



INTESA  SANPAOLO

mail: segreteria@fabintesasanpaolo.org
www.fabintesasanpaolo.eu

Organizzazione del lavoro

Lavoro Flessibile



Introduzione

Per **Lavoro Flessibile** all'interno del Gruppo Intesa Sanpaolo si intende lo **svolgimento della prestazione lavorativa in luogo diverso dalla propria sede di assegnazione**, da non confondere con il telelavoro.

La prestazione lavorativa in Lavoro Flessibile è pensata per mettere a disposizione di tutti i colleghi del Gruppo, strumenti che possano favorire il contemperamento delle richieste di **miglior gestione dei tempi di vita e di lavoro** delle persone che lavorano, sia nella Rete, sia nelle strutture di Governance, con le esigenze organizzative aziendali.

L'adesione e l'utilizzo del Lavoro Flessibile è sempre e solo su base **volontaria**, la fruizione deve essere **pianificata e preventivamente autorizzata** dal Responsabile e la possibilità di recesso può essere esercitata nei termini previsti dalla Legge.

Cosa si intende per Lavoro Flessibile?

Il Lavoro Flessibile nel Gruppo Intesa Sanpaolo è stato normato dall'accordo sindacale sottoscritto in data 26 maggio 2023 nell'ambito dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro.

Caratteristiche generali

Nello svolgimento del proprio lavoro, sia in presenza che nella modalità del Lavoro Flessibile, i colleghi:

- appartenenti alle **aree professionali** sono tenuti al rispetto dell'orario di lavoro assegnato ed all'effettuazione dei relativi periodi di riposo e delle pause stabilite;
- appartenenti ai **quadri direttivi** sono tenuti ad effettuare la prestazione lavorativa di massima in correlazione temporale con l'orario normale applicabile al personale inquadrato nella terza area professionale addetto all'unità di appartenenza, con le caratteristiche di flessibilità temporale proprie di tale categoria e criteri di "autogestione" individuale che tengano conto delle esigenze operative.



Non è richiesta la connessione in Lavoro Flessibile per documentare il rispetto dell'orario di lavoro e lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Nulla cambia per quanto riguarda lo **straordinario**: eventuali prestazioni aggiuntive devono essere preventivamente richieste e autorizzate dall'Azienda e danno diritto al relativo trattamento contrattuale (versamento in banca delle ore ovvero retribuzione).

Orario di lavoro

Devo rimanere sempre connesso?

Straordinario: pagato!

Nello specifico l'attività lavorativa da remoto può essere prestata:

- dalla propria residenza privata o domicilio del dipendente o da altro luogo privato (nel territorio italiano) preventivamente concordato con il responsabile della propria struttura ("da **casa**");
- da altro ufficio/locale della Società datore di lavoro o di altra società del Gruppo Intesa Sanpaolo ("da **altra sede /Hub aziendali**");
- dai locali della clientela (da "**cliente**").

Da dove posso lavorare?

Le diverse tipologie di Lavoro Flessibile possono essere utilizzate anche nella stessa giornata lavorativa.

Il Lavoro Flessibile può essere pianificato **anche non per l'intera giornata** ma per frazioni di essa ("ad ore").

LF anche ad ore

Non è previsto un numero di giornate minime obbligatorie di fruizione.

Ne devo fare un minimo?

Eventuali impedimenti che si dovessero presentare durante lo svolgimento del Lavoro Flessibile (problemi tecnologici, di connessione, etc.) dovranno essere tempestivamente segnalati all'Help Desk tecnologico ed al proprio Responsabile (o a persona da questi delegata) che potrà richiedere il rientro del lavoratore presso la sede aziendale di assegnazione anche per la residua parte della giornata lavorativa.

...e se succede qualcosa durante lo svolgimento?

Nel corso del Lavoro Flessibile si **deve essere contattabili durante il proprio orario di lavoro** individuale attraverso gli strumenti tecnologici **messi a disposizione** dall'Azienda (ad esempio Teams, cellulare aziendale).

Devo essere contattabile?

Adesione

A partire dal 26 giugno è possibile aderire al Lavoro Flessibile regolamentato dal nuovo Accordo Sindacale del 26 maggio 2023.

Tutti i colleghi già autorizzati allo svolgimento del Lavoro Flessibile:

- ai sensi dell'accordo 10 dicembre 2014 per il Lavoro Flessibile nel Gruppo Intesa Sanpaolo
- tramite contratto individuale sottoscritto con l'Azienda

riceveranno via mail la comunicazione per l'adesione al nuovo accordo con il link diretto per la presa visione ed eventuale accettazione.

La documentazione sarà comunque visionabile al seguente percorso:

#People -> Documenti e lettere (icona in alto a destra della foto profilo)
-> Categoria "Lavoro Flessibile" -> Descrizione "Accordo"

Dopodiché, selezionando "**CLICCA PER RICEVUTA E INTEGRALE ACCETTAZIONE**", sarà possibile sottoscrivere il nuovo accordo per il lavoro flessibile.

L'accordo avrà **validità**:

- dal **1° giugno 2023** per tutte le adesioni effettuate entro il 31 luglio 2023;
- dal **giorno successivo all'adesione** al contratto per chi lo sottoscriverà dopo il 31 luglio 2023.



In caso di **mancata adesione al nuovo accordo**, l'**autorizzazione al lavoro flessibile** precedentemente concessa (sia per accordo sindacale che per contratto individuale) **decadrà dal 1° agosto 2023**.

Come faccio a aderire al nuovo accordo?

Da quando decorre l'adesione?

E se ero già abilitato e non aderisco a questo nuovo accordo?

Per i **colleghi che non fossero già in possesso di una autorizzazione** al Lavoro Flessibile, a partire dal 26 giugno 2023 potranno aderire al nuovo accordo andando a sottoscrivere digitalmente apposita documentazione seguendo questo percorso:

E se non ero mai stato autorizzato prima?

#People -> Servizi Amministrativi -> Richieste Amministrative ->
Adesione Lavoro Flessibile

In questo caso la decorrenza sarà dal **giorno successivo** all'adesione.

Requisiti

Per usufruire del lavoro flessibile bisogna:

- avere un contratto di lavoro a tempo indeterminato (compreso il part time), con esclusione dei contratti di apprendistato professionalizzante;
- essere in grado di svolgere con sufficiente autonomia le attività assegnate, **ancorché l'anzianità lavorativa** nel Gruppo sia **inferiore ai 3 anni**.

LF: posso farlo se...

Per i colleghi interessati a svolgere la propria attività in regime di Lavoro Flessibile, l'Azienda metterà a disposizione idonei strumenti informatici per consentire il corretto svolgimento delle attività e la corretta interazione con il proprio Responsabile ed i colleghi.

Revoca

È possibile revocare l'abilitazione al lavoro flessibile:

- su iniziativa del Responsabile diretto
- su iniziativa del collega

tramite comunicazione scritta ([clicca qua per scaricare il modulo di revoca](#)) con un preavviso **non inferiore a 30 giorni**.

Lo stesso modulo è anche scaricabile su:

#People -> Normativa HR -> Contratto Collettivo II Livello 2022/2025 ->
Lavoro Flessibile -> Adesione e Revoca

Il modulo debitamente compilato va poi inviato via mail all'indirizzo:

lavoroflessibile@intesasanpaolo.com



Nel caso di **lavoratori disabili** ai sensi dell'art. 1 della legge 12 marzo 1999 n. 68, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro **non potrà essere inferiore a 90 giorni** al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore.



In presenza di un **giustificato motivo**, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di concessione a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di concessione a tempo indeterminato.

*Dove trovo il
modulo di
revoca?*

Lavoro Flessibile da casa

Il **Lavoro Flessibile “da casa”** potrà essere svolto con questi vincoli:

- **limite massimo annuale** di **120 giorni**;
- **limite massimo mensile** dato dai giorni lavorativi del mese;
- **limite massimo di 30 giorni** consecutivi di calendario (cosiddetto “Lungo Periodo”).

Il massimale di 120 giorni annui previsti dal nuovo accordo **terrà conto delle giornate di lavoro flessibile già effettuate nel corso del 2023.**



Nel caso di **part time verticali o misti** il limite della prestazione in lavoro flessibile è dato dal 50% delle ore individualmente previste.

Ad esempio: il mio orario settimanale prevede 30 ore di lavoro e di conseguenza, considerando 52 settimane lavorative all’anno, 1560 ore di lavoro part time che consentono un massimo di 780 ore di Lavoro Flessibile da casa. A tal proposito **il contatore** dei colleghi con contratto part time verticale o misto riporterà **esattamente il numero di ore** (e non di giornate) disponibili.

Per quanto riguarda invece i **colleghi**:

- operanti in **turni**
- assegnati alle sale di **Filiale Digitale** (anche se non operanti in turni)
- con orario di lavoro che, in funzione delle specifiche attività svolte, preveda **stabilmente inizio prima delle ore 7 o fine dopo le ore 17.15**
- assegnati a strutture dell’Area di coordinamento **Cybersecurity & Business Continuity Management** e dell’Area di **coordinamento Group Technology** o che svolgono le medesime attività informatiche in altre società del Gruppo

potranno richiedere di rendere la prestazione lavorativa in Lavoro Flessibile fino a **140 giorni** nel corso dell’anno solare.

Quanto ne posso fare?

E se ho già fatto delle giornate nel 2023?

Se ho un part time verticale o misto?

Quando ho diritto invece a 140 giorni?

A livello operativo si riceverà il plafond aumentato in automatico che, volendo, può essere “rifiutato” dal collega.



I giorni di **formazione flessibile non incidono** sul plafond dei 120/140 giorni di spettanza di Lavoro Flessibile da Casa.



Per i colleghi che lavorano in turni assegnati alla Filiale Digitale o a distaccamenti della stessa la dotazione standard di 120 giorni è da utilizzare **preferibilmente per la copertura dei turni “serali”** (con orario di inizio a partire dalle 11.48 ed orario di fine sino alle ore 22.00) o che comprendono il **sabato** nonché del **primo turno del mattino** con inizio alle ore 6.48. In caso di richiesta, **ne viene sempre garantita la fruizione** per la copertura di detti turni.

I suddetti limiti **possono essere superati nei casi in cui, a fronte di situazioni eccezionali di particolare gravità**, riconducibili a titolo esemplificativo e non esaustivo a eventi di natura sismica e/o meteorologica, la possibilità di operare in Lavoro Flessibile consenta lo svolgimento della prestazione lavorativa, altrimenti non eseguibile.

La causale da **inserire anticipatamente** per la pianificazione del Lavoro Flessibile da casa è:

LFN – lavoro flessibile da casa

Disponibile al percorso:

#People -> Organizzazione del lavoro -> Pianificazione e Prenotazione

Devo fare qualcosa per averlo?

La formazione flessibile incide sul plafond dei 120/140 giorni?

Filiale Digitale: diritto alla fruizione dei 120 giorni in turni “disagiati”

In caso di eventi di eccezionale gravità? Posso superare i limiti?

Come lo giustifico?

Il lavoro flessibile può essere **svolto anche non nella propria abitazione abituale** ma deve essere autorizzato dal proprio Responsabile.

E se voglio fare LF non dalla mia abitazione abituale?



Non è possibile fare lavoro flessibile **al di fuori dal territorio nazionale** per mancanza di copertura Inail.

Per il Lavoro Flessibile svolto sulla intera giornata in modalità **“da casa” non sono previste** eventuali contribuzioni per **pendolarismo**.

Pendolarismo e LF da casa

“Buono pasto”

È prevista, per i colleghi inquadrati nelle aree professionali e nei quadri direttivi, una **specifica indennità** per ogni giornata **intera** svolta in Lavoro Flessibile da casa, riconosciuta su base mensile a consuntivo sotto forma di

“Buono pasto”

buono pasto elettronico pari a 4,5 €

Il suddetto “nuovo” buono pasto avrà decorrenza:

- dal **1° giugno 2023** per chi è **già attualmente abilitato** al lavoro flessibile (sia tramite accordo sindacale del 10 dicembre 2014 che tramite contratto individuale) e aderirà al nuovo accordo **entro il 31 luglio 2023**;
- Dal **mese di adesione** per chi non era già abilitato in precedenza o chi lo era ma non ha aderito al nuovo accordo entro il 31.07.2023.

E la decorrenza?

Rientro in ufficio (“lungo periodo”)

In ottica di mantenere una adeguata alternanza tra il Lavoro Flessibile da casa ed il lavoro in presenza è stato previsto un limite di

30 giorni consecutivi di calendario

e, una volta superato questo termine, occorre rientrare

almeno 1 giorno in presenza

presso:

- la sede di assegnazione
- una delle sedi aziendali della unità organizzativa di appartenenza (anche in missione)
- altra sede/hub aziendale organizzato ed attrezzato

Questo periodo di 30 giorni di calendario è detto “**lungo periodo**”.

Il rientro dopo i 30 giorni di calendario può anche essere **fatto in regime di missione**, ma in tal caso deve essere autorizzato dal proprio Responsabile.



Nel caso in cui il “lungo periodo” in **Lavoro Flessibile si concluda con qualsiasi periodo di assenza** (considerando a tal titolo **qualsiasi giustificativo di assenza** valido), il rientro “in presenza” sarà previsto a conclusione del periodo di assenza.

EXAMPLE



Ad esempio: effettuo Lavoro Flessibile da lunedì 4 settembre a martedì 3 ottobre 2023, per un totale di 30 giorni di calendario. Dovrei quindi rientrare “fisicamente” in sede mercoledì 4 ottobre 2023.

Siccome ho pianificato ferie fino alla fine della settimana (venerdì 6 ottobre 2023), rientrerò “fisicamente” in sede/hub il primo giorno lavorativo disponibile, quindi lunedì 9 ottobre 2023.

Ogni quanto devo rientrare in presenza?

Lungo periodo

E se il rientro fosse previsto in un giorno di “assenza”?



Nel caso in cui venisse pianificato del Lavoro Flessibile da casa dopo un **qualsiasi periodo di assenza** (considerando a tal titolo **qualsiasi giustificativo di assenza** valido), per poter conteggiare correttamente i 30 giorni di calendario del “lungo periodo” si **devono considerare i giorni di LF da casa svolti consecutivamente anche prima dell’assenza.**

EXAMPLE



Ad esempio: effettuo Lavoro Flessibile da lunedì 4 settembre a venerdì 8 settembre 2023, per un totale di 5 giorni di calendario e poi ho pianificato 1 giornata di SVL (lunedì 11 settembre 2023). Quante giornate consecutive posso pianificare di Lavoro Flessibile da casa? La risposta è semplice: ne ho già fatti 5 di calendario prima della giornata di SVL, me ne “rimangono” 25: da martedì 12 settembre a venerdì 6 ottobre 2023. Dovrei quindi rientrare “fisicamente” in sede / hub il primo giorno lavorativo disponibile ossia lunedì 9 ottobre 2023.



I giorni di **formazione flessibile non sono ricompresi** nel conteggio dei 30 giorni di calendario consecutivi di Lavoro Flessibile da casa massimi prima di dover fare il giorno di rientro in presenza.

Come conteggio il “lungo periodo” se faccio “assenza” tra un periodo di LF e l’altro?

La formazione flessibile vale come conteggio dei 30 giorni consecutivi?

Disabilità, gravi patologie e fragilità

Nei confronti dei colleghi (sia che lavorino in Governance, sia che lavorino in Rete):

- con disabilità certificata anche temporanea
- con “gravi patologie” come definite nel Contratto di secondo livello¹
- cosiddetti “fragili” secondo le indicazioni fornite dalla funzione Salute e Sicurezza

Se ho una grave patologia, una disabilità certificata o sono un lavoratore fragile?

¹ Da intendersi il personale dipendente delle Società del Gruppo affetto da malattie gravi ovvero tempo per tempo interessato da grandi interventi chirurgici, individuate sulla base di quanto riportato nell’Elenco Grandi Eventi Patologici allegato del Regolamento delle Prestazioni del Fondo Sanitario Integrativo del Gruppo.

possono **non trovare applicazione i limiti** di giornate relative al Lavoro Flessibile da casa (compreso il rientro in presenza dopo il “lungo periodo”) purché vada **incontro alle esigenze dei colleghi** connesse ad esempio alla mobilità o alla tutela della salute senza in alcun modo pregiudicare l’inclusione, la socialità e la parità di diritti e tutela.

Verrà messa a disposizione dall’azienda una apposita procedura su #People per richiedere l’aumento del massimale. La richiesta dovrà essere effettuata **in prossimità dell’esaurirsi del massimale** di fruizione personalmente spettante.

In presenza di particolari situazioni di gravità valutate anche con il supporto delle funzioni di Salute e Sicurezza competenti, sarà considerata la possibilità di svolgere l’attività lavorativa in modalità di telelavoro presso il proprio domicilio.

Ed il telelavoro?

Lavoro Flessibile da HUB aziendale

Per quanto riguarda la tipologia di Lavoro Flessibile da “**altra sede/Hub aziendale**”:

- **non è previsto un numero massimo di giornate fruibili nel mese** e non rientra nel conteggio del plafond di 120 giorni annui;
- occorre sempre la **pianificazione** e la **preventiva approvazione** da parte del proprio Responsabile;
- l’eventuale riconoscimento delle **contribuzioni per pendolarismo** verrà erogato per le giornate di Lavoro Flessibile prestate in **HUB distanti oltre 20 km** dalla propria residenza/domicilio abituale;
- **non vengono computate nel novero delle missioni** del mese nel caso in cui la distanza tra la residenza e la sede/hub aziendale risulti inferiore rispetto alla distanza tra la residenza e la sede aziendale di assegnazione.

Lavoro Flessibile da HUB: regole

Le causali da **inserire anticipatamente** per la pianificazione del Lavoro Flessibile da altra sede/Hub aziendale sono:

*Lavoro Flessibile
da HUB:
pianificazione*

- **LFI** – lavoro flessibile da altra sede/hub aziendale con distanza superiore a 20km dalla residenza/domicilio abituale
- **LFI** – lavoro flessibile da altra sede/hub aziendale con distanza pari od inferiore a 20km dalla residenza/domicilio abituale

Disponibile al percorso:

#People -> Organizzazione del lavoro -> Pianificazione e Prenotazione

È possibile prenotare una postazione in un HUB aziendale, **con un massimo di 30 giorni di anticipo.**

Lavoro Flessibile da cliente

Il **Lavoro Flessibile da "cliente"**:

- **non prevede un numero massimo di giornate fruibili nel mese** e non rientra nel conteggio del plafond di 120 giorni annui;
- comporta il **normale riconoscimento dei rimborsi spese per missione e trattamenti di pendolarismo.**

*Lavoro Flessibile
da cliente: regole*

La causale da **inserire anticipatamente** per la pianificazione del Lavoro Flessibile da cliente è:

LFG – lavoro flessibile da cliente

Disponibile al percorso:

#People -> Organizzazione del lavoro -> Pianificazione e Prenotazione

*Lavoro Flessibile
da cliente:
pianificazione*

Prevenzione e sorveglianza sanitaria

Con questo accordo è stato previsto – sempre tenendo conto che le attività in Lavoro Flessibile si svolgono utilizzando le apparecchiature assegnate dall’Azienda ed in conformità con le disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni - di **ampliare la protezione e la prevenzione sanitaria** correlata ai rischi di adibizione al videoterminale, anche laddove non sia prevista la qualifica di videoterminalista.

Nello specifico, per i colleghi delle filiali e delle altre strutture non qualificati come videoterminalisti:

- su base totalmente volontaria
- con onere a carico aziendale
- presso le strutture convenzionate (a breve verranno comunicate sulla intranet)
- con **cadenza biennale** per i colleghi che abbiano già compiuto 50 anni di età e **quadriennale** per i restanti colleghi

sarà possibile richiedere lo svolgimento di una **visita medica di promozione della salute** finalizzata a controlli alla colonna vertebrale e agli arti superiori nonché degli occhi e della vista oltre all’affaticamento fisico o mentale.

Qualora la visita medica volontaria **riscontri condizioni di salute suscettibili di peggioramento** in relazione all’attività lavorativa svolta, il collega potrà volontariamente trasmetterne le risultanze al Medico Competente **attivando la visita a richiesta** ai sensi dell’art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008.

Rimane ovviamente **sempre possibile richiedere** – come da legge - la visita di sorveglianza sanitaria correlata ai rischi lavorativi al Medico Competente.

Sorveglianza sanitaria

Come funziona la visita medica di promozione della salute?

E se la visita medica rilevasse peggioramenti?

Disconnessione

Fuori dell'orario di lavoro e nelle varie casistiche di assenza **non è richiesto** in nessun modo ai colleghi:

- l'accesso e la **connessione ai sistemi informatici aziendali**;
- **l'attivazione dei dispositivi di comunicazione** aziendale.

Nei casi **eccezionali o di emergenza** o a fronte di specifiche esigenze, eventuali comunicazioni che richiedano una immediata valutazione (per tali intendendosi, a titolo esemplificativo, situazioni che comportino un rischio per la salute e la sicurezza per il Personale e/o rischi per i beni ed il patrimonio aziendale e/o rischi economici per il Personale o per l'Azienda) dovranno:

- riportare chiaramente **l'evidenza dell'immediata valutazione**;
- avvenire esclusivamente **tramite i canali aziendali** (telefonate, sms o e-mail). Non è previsto, a mero titolo esemplificativo e non esaustivo, l'utilizzo di altri strumenti di comunicazione come WhatsApp.

Al di fuori di tali casistiche, nel caso di ricevimento di comunicazioni al di fuori del proprio orario di lavoro, **non si hanno obblighi ad attivarsi** prima dell'inizio dell'orario di lavoro della giornata lavorativa seguente.

Il **mancato rispetto** del diritto alla disconnessione può formare

oggetto di segnalazione alla casella Iosegnalo

quale **comportamento ritenuto non conforme** ai sensi delle Politiche Commerciali e Clima Aziendale.

Disconnessione!

Ed in caso di emergenza?

E se non viene rispettato il diritto alla disconnessione?

Riepilogo causali fruizione Lavoro Flessibile

Attraverso il seguente percorso:

#People -> Servizi Amministrativi -> Consuntivazione presenze e assenze

è possibile verificare e regolarizzare i propri inserimenti utilizzando appositi codici:

- **LFN** (Lavoro Flessibile da Casa),
- **LFH** (Lavoro Flessibile da altra sede/HUB distanti più di 20km)
- **LFI** (Lavoro Flessibile da altra sede/HUB distanti fino a 20km)
- **LFG** (Lavoro Flessibile da Cliente)

Quali sono le causali per la consuntivazione?

Varie

L'adibizione al Lavoro Flessibile non rappresenta strumento o presupposto per:

- **l'individuazione e/o la costituzione di rami d'azienda** oggetto di future esternalizzazioni e/o delocalizzazioni;
- **variare le modalità di misurazione della prestazione lavorativa.**

Può essere usato il LF per definire un ramo d'azienda?

Cambia la modalità di misurazione del mio lavoro?

Ogni dipendente del gruppo ISP **ha una propria sede aziendale fisica di assegnazione** presso cui è sempre disponibile una postazione di lavoro aziendale rispettosa della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

E la mia sede aziendale fisica?

L'abilitazione al Lavoro Flessibile **sarà mantenuta anche in caso di trasferimento/assegnazione** ad altra unità organizzativa della stessa società di appartenenza.

Se cambio ufficio devo nuovamente fare domanda?

Nel caso ci si **dovesse ammalare** durante lo svolgimento del Lavoro Flessibile la procedura da seguire è quella di sempre: occorre segnalarlo al Responsabile e comportarsi secondo le regole ordinarie vigenti in materia di assenza per malattia.

Per lo svolgimento del Lavoro Flessibile deve essere **tassativamente usato un Pc portatile aziendale.**

E se mi ammalo durante il LF?

Posso usare un PC personale?

Fonti normative

- Accordo 26 maggio 2023 sull' Organizzazione del Lavoro.
- Accordo 10 dicembre 2014 per il Lavoro Flessibile nel Gruppo Intesa Sanpaolo
- Accordo 17 dicembre 2015 per il Lavoro Flessibile nel Gruppo Intesa Sanpaolo
- Legge n. 81 del 22 maggio 2017 e successive integrazioni per il Lavoro Agile

Per maggiori informazioni, su questo o altro argomento, ti invitiamo a contattare il tuo sindacalista di riferimento o scrivere direttamente al nostro [SPORTELLLO NORMATIVA](#)

 Seguici su
Facebook
e metti "Mi Piace" alla nostra pagina

[puoifarlosubitocliccando qui](#)