PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3661 di martedì 17 novembre 2015

Le semplificazioni normative devono chiarire ruoli e responsabilità

Nella normativa in materia di sicurezza sul lavoro servono semplificazioni in grado di migliorare la certezza del diritto e chiarire competenze e obblighi. Ne parla ai nostri microfoni Fabio Pontrandolfi, responsabile salute e sicurezza di Confindustria.

Milano, 17 Nov ? PuntoSicuro è un giornale che ospita spesso posizioni differenti riguardo alle strategie di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nel mondo del lavoro. Quello che ci guida nella scelta degli argomenti da trattare, nelle posizioni da riportare, nelle persone da intervistare, è sempre l'idea che dal confronto di opinioni diverse possano emergere non solo le divergenze, ma anche utili convergenze per migliorare la tutela e la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Presentiamo oggi le **posizioni di Confindustria** sulla normativa italiana, in materia di salute e sicurezza, e le proposte per migliorarne l'applicazione e l'efficacia. Posizioni e proposte che abbiamo raccolto attraverso un'intervista all'avvocato **Fabio Pontrandolfi**, Responsabile salute e sicurezza sul lavoro di Confindustria.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0323] ?#>

Abbiamo incontrato Fabio Pontrandolfi al "**II Forum Sicurezza**", organizzato il 28 ottobre scorso a Milano da Ipsoa-scuola di formazione, dopo la sua relazione sulle **criticità della normativa** e le relative "**proposte di soluzione per una applicazione consapevole ed efficace**".

Uno dei punti di partenza della sua relazione e della nostra intervista è un giudizio più volte espresso dalla Corte di Giustizia comunitaria sulla nostra normativa in materia di sicurezza.

Lei ha ricordato nella sua relazione come la logica sottesa alla nostra normativa sia stata dichiarata "diversa e incompatibile" rispetto al diritto comunitario...

Fabio Pontrandolfi: *La Corte di Giustizia comunitaria, con riferimento alla certezza del diritto (C-49/00, del* 15 novembre 2001 e C-65/01 del 10 aprile 2003*) e la Corte Costituzionale (Corte cost., sent. n. 312/1996), con riferimento ai principi penalistici e costituzionali della certezza del diritto e del carattere personale della responsabilità penale e del diritto di difesa, hanno giudicato il nostro modo di recepire le direttive comunitarie non conforme al diritto comunitario. Questo perché la nostra normativa non permette di far conoscere ai destinatari, quindi datori di lavoro e lavoratori, esattamente quali siano i contenuti delle norme che devono regolare l'agire in materia di salute e sicurezza. Secondo il diritto comunitario, invece, è indispensabile che l'ordinamento nazionale garantisca effettivamente la piena applicazione della direttiva, che la situazione giuridica scaturente da tale ordinamento sia sufficientemente precisa e chiara e che i destinatari siano posti in grado di conoscere la piena portata dei loro diritti ed eventualmente di avvalersene dinanzi ai giudici nazionali.*
Il giudice comunitario e la Corte Costituzionale hanno dunque criticato apertamente ed espressamente l'interpretazione che il nostro legislatore e la giurisprudenza hanno dato del sistema normativo comunitario e nazionale. In effetti, secondo la nostra giurisprudenza, anche in assenza di norme specifiche, il datore di lavoro deve sempre comunque conoscere, secondo le regole dell'arte e della tecnica, quelli che sono gli adempimenti necessari in materia di salute e sicurezza. Questo perché non sarebbe il legislatore a dover sancire ex ante le regole, ma è il datore stesso che dovrebbe individuare le regole ed i rischi.

*Ma **un conto è valutare i rischi sulla base di una normativa chiara, un conto è dover impropriamente identificare il regime normativo, le regole e quindi gli obblighi e le conseguenti sanzioni** alle quali sottoporsi.*
Nel nostro sistema il diritto costituzionale e il diritto penale impongono invece al legislatore ? e non certo al giudice, al suo interprete o, peggio, allo stesso destinatario della normativa ? la introduzione delle norme e di garantirne la piena conoscibilità ex ante. Norme certe, chiare, conoscibili da tutti, in modo che tutti gli attori possano concretamente essere in grado di sapere cosa si deve fare.
È chiaro che un approccio normativo di questo tipo ? orientato alla certezza del diritto - deve essere gestito in modo intelligente. Cioè deve essere sufficientemente chiaro ed evitare una responsabilizzazione in termini oggettivi dell'impresa.
*In questo approccio il legislatore dovrebbe regolare le previsioni di diritto penale con la necessaria **certezza, tassatività e determinatezza** e, laddove ritenga - come in parte ha fatto nel Testo Unico sulla salute e sicurezza del lavoro - rinviare a specifiche norme tecniche, norme che sono elementi integratori della fattispecie penale, norme non generiche, ma specifiche ed esplicitamente richiamate. A questo punto il datore di lavoro ha la concreta possibilità di adeguarsi consapevolmente non già alla generale norma penale, ma alla specifica norma tecnica assicurando, così una tutela della salute e sicurezza secondo i più moderni standard scientifici.*

Nella sua relazione lei ha detto che le semplificazioni dovrebbero portare ad una chiara individuazione riguardo "chi fa che cosa" in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro...

F.P.: *Il modello della sicurezza è cambiato rispetto agli anni '50 e '60. Allora si fondava sul sistema "command and control" e c'era una sicurezza oggettiva, una sicurezza tecnologica.*
Con la direttiva comunitaria "madre", e con tutte le direttive comunitarie che ne sono discese, il legislatore comunitario ha completamente, profondamente mutato l'approccio spostando il nuovo modello di fare sicurezza sulla sicurezza soggettiva, sulla sicurezza comportamentale, sulla sicurezza organizzativa.
E quindi i nostri legislatori si sono in qualche maniera adeguati a questo diverso orientamento e lo hanno fatto indicando molto chiaramente - nel decreto 626/1994 e soprattutto nel decreto 81/2008 - il concetto di organizzazione. E cioè stabilendo una definizione delle diverse funzioni aziendali e dei diversi ruoli all'interno dell'organizzazione - quello che fa il datore di lavoro non lo fa il dirigente, quello che fa il dirigente non lo fa il preposto, quello che fa il preposto non lo fanno i lavoratori - e attribuendo coerentemente a ciascuno di questi soggetti distinte responsabilità penali.
*Ciascuno di questi soggetti, in queste diverse sfere di attribuzione, ha **precise e diverse responsabilità**.*
Quindi il decreto 81/2008 si può intendere esso stesso come un modello di gestione perché individua un percorso organizzativo molto chiaro.
Tuttavia, in contrasto con questa impostazione, la giurisprudenza - salvo un recente significativo orientamento della Corte di Cassazione ? ha sempre ricondotto ogni responsabilità sempre e comunque al datore di lavoro. Un conto è affermare il principio secondo cui il primo responsabile della sicurezza aziendale è il datore di lavoro, il che è assolutamente vero, ma in termini penalistici questa affermazione deve fare i conti con il carattere personale della responsabilità penale e il divieto di responsabilità oggettiva. Il nuovo modello introdotto dalla normativa comunitaria responsabilizza tutti gli attori secondo una logica di sicurezza comportamentale, nel quale ognuno ha le proprie responsabilità.
La giurisprudenza non ha accolto questa profonda modifica e quindi, ad esempio, ha sancito il principio che il lavoratore è responsabile solamente quando tiene un comportamento abnorme, dove per abnorme si intende un comportamento non già semplicemente colpevole, ma un comportamento totalmente al di fuori delle logiche e dalle indicazioni dell'azienda, al di fuori o meno dei compiti specifici del lavoratore. Il datore di lavoro viene dunque ritenuto responsabile anche dei comportamenti colpevoli, imprudenti, imperiti del lavoratore perché si tratterebbe di comportamenti prevedibili.
Affermare un principio del genere vuol dire deresponsabilizzare, impropriamente ed in contrasto con le nuove disposizioni comunitarie, il lavoratore. Primo perché la direttiva comunitaria si rivolge a tutti i soggetti dell'organizzazione e assegna ai lavoratori un ruolo ben preciso. Secondo, perché questo concetto che il lavoratore in colpa - perché imprudente, imperito o non rispettoso delle norme e delle indicazioni aziendali - non sia responsabile di quello che succede, nega i principi del diritto penale dove alla colpa segue la responsabilità.

*Solo recentemente la Corte di Cassazione sembra ripensare in modo corretto questi concetti - con riferimento alla compartimentazione delle competenze e delle responsabilità - per **evitare una responsabilità oggettiva del datore di lavoro**.*
Affermare che il datore di lavoro è responsabile anche se non ci sono norme specifiche o affermare che il datore di lavoro è responsabile di comportamenti colpevoli altrui, è una affermazione sostanziale di responsabilità oggettiva.
A cosa serve erogare, ripetere ed aggiornare formazione, informazione e addestramento se poi questa azione in materia di sicurezza non comporta un cambiamento in termini di consapevolezza del cosa fare, di come farlo e delle conseguenti responsabilità?

Bisogna almeno cominciare ad affermare ? come ha iniziato solo ora a fare la Cassazione - che ***ciascuno è responsabile secondo le proprie competenze e gli obblighi relativi a quella sfera di competenza****.*
E questo la Cassazione, da ultimo, ha cominciato a farlo, a partire dalla sentenza Thyssen affermando, appunto, una sorta di coerenza tra le mansioni, il rischio e le responsabilità. La sfera di gestione del rischio è quella che delimita ? compartimenta, dice la sentenza - il ruolo e le responsabilità di ciascuno dei soggetti coinvolti nel sistema della sicurezza: a cominciare dal datore di lavoro, dal dirigente, dal preposto e dal lavoratore.
Quindi se - previamente formato, informato e dotato dei necessari dispositivi di protezione individuale dal datore di lavoro - il lavoratore, ad esempio, non indossa il casco quando dovuto, sale sull'impalcatura ubriaco, non si mette gli occhiali, non indossa correttamente i necessari DPI quando è in altezza, non si mette le scarpe antinfortunistiche, la responsabilità per quel comportamento di per sé colpevole, o comunque non rispettoso delle indicazioni della legge, ricade esclusivamente sul lavoratore e l'obbligo di vigilanza e le connesse responsabilità ricadono esclusivamente sul soggetto che non ha controllato che quegli adempimenti venissero fatti, quindi il preposto (se correttamente individuato). E questo deve valere per tutti gli altri soggetti, in relazione agli adempimenti di cui ciascuno è destinatario e responsabile.

Che ne pensa delle nuove semplificazioni contenute nel D.Lgs. 151/2015 in attuazione delle deleghe del Jobs Act?

F.P.: *Il recente decreto non ha affrontato i veri temi che era necessario affrontare: le vere semplificazioni sono quelle che servono a dare* ***certezza ex ante sui comportamenti****. Solo garantendo la certezza ex ante degli obblighi si può pervenire ad una reale semplificazione del fare impresa, con evidenti positive ripercussioni a favore di tutti gli attori della sicurezza. Un gruppo di lavoro della Commissione Europea, presieduto da Edmund Stoiber, ha affermato che non sapere cosa si deve fare può portare o a un eccesso negli adempimenti o a non fare ciò che si dovrebbe.*
La recente riforma fiscale ha stabilito lo stesso principio: un conto è il rischio d'azienda, che il datore deve sempre affrontare, un conto è l'incertezza del diritto che è invece qualcosa da cui rifuggire.
Le recenti riforme o semplificazioni che sono state fatte in materia di salute e sicurezza, colgono aspetti che sono marginali, spesso non sono pienamente comprensibili e ancora più spesso introducono ulteriori elementi di incertezza. Si pensi, ad esempio, alla previsione secondo cui l'Inail, in concorso con le Asl, individui degli strumenti tecnici che aiutino le imprese nel fare la ***valutazione del rischio****, nel fare prevenzione. È questo quello che risolve il problema della certezza del diritto? La presenza di una miriade di strumenti non porterà poi - senza che l'adozione di questi strumenti generi una presunzione di conformità alla normativa - a generare invece esattamente l'effetto contrario. Non porterà ad una ancora maggiore incertezza del diritto? Secondo me, sì.*
Anche perché si tratta di posizioni che non rispettano quello che ha detto la Corte Costituzionale: non siamo di fronte a comportamenti standardizzati a livello generale (anche in relazione alle imprese che a livello europeo svolgono le stesse attività). Si tratta di indicazioni del momento, non validate, unilaterali, non condivise che non fanno che alterare ulteriormente quel principio di certezza del diritto che invece richiederebbe poche norme, ma certe, sicure e precise ed il rinvio a precise norme tecniche, ove ritenuto necessario dal legislatore.

Volevo chiederle anche un commento su un tema che è stato affrontato recentemente in molti convegni: i costi della non sicurezza e la convenienza degli investimenti in sicurezza. Secondo lei investire in sicurezza è effettivamente conveniente? E le aziende italiane investono sufficientemente in sicurezza?

F.P.: *Sono assolutamente vere le analisi che collegano l'investimento in sicurezza ad una maggior sicurezza e che evidenziano come l'insicurezza costi molto più del fare sicurezza. E i costi della non sicurezza sono molti. Ci sono innanzitutto i costi materiali. Ad esempio quelli legati alla riparazione della macchina se è distrutta e quelli diretti ed indiretti legati all'infortunio. Ma ci sono anche i costi assicurativi, e quelli risarcitori per il danno. In materia penale ci sono poi i costi di contenzioso e riguardo al decreto 231/2001 ci sono sanzioni economiche e conseguenze in termini di immagine non indifferenti. Senza dimenticare la previsione relativa all'eventuale sospensione dell'attività nei casi previsti dalla legge.*
Il problema però è sempre lo stesso. Il costo della sicurezza, che in realtà è un investimento e si traduce in valore per l'impresa, viene affrontato in relazione alla certezza che l'investimento porterà un risultato. Se io non ho la certezza sull'investimento da fare - perché da nessuna parte è scritto qual è lo strumento di tutela necessario ovvero perché c'è sempre qualcuno che dopo mi potrà dire che avrei potuto usare uno strumento migliore ? investirò senza la convinzione necessaria. L'investimento per le imprese è valore e nelle imprese non c'è nulla che non sia orientato a un risultato.
Da questo punto di vista le imprese investono molto, sono pienamente consapevoli che la sicurezza è un valore ed un vantaggio per il "fare impresa". Ma ***se a questo valore si aggiungesse anche il valore della certezza del diritto l'investimento sarebbe molto più convinto, molto più diffuso, molto più attento, oculato e mirato****. E sicuramente potrebbe produrre interventi migliori.*
Non siamo di fronte solo ad una carenza di norme - perché la certezza del diritto da sola non basta - ma manca anche

un'impostazione culturale che si sposti dall'adempimento alla gestione, dalla misura oggettiva ai comportamenti.
Si è visto che il 95% degli infortuni dipende dai comportamenti ed è la formazione che interviene proprio sui comportamenti. Noi dobbiamo poter verificare che l'effetto della formazione sia un cambiamento di approccio, di comportamenti. La semplificazione deve andare verso questo obiettivo.
Invece gli Accordi Stato-Regioni prevedono una complessità estrema dei procedimenti per fare formazione, spesso inutilmente ripetitiva. Quando, ad esempio, le Regioni non riconoscono reciprocamente ed automaticamente gli accreditamenti dei soggetti formatori, quando si fanno Accordi complessi che non badano alla sostanza ma più che altro alla forma, si annulla la valenza sostanziale dell'investimento. Lo stesso accade quando non si semplifica l'intervento formativo, consentendo ? ovunque possibile ? il ricorso all'e-learning, quando non si riconosce ampiamente la formazione già fatta. E l'investimento viene visto come un costo.
Inoltre, una formazione che non modifichi realmente i comportamenti non è un investimento, ma è solamente un costo.

Lei ha parlato di regioni. C'è una posizione di Confindustria riguardo al passaggio delle competenze in materia di salute e sicurezza esclusivamente allo Stato? La Confindustria è favorevole?

F.P.: *La posizione è favorevole, perche l'idea che in una materia ci siano tante istituzioni che possano legiferare ed interpretare la normativa, senza univocità di indirizzi, non è accettabile. Non è accettabile, ad esempio, che oggi i vari organi regionali di vigilanza applichino diversamente la normativa perché manca un indirizzo comune.*
*Noi ad esempio abbiamo sempre chiesto che la **Commissione Interpelli** stabilisca delle interpretazioni cogenti. E invece questa indicazione non è mai stata seguita perché avrebbe significato sottoporre gli organi di vigilanza ad un direttiva centrale e vincolante.*
Al contrario, registriamo delle incoerenze: non comprendiamo ad esempio perché tra i soggetti che possono fare gli interpelli siano state inserite anche le Regioni. Le Regioni compongono la Commissione Interpelli: non sembra coerente che una Regione faccia l'interpello e sia il collega della Regione accanto o della stessa Regione a decidere l'esito dell'interpello. Tutto questo priva di valenza sostanziale e di valore le decisioni della Commissione Interpelli.
Lei immagini un'azienda localizzata in più regioni con ispezioni che hanno risultati diversi a seconda dei diversi indirizzi interpretativi. Basti pensare che ci sono ancora oggi organi di vigilanza che sanzionano le imprese perché non hanno nominato i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza....
Anche in tema di accordi Stato- Regioni sulla tossicodipendenza, ad esempio, sono sorti diversi problemi applicativi anche legati al fatto che alcune Regioni hanno recepito l'Accordo con propri atti e, in alcuni casi, hanno introdotto previsioni non contenute nell'Accordo stesso, in altri casi, hanno introdotto discipline non conformi a quelle previste nel documento adottato in sede di Conferenza Permanente Stato-Regioni, in altri ancora hanno svolto una attività interpretativa, non uniforme a livello nazionale.

Dunque ben venga il riportare allo Stato sia il potere normativo che il potere ispettivo.

L'intervista non poteva che concludersi riportando le proposte di Confindustria per un applicazione "consapevole ed efficace" della normativa sulla sicurezza.

Ci può dare, infine, qualche indicazione delle proposte di Confindustria?

F.P.: *Di proposte ce ne possono essere tante e chiaramente vanno da piccole proposte tecniche a proposte di sistema.*
*Per esempio, dal punto di vista delle proposte di sistema, ci vorrebbe una norma che, recependo la più recente giurisprudenza, chiarisca che non c'è una responsabilità oggettiva in materia di salute e sicurezza, che c'è invece una **distinzione tra ruoli, competenze e, quindi, obblighi e sanzioni**.*
Il comportamento che viene imputato in termini di colpevolezza ad un soggetto che ha la sfera di gestione di quel rischio, deve restare confinato in quell'ambito. Ad esempio se si tratta di un problema di alta politica aziendale o di spesa compete al datore di lavoro, se la responsabilità è organizzativa compete al dirigente, se si è trattato di un problema di vigilanza compete al preposto, se c'è una violazione delle norme o delle indicazioni aziendali in merito all'esecuzione, riguarda esclusivamente il lavoratore.
*Un'altra proposta è relativa alla **tassatività delle norme**. Le norme che il datore di lavoro, che i soggetti della sicurezza devono rispettare, devono essere quelle tassativamente previste dal legislatore.*
Il legislatore deve garantire tassatività diretta. O, laddove lo ritenga, deve fare riferimento a specifiche norme tecniche. Il datore di lavoro e i soggetti della sicurezza devono essere responsabili per non aver adottato le disposizioni tassativamente indicate dalla norma, ciascuno per la propria sfera di competenza, ovvero alle norme tecniche specificatamente richiamate

dalle norme.

Nella sua relazione ha parlato anche di altre proposte di semplificazioni, ad esempio in materia di formazione e di sorveglianza sanitaria, con riferimento al tema alcol e droghe...

F.P.: *Indubbiamente gli interventi sono tanti.*
Ad esempio è importante riaffermare e confermare sul versante della sicurezza quanto già è affermato dalla normativa specifica relativamente alla ***marcatura CE****. Se io compro una macchina con marcatura CE, nessuno può mettere in dubbio che essa non sia conforme alle norme, a meno che non sia stata manomessa, il che fa perdere la marcatura CE. Non si può affermare che una attrezzatura è a norma e, allo stesso tempo, che è pericolosa.*

Riguardo alla ***sorveglianza sanitaria in materia di alcol e droga*** *è poi necessario superare gli attuali accordi Stato - Regioni. Confindustria e Cgil, Cisl e Uil hanno firmato un avviso comune specifico. Il rischio va valutato, la sorveglianza sanitaria va fatta, ma in coerenza con quelle che sono le reali necessità delle imprese e dei lavoratori, senza scaricare sulle imprese un improprio ruolo sociale per questi temi, la cui competenza deve restare nella competenza dello Stato e delle istituzioni sanitarie e sociali.*

È necessario rimuovere le numerose ***incertezze che caratterizzano il testo unico*** *su salute e sicurezza. Si pensi ai recenti terremoti ed al principio secondo cui gli edifici che ospitano i luoghi di lavoro devono essere solidi e stabili. Un edificio è solido e stabile se costruito secondo le regole tecniche vigenti al momento della costruzione. Questo affermano le regole tecniche in materia edilizia. Occorre riaffermare questo principio anche in materia di sicurezza, per evitare improprie responsabilizzazioni delle imprese.*

*L'intervento deve riguardare anche alcuni versanti dell'****assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali****: occorre prevedere che sia malattia professionale (riconducibile alla responsabilità del datore di lavoro) solamente quella causata in modo diretto ed esclusivo da fattori professionali (il datore di lavoro può intervenire solamente su questi e solo di questi può rispondere, escludendo ipotesi in cui la malattia sia determinata anche da fattori extralavorativi, sui quali non è ipotizzabile alcun intervento del datore di lavoro); analogamente, per gli infortuni che non sono riconducibili ad omissioni del datore di lavoro, perché non possono ricadere nella sua sfera di gestione, come ad esempio gli infortuni occorsi in trasferta: in questo caso occorre ovviamente tutelare il lavoratore, ma considerando l'infortunio come infortunio in itinere, e non come infortunio sul lavoro.*

Parliamo di ***formazione****: Accordi Stato-Regioni troppo complessi, troppo onerosi, troppo limitanti, a volte riferiti impropriamente ad ambiti che non possono disciplinare, perché sottratti alla loro competenza. Ad esempio la formazione e-learning che ormai - salvo per le parti specifiche, tecniche, operative - deve prevalere, perché si è dimostrato scientificamente che raggiunge esattamente gli stessi obiettivi. Una formazione coerente con i bisogni informativi dell'impresa e non stabilita in modo astratto. Durate coerenti con i bisogni formativi e verifiche altrettanto coerenti (non ha senso, ad esempio, fare un percorso e-learning e poi pretendere una verifica in presenza, che annulla totalmente il senso del percorso svolto). Altrettanto importante è il riconoscimento della formazione pregressa che è importante per evitare inutili duplicazioni. Per quanto riguarda la formazione bisogna evitare la sovrapposizione di corsi e riconoscere la formazione già ricevuta, a qualsiasi titolo. In qualche modo l'emanando Accordo RSPP sta forse disciplinando questi aspetti, ma ci sembra che non abbiamo ancora raggiunto l'obiettivo di una reale semplificazione, di una reale presa di coscienza che la formazione comporta un passaggio, un mutamento culturale nella persona. Un mutamento che porti ad un cambiamento dei comportamenti e all'assunzione delle responsabilità.*

Ci sono molte altre semplificazioni che si potrebbero fare.
Ad esempio l'equiparazione dei soggetti (pubblici e privati) che fanno le ***verifiche periodiche*** *delle attrezzature, chiaramente si deve trattare di soggetti privati adeguatamente formati e riconosciuti formalmente dal Ministero.*
Sono necessarie poi semplificazioni in materia di ***ambienti confinati****, dove, ad esempio, è prevista una ripetitiva informazione giornaliera di otto ore.*
Sono importanti anche semplificazioni e chiarimenti in materia di ***modelli di organizzazione****: chi stabilisce se un modello di organizzazione adottato è stato efficacemente attuato? Quando la normativa fa riferimento a concetti generali ? come "efficacemente attuato" ? lascia aperto lo spazio ad una interpretazione eccessivamente discrezionale (si potrebbe, ad esempio, far riferimento alla differenza tra inefficienze strutturali e occasionali, come già fatto dalla giurisprudenza).*

Sono tutte semplificazioni fondate sulla esigenza di conoscere ex ante la normativa e di potersi adeguare ad essa in modo più

consapevole, più corretto, più convinto. Il che permette di superare l'attuale impostazione fondata sulla responsabilità oggettiva e di far maturare una sicurezza diffusa, effettiva ed efficace.

Intervista e articolo a cura di Tiziano Menduto

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it