia di Polo unico per le visite fiscali, all'art. 18, comma 1, lett. d) dispone che: "... al fine di armonizzare la disciplina dei settori pubblico e privato, con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sono stabilite le fasce orarie di reperibilità entro le quali devono essere effettuate le visite di controllo. La tematica, pertanto, risulta essere all'attenzione del legislatore, in attesa di essere definita con apposito decreto.

La nostra lettera del 25 luglio 2018:

“Signor Capo della Polizia,

con La presente sottoponiamo alla Sua cortese attenzione una problematica in relazione alla quale riteniamo doveroso un approfondimento.

Si tratta della disciplina concernente le visite fiscali, nella pmte in cui l'esigenza di combattere il fenomeno dell'assenteismo deve fare i conti con la necessità di non oltrepassare quella soglia di tollerabilità oltre la quale si rischia di infliggere inutili e gravosi disagi a chi sta male e perciò versa in condizioni di sofferenza fisica e di grave disagio organizzativo.

La questione attiene, in particolare, alle fasce di reperibilità previste dalla normativa in materia di visite fiscali.

Poiché sono anni che si favoleggia dell'equiparazione tra pubblico e privato, oggi non scorgiamo motivazioni che possano plausibilmente giustificare e sostenere la differente previsione di una fascia di reperibilità più ampia per il lavoratore pubblico(9/13 - 15/18) rispetto al dipendente privato per il quale è contemplata una più breve (10/12- 17/19).

Riteniamo che tale differenziazione si ponga in aperta violazione rispetto al principio costituzionale di eguaglianza e sia in completa antitesi con quello di ragionevolezza.

In sintesi: Tizio e Caio entrambi lavoratori, rimangono coinvolti nel medesimo incidente stradale come trasportati dalla vettura del loro amico comune. Di conseguenza, Tizio che lavora nel settore privato, sarà sottoposto alle fasce di rispetto più brevi e Caio, per il solo fatto di lavorare nel settore pubblico, sarà sottoposto alla fascia di rispetto più lunga.

A ben vedere si tratta di un'inaccettabile situazione di disparità di trattamento, assolutamente sfornita di una plausibile base razionale.

Peraltro, in alcune circostanze, vi è il concreto rischio che chi si sia ammalato debba sommare alla condizione di sofferenza fisica una serie di ulteriori disagi derivanti dalla restrizione alla libertà personale.

Vi sono, invero, casi in cui la permanenza domiciliare forzata, in presenza di condizioni abitative che registrano la mancanza di un adeguato impianto di riscaldamento o refrigerazione nella stagione estiva, rischierebbe di aggravare il disagio in tutti quei casi in cui l'infmtunio o la malattia non compromettono le capacità motorie.

E' innegabile che il lavoratore debba fare tutto il possibile per ritornare al lavoro quanto prima, ma ci si deve interrogare se queste misure siano, invero, sempre idonee a contribuire al suo pronto recupero psicofisico e a facilitarne la guarigione.

Per le sopra esposte ragioni, siamo a chiedere un Suo autorevole intervento finalizzato ad attivare tutti gli strumenti previsti dall'ordinamento per definire, in modo omogeneo, le modalità applicative dell'istituto della reperibilità in caso di malattia ai fini della visita fiscale.

In particolare, considerato il ruolo della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, e la sua peculiare funzione di garanzia anche per quel che concerne l'omogenea applicazione della normativa statale a tutti i dipendenti pubblici, si chiede venga adottata una sollecita iniziativa, anche attraverso la richiesta di un parere al Consiglio di Stato, per rendere possibile, nella materia che ci occupa, l'applicazione di una disciplina omogenea a tutti i dipendenti pubblici compresi quelli della Polizia di Stato.

Attesa la specificità della questione, le implicazioni ravvisabili sotto il profilo dei diritti del personale e l'esigenza di evitare discriminazioni tra lavoratori pubblici e privati, confidiamo nella Sua sensibilità e capacità di ascolto.

Con l'occasione, Le inviamo sentimenti di elevata stima.”

Corresponsione dell'assegno funzionale

Si riporta il testo della nota 555/RS/01/33/2/3954 del 24 ottobre 2018, pervenuta in risposta alla nostra richiesta di chiarimenti n. 4.19/679/2018/fl del 13/9/2018 pubblicata sul Flash 39 del 15 settembre 2018.

“Si fa riferimento alla nota in epigrafe, con la quale sono stati lamentati ritardi nell'attribuzione dell'assegno di funzione al personale avente diritto.

Al riguardo, la Direzione Centrale per le Risorse Umane ha precisato che la mancata corresponsione dei compensi in argomento è stata determinata da problemi tecnici del sistema NoiPA manifestatisi nello scorso mese di marzo, per la risoluzione dei quali è stato immediatamente richiesto un intervento.

Successivamente, poiché non è pervenuto alcun positivo riscontro da parte di NoiPA in esito alla richiesta di sistemazione dell'anomalia, si è ritenuto di individuare un'alternativa per poter soddisfare le legittime aspettative dei dipendenti.

Sono stati coinvolti, dunque, gli Uffici Amministrativo-Contabili, ai quali è stato chiesto di effettuare le segnalazioni solo nella banca dati del CENPAS affinché quest'ultimo potesse predisporre i flussi da trasmettere a NoiPA, evitando, così, i problemi tecnici rilevati e non definiti.

La Direzione Centrale in parola, infine, nel rappresentare che attualmente sono in corso le attività di elaborazione della procedura informatica che consentirà di inviare tali aggiornamenti, ha comunicato che

darà tempestiva notizia circa l'avvenuto aggiornamento delle partite stipendiali dei dipendenti interessati, che potrà avvenire presumibilmente con il cedolino stipendiale del prossimo gennaio.”

L'aspettativa per dottorato di ricerca non può essere negata arbitrariamente al poliziotto

Il diniego dell'aspettativa per motivi di studio deve essere giustificato da una motivazione specifica e rigorosa, e non con le esigenze complessive della P.A.

Il principio è stato affermato dal TAR Liguria, I Sezione, con sentenza 16 luglio 2018 n. 626.

Il caso di specie ha riguardato un funzionario della Polizia penitenziaria, in servizio presso una Casa Circondariale ligure, che chiedeva il collocamento in aspettativa con mantenimento di trattamento economico, previdenziale e di quiescenza (ai sensi dell'art. 2 L. 13 agosto 1984 n. 476), essendo risultato vincitore di un concorso per dottorato di ricerca.

L'amministrazione penitenziaria denegava l'istanza motivando il provvedimento adducendo l'incompatibilità della richiesta aspettativa con le esigenze organizzative dell'Istituto penitenziario di assegnazione del ricorrente in considerazione della sua complessità operativa, data da una popolazione detenuta superiore alla capienza regolamentare e dalla presenza di un numero di funzionari appena necessario a coprire la pianta organica.

Il dipendente proponeva, allora, ricorso giurisdizionale, lamentando in primo luogo il vizio di motivazione alla luce della piena copertura del ruolo dei commissari della pianta organica della Casa circondariale cui era addetto (erano infatti presenti tutti e 5 i commissari previsti, dei quali 4 del ruolo direttivo ordinario ed 1 del ruolo direttivo speciale).

Il Ministero della Giustizia, costituitosi in giudizio, ha chiesto la reiezione del ricorso, perché infondato, ribadendo la valutazione di incompatibilità del congedo richiesto con le esigenze dell'Amministrazione, precisando che dei 5 commissari assegnati alla Casa circondariale solo 3 erano effettivamente in servizio presso il reparto di polizia dell'Istituto, mentre le altre unità prestavano servizio l'una al nucleo cittadino traduzioni e piantonamenti e l'altra presso il provveditorato regionale.

Il TAR Liguria, I Sezione, con sentenza 16 luglio 2018 n. 626 accoglieva il ricorso.

La normativa invocata dal ricorrente, nella sua formulazione originaria (art. 2 L. n. 476 del 1984) prevedeva il diritto pieno e incondizionato del dipendente ad essere collocato in aspettativa ai fini della frequenza di un dottorato di ricerca. L'articolo 19, comma 3, della L. 30 dicembre 2010 n. 240 ha modificato tale disposizione, subordinando la concessione del congedo alla compatibilità dello stesso con le esigenze dell'Amministrazione.

I giudici liguri, consapevoli che il beneficio previsto dalla richiamata normativa è espressione del diritto allo studio, costituzionalmente garantito, hanno mostrato di aderire all'orientamento giurisprudenziale secondo cui le rammentate modifiche legislative non stravolgono la natura dell'istituto in questione, nel senso che il collocamento in aspettativa, così come un suo eventuale diniego, è subordinato ad un'attenta valutazione da parte dell'Amministrazione di appartenenza alle sue esigenze organizzative, delle quali la stessa deve rendere conto fornendo una motivazione rigorosa che, a maggior ragione nel caso di diniego, esprima le oggettive ragioni di incompatibilità del collocamento in aspettativa richiesto dal dipendente con gli interessi e la funzionalità della P.A.

La legittimità del provvedimento di diniego è, pertanto, subordinata ad una specifica valutazione e ad una conseguente rigorosa motivazione non già rispetto alle generiche esigenze organizzative complessive dell'Amministrazione di provenienza, ma con riferimento alla professionalità, al ruolo e alle peculiarità di impiego dell'interessato, onde valutare se ricorrano effettivamente ragioni ostative all'accoglimento della sua domanda.

Invece, le motivazioni addotte dall'Amministrazione, nel caso di specie, non rispondevano secondo il TAR a detti stringenti requisiti, considerato da un lato che il riferimento alla popolazione detenuta non risultava correlata in modo evidente alla necessità della presenza del vicecommissario, in quanto allo stesso non erano assegnate funzioni operative di gestione dei detenuti; dall'altro lato è apparso inconferente il riferimento al numero di funzionari appena sufficiente a far fronte alle esigenze dell'Amministrazione, atteso che l'organico di 5 commissari previsto per l'Istituto in argomento risultava comunque interamente coperto alla data della domanda di aspettativa.

Congedo straordinario per gravi motivi

Un nostro affezionato lettore chiede delucidazioni in merito al congedo straordinario per gravi motivi. In particolare afferma di averlo richiesto per accompagnare la figlia di 6 mesi alla vaccinazione obbligatoria. Nel premettere che la prassi seguita dall'ufficio di appartenenza in questi casi era quella di concedere un giorno di congedo ordinario per poi trasformarlo a richiesta in un giorno di congedo straordinario, aggiunge che in considerazione di un uso sconsigliato della detta prassi, lo stesso ufficio di appartenenza ha deciso di non prendere in carico tali domande in quanto la vaccinazione rappresenta comunque un evento programmato dalle asl con molto anticipo e, quindi, non rientrante in situazioni di gravità e urgenza.

Il congedo straordinario per gravi motivi si può chiedere direttamente evitando di utilizzare un giorno di congedo ordinario per poi chiederne la tramutazione in congedo straordinario. Tuttavia, questo tipo di istituto è sottoposto ad un elevato grado di discrezionalità. In pratica ne è prevista la concessione oltre che in specifiche ipotesi previste da norme di carattere contrattuale, in tutti quei casi la cui gravità ed indifferibilità impedisce al dipendente di provvedere diversamente.

Quando l'Amministrazione afferma che "la vaccinazione rappresenta comunque un evento programmato dalle asl con molto anticipo e quindi non rientrante in situazioni di gravità e urgenza" ha evidentemente espresso una valutazione in base alla quale il diniego appare motivato, almeno sotto il profilo della legittimità della decisione. E' chiaro che possono esserci situazioni diverse come ad esempio il caso in cui il dipendente abbia interamente consumato il congedo ordinario e sia in situazione monoparentale. I dette situazioni, a nostro avviso, il congedo straordinario può essere concesso sulla base del fatto che non sia possibile provvedere diversamente.

Numero Verde
800 754445

www.eurocqs.it

FINANZIAMENTI FLASH

CESSIONE DEL QUINTO
PRESTITO CON DELEGA
PRESTITI PERSONALI
PRESTITI PENSIONATI

IN CONVENZIONE
CON IL **SIULP**

DIREZIONE GENERALE ROMA
Via A. Pacinotti, 73/81 - 00146
• Fax. 06 89280637 • info@eurocqs.it

PRESENTI IN TUTTA ITALIA

FINANZIAMO DIPENDENTI STATALI, PUBBLICI, PRIVATI E PENSIONATI

Eurocqs S.p.A., sede legale in Via A. Pacinotti n. 73/81 - 00146 Roma, cod. fisc./P.N.A n. 07551781003. Iscritta al n. 117 dell'Albo Unico tenuto da Banca d'Italia ai sensi dell'art. 106 del D. Lgs. 385/1993 ("TUB"), capitale sociale Euro 2.040.000,00 interamente versato, società appartenente al Gruppo bancario Mediolanum - società a socio unico e soggetta a direzione e coordinamento di Banca Mediolanum S.p.A. Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Per le condizioni contrattuali o per quanto non espressamente indicato è necessario fare riferimento al modulo denominato "Informazioni Europee di Base sul Credito ai Consumatori". A richiesta verrà consegnata gratuitamente una "copia idonea per la stipula" del contratto per la valutazione del contenuto. Eurocqs SpA, eroga finanziamenti e, nel collocamento di alcuni prodotti presso la clientela opera anche in qualità di distributore di altre banche e/o intermediari finanziari i quali, in tale ultimo caso, sono i diretti contraenti e titolari di tutti i rapporti contrattuali e si riservano la valutazione dei requisiti necessari alla concessione del finanziamento.



tratto da: Siulp Collegamento Flash numero 45/2018 del 28 Ottobre 2018

Via Vicenza, 26 - 00185 Roma - tel.: 06 445213 r.a. - fax: 06 4469841

© 2007 Segreteria nazionale Siulp - Tutti i diritti riservati