



Notizie Utili 36

Concorso INPS 1858 Consulenti protezione sociale: Bando

L'INPS ha indetto un concorso pubblico finalizzato all'assunzione a **tempo indeterminato** di 1858 Consulenti protezione sociale.

La selezione è rivolta a candidati **laureati** in varie discipline e le sedi di lavoro sono situate in **tutta Italia**.

Per presentare la domanda c'è tempo fino al giorno **2 novembre 2021**. Vediamo nel dettaglio tutte le informazioni sul nuovo concorso INPS, requisiti, bando e come partecipare.

INPS CONCORSO CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE

L'Istituto Nazionale Previdenza Sociale ha indetto il tanto atteso concorso per coprire 1858 posti di lavoro di Consulente protezione sociale nei ruoli del personale dell'INPS, **area C, posizione economica C1**, su tutto il territorio nazionale.

Questo concorso rientra nel **piano di assunzioni INPS che porterà all'inserimento di 5 mila persone** nel periodo 2021-2023.

REQUISITI

Possono partecipare al concorso INPS coloro che sono in possesso dei **seguenti requisiti**:

- cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea o appartenenza a una delle tipologie previste dall'art.38 del d.lgs. 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i.;
- non essere stato destituito, dispensato o licenziato dall'impiego presso una pubblica amministrazione e non essere stato dichiarato decaduto da altro impiego pubblico, né essere stato interdetto dai pubblici uffici ai sensi della vigente normativa in materia;
- non aver riportato condanne penali, ancorché non passate in giudicato, che impediscano la costituzione o la prosecuzione del rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione;
- posizione regolare nei riguardi degli obblighi militari laddove previsti per legge;
- godimento dei diritti politici e civili;
- idoneità fisica all'impiego;

Per quanto riguarda il **titolo di studio** è richiesto il possesso della **laurea magistrale / specialistica (LM/LS)** in una delle seguenti discipline:

- finanza (LM-16 o 19/S);
- ingegneria gestionale (LM-31 o 34/S);
- relazioni internazionali (LM52 o 60/S);
- scienze dell'economia (LM-56 o 64/S);
- scienze della politica (LM-62 o 70/S);
- scienze delle pubbliche amministrazioni (LM-63 o 71/S);
- scienze economiche per l'ambiente e la cultura (LM-76 o 83/S);
- scienze economicoaziendali (LM-77 o 84/S);
- scienze per la cooperazione allo sviluppo (LM-81 o 88/S);
- scienze statistiche (LM-82);
- metodi per l'analisi valutativa dei sistemi complessi (48/S);
- statistica demografica e sociale (90/S);
- statistica economica finanziaria ed attuariale (91/S);
- statistica per la ricerca sperimentale (92/S);
- scienze statistiche attuariali e finanziarie (LM-83);
- servizio sociale e politiche sociali (LM-87);
- programmazione e gestione delle politiche e dei servizi sociali (57/S);
- sociologia e ricerca sociale (LM-88);
- sociologia (89/S);
- metodi per la ricerca empirica nelle scienze sociali (49/S);
- studi europei (LM-90 o 99/S);
- giurisprudenza (LMG-01 o 22/S);
- teoria e tecniche della normazione e dell'informazione giuridica (102/S).



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Sono ammessi anche i **diplomi di laurea (DL) secondo il vecchio ordinamento** corrispondente ad una delle predette lauree magistrali ai sensi del decreto 9 luglio 2009 del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Per i titoli conseguiti all'estero è necessario che gli stessi siano riconosciuti equipollenti a quelli sopra indicati nei modi previsti dalla legge o che siano ad essi equiparati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

PROCEDURA SELETTIVA

La procedura di selezione concorsuale prevede la **valutazione dei titoli e due prove scritte e una prova orale**.

Nell'eventualità in cui pervenga un numero di domande di partecipazione superiore a 25.000, l'INPS introdurrà una **prova preselettiva** dei candidati, consistente in quesiti a risposta multipla, di carattere psicoattitudinale, logica, lingua inglese, competenze informatiche, cultura generale. La prova di preselezione, il cui espletamento potrà essere affidato a qualificati enti pubblici o privati, sarà realizzata con l'ausilio di sistemi informatici.

PRIMA PROVA SCRITTA

La prima prova scritta consiste in una serie di quesiti a risposta multipla e mira ad accertare la conoscenza delle seguenti materie:

- bilancio e contabilità pubblica;
- pianificazione, programmazione e controllo e organizzazione e gestione aziendale;
- diritto amministrativo e costituzionale;
- diritto del lavoro e legislazione sociale.

La prova è valutata in trentesimi. Superano la prima prova scritta i candidati che riportano il punteggio di almeno 21/30.

SECONDA PROVA SCRITTA

La seconda prova scritta consiste in una serie di quesiti a risposta multipla e mira ad accertare la conoscenza delle seguenti materie:

- scienza delle finanze;
- economia del lavoro;
- elementi di economia politica;
- diritto civile;
- elementi di diritto penale.

La prova è valutata in trentesimi. Superano la seconda prova scritta i candidati che riportano il punteggio di almeno 21/30.

PROVA ORALE

Sono ammessi a partecipare alla prova orale i candidati che riportano il punteggio di almeno 21/30 in ciascuna delle due prove scritte. La prova orale verterà sulle materie oggetto delle prove scritte, nonché inglese e informatica.

DIARI PROVE D'ESAME

La sede, il giorno e l'ora di svolgimento delle prove scritte, ovvero dell'eventuale preselezione, saranno comunicate sul sito web dell'INPS nella sezione "Avvisi, bandi e fatturazione" sottosezione "Concorsi" e nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – IV serie speciale "Concorsi ed esami" del **26 novembre 2021**, almeno 15 giorni prima della data di inizio. Nella stessa sezione del sito web INPS verrà pubblicato il punteggio conseguito nelle prove scritte. La sede, il giorno e l'ora di svolgimento della prova orale verranno pubblicati sul sito internet dell'INPS e comunicati tramite PEC, almeno 20 giorni prima della data della prova stessa.

CONTRATTO DI LAVORO E STIPENDIO

I concorrenti dichiarati vincitori del concorso devono stipulare il contratto individuale di lavoro a tempo pieno e indeterminato in qualità di consulente protezione sociale, **area C, posizione economica C1**. Dalla data di sottoscrizione del contratto decorre l'inizio del periodo di prova della durata di quattro mesi, previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Centrali. Durante il periodo di prova il neoassunto è seguito da un tutor. I candidati assunti, salva la possibilità di trasferimenti d'ufficio nei casi previsti dalla legge, sono soggetti **all'obbligo di permanenza** nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a **cinque anni**.

Lo **stipendio** tabellare iniziale, in base al CNL per il personale del comparto Funzioni Centrali, è pari a **1.859,54 euro lordi mensili**, con corresponsione della tredicesima mensilità.

MANSIONI DEL CONSULENTE PROTEZIONE SOCIALE

Cosa fa un consulente protezione sociale INPS? La risposta si trova nella **Determinazione 30 del 21/03/2018 dell'INPS** relativa all'istituzione di questa nuova figura professionale. Nel testo si legge: 'Figura strutturalmente



COORDINAMENTO TERRITORIALE

inserita nei processi produttivi, in grado di gestire problematiche di particolare complessità. Svolge, in ottica di problem solving, funzioni di produzione e di consulenza, orientata al presidio di competenze di natura strettamente istituzionale e, segnatamente, di attività mirate a garantire alti livelli di prestazioni in ambito assistenziale e previdenziale'. Ricordiamo che, durante il periodo di prova, i neoassunti vengono seguiti da un tutor e ricevono una formazione di base indispensabile per svolgere l'attività.

DOMANDA DI AMMISSIONE

Le domande di partecipazione con concorso INPS Consulenti protezione sociale devono essere presentate esclusivamente in via telematica tramite **applicazione** dell'INPS. L'invio della domanda online, debitamente compilata, deve essere effettuato entro le **ore 16 del 2 novembre 2021**, data di scadenza del bando.

Per accedere alla piattaforma è necessario essere in possesso di PIN INPS oppure **SPID** oppure CNS (Carta Nazionale dei Servizi) oppure CIE (carta identità elettronica). Nel modulo di domanda è richiesto l'inserimento obbligatorio dell'indirizzo di posta elettronica certificata presso il quale si intende ricevere ogni comunicazione inerente il concorso.

In caso di errori nella compilazione del modulo di domanda, per effettuare variazioni è possibile inviare una nuova domanda, che annulla e sostituisce la precedente. L'invio deve comunque avvenire entro il termine di scadenza del bando. Dopo l'invio, il candidato deve **stampare** la domanda protocollata, firmarla e consegnarla nel luogo e nel giorno stabilito per lo svolgimento della prima prova scritta, o dell'eventuale prova preselettiva, pena l'esclusione dal concorso.

BANDO

Gli interessati al concorso per Consulente protezione sociale INPS sono invitati a scaricare e leggere attentamente il **BANDO** (Pdf 189 Kb) pubblicato per estratto sulla **Gazzetta Ufficiale** serie concorsi ed esami n.78 del 01-10-2021.

SUCCESSIVE COMUNICAZIONI

Tutte le **successive comunicazioni** sul concorso Consulenti protezione sociale INPS relative ai diari delle prove d'esame, alle commissioni d'esame e alle graduatorie saranno pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale (serie concorsi ed esami) e sul sito internet INPS **nella sezione** Concorsi – Procedure in corso (avvisi, bandi e fatturazione).

Sezione centrale appello n.353/2021 Università - Docente a tempo determinato – Incompatibilità - Procedimento disciplinare - Danno erariale

I giudici contabili in merito ad un'ipotesi di responsabilità amministrativo-contabile per il danno cagionato all'Università da un docente ordinario, derivante dalla detenzione di quote sociali e dallo svolgimento di incarichi di Amministratore unico, rappresentante legale e Procuratore e di società, aventi scopo di lucro, ritenuti incompatibili con il rapporto di lavoro a "tempo definito" intrattenuto con l'Ateneo, evidenziano che: "la giurisprudenza contabile è univoca nel ritenere che il regime delle incompatibilità, stabilito dalla normativa, va collegato allo *status* di pubblico dipendente e non al regime di impegno prescelto, a "tempo pieno" o "definito. L'assunzione di incarichi è vietata laddove il docente assuma cariche in consigli di amministrazione o in organi gestionali, comportanti deleghe operative, costituenti esercizio di attività imprenditoriali". La decisione si basa essenzialmente sul divieto, vigente per tutti i docenti (sia in regime di "tempo pieno" sia in regime di "tempo definito"), di svolgere attività commerciali e industriali, stabilito, in materia di pubblico impiego, dall'art. 60 del d.P.R. 10 gennaio 1957, n. 3, confermato, in materia di ordinamento universitario, dall'art. 11 del d.P.R. 11 luglio 1980, n. 382, dall'art. 6, comma 9, della legge 30 dicembre 2010, n. 240 (c.d. riforma Gelmini) e dai regolamenti universitari.

L'abuso d'ufficio non richiede la prova dell'accordo collusivo

Corte di Cassazione, sesta sezione penale, sentenza n 30127 dep 2 agosto 2021

Contrariamente a quanto eccepito dalla difesa, la Corte d'appello ha motivatamente posto in luce come il Sindaco, nonostante la nota del 2 maggio 2013 (con cui la CIVIT segnalava che la nomina dei componenti dell'OIV era stata disposta senza il preventivo parere della commissione stessa, invitando il Sindaco a revocare le nomine ed a rinnovare la procedura), il ricorrente non si attivava e procedeva alla revoca delle nomine soltanto ad ottobre, dopo l'inoltro della nota da parte della stessa CIVIT all'associazione culturale X da cui poi partiva l'esposto che dava avvio al presente procedimento.

La Corte territoriale ha poi convincentemente argomentato come nella specie, alla materialità della violazione di legge, si affianchi l'evidente finalità di favorire, con il conferimento dell'incarico, soggetti gravitanti nella sfera politica del Sindaco, al di là dei requisiti da essi posseduti. La decisione in punto di elemento soggettivo risulta, d'altronde, perfettamente allineata alla giurisprudenza di questa



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Corte in materia, alla stregua della quale, **nel reato di abuso d'ufficio, la prova del dolo intenzionale che qualifica la fattispecie non richiede l'accertamento dell'accordo collusivo** con la persona che si intende favorire, ben potendo essere desunta anche da altri elementi quali, ad esempio, la macroscopica illegittimità dell'atto (ex plurimis Sez. 6, n. 31594 del 19/04/2017, Pazzaglia Rv. 270460-01).

Lavoratori fragili prorogate le tutele

Fino al 31 dicembre continueranno ad applicarsi la possibilità, "di norma", di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, con eventuale spostamento ad altra mansione, e l'equiparazione a ricovero ospedaliero dei periodi di assenze da lavoro.

Prorogate fino a fine anno le tutele contro il Covid-19 a favore dei lavoratori fragili, scadute il 30 giugno. Infatti, fino al 31 dicembre continueranno ad applicarsi la possibilità, «di norma», di svolgere l'attività lavorativa in modalità agile, con eventuale spostamento ad altra mansione, e l'equiparazione a ricovero ospedaliero dei periodi di assenze da lavoro. A stabilirlo è la legge n. 133/2021, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 235/2021, entrata in vigore dal 2 ottobre, di conversione del decreto legge n. 111/2021.

La proroga. Le novità riguardano le tutele per le assenze dei lavoratori dipendenti c.d. fragili. Si tratta, in particolare, di lavoratori in possesso del riconoscimento di una disabilità con connotazione di gravità (ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104/1992) o di certificazione attestante una condizione di rischio determinata da immunodepressione, esiti da patologie oncologiche o svolgimento di relative terapie salvavita.

Fuori i co.co.co. Nessuna novità interessa l'ambito di applicazione. Destinataria delle tutele prorogate, infatti, rimane soltanto la categoria dei lavoratori «dipendenti», del settore privato e pubblico, con esclusione dei lavoratori iscritti alla gestione separata, come precisato dall'Inps nel messaggio n. 2584/2020 (si veda ItaliaOggi del 26 giugno 2020). L'esclusione colpisce, in particolare, le collaborazioni coordinate e continuative destinatarie della disciplina del lavoro dipendente.

Lavoro agile. La prima tutela prorogata fino al 31 dicembre 2021 prevede che i lavoratori fragili svolgano di norma il proprio lavoro in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione che sia ricompresa nella stessa categoria o area d'inquadramento, come definite dai contratti collettivi, o lo svolgimento di specifiche attività di formazione professionale anche da remoto.

Ricovero ospedaliero. La seconda tutela prorogata al 31 dicembre 2021 è quella che equipara a ricovero ospedaliero, l'intero periodo di assenza dal servizio a fronte della presentazione del certificato di malattia attestante una condizione di «fragilità». La norma (che è l'art. 2 del dl n. 18/2020), si ricorda, stabilisce che l'assenza dal lavoro con questo diritto è quella scaturente dall'impossibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, ai sensi della prima tutela.

La condizione di rischio, in assenza del verbale di riconoscimento di disabilità in base alla legge n. 104/1992, può essere attestata pure dagli organi medico-legali presenti presso le autorità sanitarie locali competenti per territorio. L'equiparazione, per i lavoratori aventi diritto (i fragili), alla tutela della malattia comporta il riconoscimento della prestazione economica (indennità) e anche della correlata contribuzione figurativa, nei limiti del periodo massimo assistibile previsto dalla normativa vigente per la specifica qualifica e il settore lavorativo di appartenenza.

La riattivazione del procedimento disciplinare è ammessa in pochissimi casi

Una dipendente del Comune era stata licenziata in via disciplinare, con provvedimento per avere reiteratamente calunniato e leso l'onore e la dignità del Comandante della Polizia Municipale e di altri suoi superiori, eventi cagionati attraverso le infondate accuse contenute in una denuncia-querela per violenza sessuale, poi archiviata dal G.I.P. del locale Tribunale.

Tale sanzione, impugnata in via giudiziale, era stata annullata. Successivamente, in data 13.8.2018 il Comune, avendo nel frattempo avuto contezza del fatto che, in esito alle infondate denunce della X, aveva avuto corso processo penale per calunnia, conclusosi con sentenza di condanna a carico della medesima, divenuta definitiva, irrogava nuovo licenziamento.

La Suprema Corte ha stabilito in proposito che **non può ritenersi ammessa l'attivazione di un secondo procedimento disciplinare, per lo stesso fatto, se non nei casi espressamente ammessi dall'art. 55-ter**. D'altra parte, **l'ipotesi dell'archiviazione in sede disciplinare, che non osta alla riapertura del procedimento se sopravvenga condanna penale irrevocabile, esprime un caso in cui non vi è stato esercizio di potere disciplinare**, perché il relativo procedimento è stato aperto, ma poi chiuso senza applicazione di sanzione; esso quindi è **ben diverso dal caso in cui il potere disciplinare sia stato pienamente esercitato con l'applicazione della sanzione** e se ne pretenda la reiterazione, per il medesimo fatto ma sul presupposto anche dell'intervenuta condanna giudiziale, per il solo



COORDINAMENTO TERRITORIALE

sopravvenire della pronuncia penale. Analogamente, la previsione della riapertura del procedimento disciplinare chiuso con sanzione conservativa, nel caso di fatti tali da comportare il licenziamento accertati in sede penale, è ipotesi espressamente regolata proprio per la sua divergenza, a tutela dell'interesse pubblico, rispetto al principio generale di consumazione del potere disciplinare e comunque si fonda su vicenda in cui la rilevanza disciplinare del comportamento del lavoratore è stata già accertata nel primo procedimento e si tratta soltanto di rimodulare eventualmente la sanzione in ragione del sopravvenuto accertamento penale. Quindi, non solo il Comune non avrebbe potuto aprire un nuovo procedimento disciplinare, per i medesimi fatti, per l'essere stato il licenziamento (provvisoriamente) annullato dalla sentenza di primo grado, ma **neppure ciò avrebbe potuto fare se anche quell'annullamento fosse divenuto definitivo, perché neanche tale ipotesi è prevista come caso di possibile riedizione del potere disciplinare per il medesimo fatto, prevalendo a quel punto, tra le parti, il giudicato formatosi sul rapporto di lavoro in essere e sull'inidoneità ad incidere su di esso dell'azione disciplinare**

Cassazione: la rilevanza penale della falsa attestazione del lavoro straordinario nel pubblico impiego

Con la **sentenza n. 17364 del 05.05.2021**, la Cassazione penale afferma, tra le altre cose, che il pubblico dipendente non può conteggiarsi come straordinario il lavoro svolto da casa.

Il fatto affrontato

La lavoratrice, direttrice di una casa circondariale, viene ritenuta responsabile dei reati di peculato continuato e truffa aggravata continuata ai danni dello Stato, per essersi appropriata di somme di denaro dalla cassa contabile del carcere e per aver falsamente attestato la sua presenza in ufficio al fine di ottenere emolumenti stipendiali aggiuntivi a titolo di lavoro straordinario.

Avverso detta pronuncia della Corte d'Appello, l'imputata propone ricorso per cassazione.

La sentenza

La Cassazione rileva che i reati ascritti alla direttrice della casa circondariale difettano dell'adeguata struttura probatoria.

Secondo i Giudici di legittimità, invero, la pronuncia di merito – in ordine alla prima condotta contestata alla lavoratrice – non avrebbe adeguatamente considerato che le somme prelevate dalla medesima e, poi, restituite, facevano parte di un fondo, sottoposto alla responsabilità del direttore, costituito per le necessità più impellenti dei detenuti ed utilizzabile in caso di impossibilità di accedere alla cassa corrente per assenza del cassiere.

Per ciò che concerne la seconda condotta – continua la sentenza – invece, i Giudici di appello non avrebbero considerato che il reato di falsa attestazione in servizio si sarebbe consumato mediante la compilazione di autocertificazioni di presenza e la correlata falsificazione materiale del registro di entrata ed uscita del personale civile del penitenziario e che non vi è prova alcuna che dette operazioni siano riconducibili alla direttrice.

Su tali presupposti, la Suprema Corte annulla la sanzione della sospensione disposta nei confronti dell'imputata e rinvia per un nuovo giudizio al Tribunale.

Cassazione: quali conseguenze se la falsa attestazione in servizio non è abituale?

Con la **sentenza n. 29674 del 03.06.2021**, la Cassazione penale afferma che, per negare l'applicazione della causa di non punibilità per particolare tenuità del fatto ai pubblici dipendenti che attestino falsamente la loro presenza in servizio, è necessaria la prova dell'abitudine del comportamento e del danno rilevante per la PA.

Il fatto affrontato

Due dipendenti comunali vengono ritenuti responsabili del reato di falsa attestazione in servizio perché assenti ingiustificati durante un controllo dei Carabinieri.

In particolare, un lavoratore si era assentato – senza timbrare il *badge* – per andare al bar a prendere un caffè (dando la colpa all'assenza di un apposito distributore in ufficio), mentre l'altro era andato dal tabaccaio a comperare le sigarette (ponendo a giustificazione la circostanza che, in 36 anni di servizio, era la prima volta che accadeva). La Corte d'Appello, invocata, nega l'attenuante della particolare tenuità del fatto, deducendo che le dichiarazioni rese dagli imputati provavano l'abitudine dei comportamenti loro ascritti.

La sentenza

La Cassazione – ribaltando completamente l'impugnata pronuncia – rileva che le dichiarazioni rese dagli imputati non provano in alcun modo l'abitudine delle condotte loro ascritte, essendovi – invece – la prova unicamente dei singoli episodi incriminati.

Secondo i Giudici di legittimità, inoltre, l'esclusione della causa di non punibilità per particolare tenuità del fatto, nel caso di specie, non può essere negata neppure in forza del secondo comma dell'art. 131 *bis* c.p., che esclude l'attenuante se l'autore ha agito per motivi abietti o futili.



COORDINAMENTO TERRITORIALE

Nel caso specifico, infatti, l'errore commesso dai dipendenti comunali non nasce da un istinto criminale, ma da una sorta di affidamento nella prassi o nella tolleranza dei superiori.

Su tali presupposti, la Suprema Corte annulla con rinvio l'impugnata pronuncia in merito all'applicazione della predetta causa di non punibilità.

Dal sito funzione pubblica

Vecchie graduatorie, non c'è l'obbligo di scorrerle

Ieri, 6 ottobre, il ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, ha risposto a un'interrogazione concernente lo scorrimento delle graduatorie concorsuali e sulla possibilità di trasformarlo in un obbligo per le amministrazioni.

Il ministro Brunetta ha evidenziato come "la normativa in materia di accesso al pubblico impiego prevede che le pubbliche amministrazioni abbiano la mera facoltà e non l'obbligo di scorrere le graduatorie concorsuali vigenti per assumere personale a tempo indeterminato. Oggi, peraltro, le graduatorie restano vigenti soltanto per i due anni successivi alla loro approvazione, nell'interesse delle amministrazioni e degli stessi idonei".

Rientro in presenza e verifica green pass: disco verde dalla Conferenza Unificata

La Conferenza Unificata ha dato oggi parere favorevole al decreto del ministro per la Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, sulle modalità organizzative per il rientro in presenza di tutti i lavoratori pubblici e alle linee guida Funzione pubblica-Salute sui meccanismi di controllo e verifica del green pass nelle amministrazioni.

"Con il via libera di Regioni, Province e Comuni al decreto e alle linee guida - afferma il ministro Brunetta - superiamo un'altra tappa importante per assicurare all'Italia una Pubblica amministrazione efficiente, pienamente operativa, capace di sostenere al massimo cittadini e imprese durante questa straordinaria fase di ripresa. Dal 15 ottobre, grazie alle vaccinazioni e al green pass, tutti i dipendenti pubblici rientreranno a lavorare in presenza, in attesa dei rinnovi contrattuali e dell'adozione dei Piani integrati di attività e organizzazione (Piao), con i quali le amministrazioni potranno garantire uno smart working strutturato, che tuteli le esigenze dei lavoratori e i diritti e la soddisfazione degli utenti.

Il Coordinamento Territoriale