

GLI ARGOMENTI DI QUESTO NUMERO

- ◆ **ATTREZZATURE DI LAVORO, CRITERI DI IDONEITÀ DEI VERIFICATORI**
- ◆ **LAVORI EDILI, SICUREZZA ANCHE PER I CANTIERI MOBILI**
- ◆ **AMIANTO: INCENTIVI REGIONALI PER RIMOZIONE E SMALTIMENTO**
- ◆ **VISITA MEDICA PREVENTIVA: DI UN ANNO LA DURATA DELLA VALIDITÀ**
- ◆ **LAVORI IN QUOTA E INFORTUNI, COMMITTENTE NE RISPONDE SE OMETTE PREVENZIONE**
- ◆ **SICUREZZA E RESPONSABILITÀ DEI LAVORATORI: ASSENTE. CONCORRENTE. ESCLUSIVA**

NEWS

VERIFICHE DI ATTREZZATURE-CHIARIMENTI SULL'IDONEITÀ DEI VERIFICATORI

Nella circolare n. 22 del 29 luglio scorso il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti sul D. Lgs. 11 aprile 2011 riguardo le **verifiche periodiche** di cui all' Allegato VII del D. Lgs. 81/08, definendo altresì i **criteri di idoneità dei verificatori abilitati**. In particolare, si fa riferimento ai titoli di studio e alle **esperienze professionali** che gli incaricati di eseguire l'attività tecnica di verifica devono possedere. L'informativa si sofferma soprattutto su tali esperienze, precisando che esse vanno acquisite, per ogni specifico gruppo di attrezzature, seguendo un addestramento tramite:

- **l'affiancamento a verificatori più esperti**, che assumono la funzione di tutor, nel

rapporto massimo di 1 a 2; per dimostrare tale affiancamento, alla firma del "Verificatore" sul verbale di verifica deve essere apposta la seguente dicitura: "Alla verifica ha assistito in affiancamento esclusivamente al fine didattico il sig. (va indicato il titolo professionale posseduto);

- **l'effettuazione di attività di verifica di almeno due attrezzature al mese**, di diversa tipologia, nell'ambito dello stesso gruppo, che può svolgersi anche in un solo accesso presso il luogo in cui esse sono presenti.

Copia dei verbali di verifica deve essere poi consegnata al tecnico in affiancamento. Tale attività va riportata nel Curriculum Vitae.

SICUREZZA, ESTESA ANCHE AI LAVORI EDILI ALL'INTERNO DI CANTIERI TEMPORANEI O MOBILI

Approvato definitivamente il 23 luglio di quest'anno il disegno di legge che contiene le **"disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea- Legge europea 2014"**, di cui si attende la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Il provvedimento attua la Legge 24 dicembre 2012, n. 234 sulla partecipazione del nostro paese alla

formazione e alla applicazione della normativa e delle politiche UE; in particolare, **l'articolo 16**, attuando pienamente la direttiva 92/57/CEE, **estende gli adempimenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro, previsti dal D. Lgs. 81 del 2008, anche ai lavori edili o di ingegneria civile che si svolgono all'interno di cantieri temporanei o mobili e di durata inferiore**

ai 10 giorni. Sono esclusi i soli lavori relativi a impianti elettrici, reti informatiche, gas, acqua, condizionamento e riscaldamento che non comportino lavori edili o di ingegneria civile (elencati nell'allegato X dello stesso Decreto). L'articolo 88, comma 2, lettera g-bis), del già citato D. Lgs. 81/2008 prevede la non applicabilità delle disposizioni riguardanti salute e sicurezza nei cantieri mobili anche ai piccoli lavori la cui durata presunta non sia superiore ai 10 uomini-giorno, finalizzati alla realizzazione o manutenzione delle infrastrutture per servizi, a condizione che non esponano i lavoratori a rischi particolari ,di cui all'Allegato XI. In esso sono comprese **dieci diverse categorie di attività comportanti rischi ben definiti** per la sicurezza e la salute degli stessi lavoratori:

- lavori con rischi di **seppellimento** o di **spfondamento** a profondità superiore a m. 1,5 o di **caduta** da altezza di oltre 2

REGIONE EMILIA ROMAGNA, 9 MILIONI DI EURO DI ECO-INCENTIVI

FINALITÀ L'intervento finanzia **rimozione, smaltimento e bonifica di coperture in cemento amianto**, con esclusione degli interventi finalizzati al mero adeguamento alle norme esistenti.

BENEFICIARI Possono partecipare **tutte le imprese di produzione di beni e di servizi alle aziende, sia PMI che Grandi Imprese.**

SPESE AMMESSE Solo gli interventi decorrenti dalla data di prenotazione on line, fissata per il prossimo **23 settembre**, con un importo **minimo di 50 mila euro**. Le imprese hanno **due anni di tempo** per completare gli interventi, a partire dalla data di comunicazione dell'ammissione al finanziamento. In caso di ricevimento della comunicazione favorevole da parte della Regione per la presentazione della documentazione-comprensiva di

metri, particolarmente aggravati dai procedimenti attuati o dalle condizioni ambientali del posto di lavoro o dell'opera; -lavori che **espongono a sostanze chimiche o biologiche particolarmente rischiose** oppure che comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria.

- lavori con **radiazioni ionizzanti** che esigono la designazione di zone controllate o sorvegliate, definite dalla normativa in materia;
- lavori in **prossimità di linee elettriche**, aree a conduttori nudi in tensione;
- lavori che comportano un rischio di **annegamento**;-lavori in pozzi, sterri sotterranei e gallerie;
- lavori subacquei con respiratori;
- lavori in cassoni ad aria compressa;
- lavori comportanti **l'impiego di esplosivi**;
- lavori di montaggio o smontaggio di elementi prefabbricati pesanti.

domanda di contributo in bollo, relazione tecnico-descrittiva ed economica dell'intervento e dichiarazioni allegate- l'impresa deve provvedere entro 30 giorni, pena la decadenza dalla graduatoria finanziabile.

CONTRIBUTO PUBBLICO Il contributo lordo avrà una **percentuale massima del 50% per le PMI e del 35%** delle spese ritenute ammissibili **per le Grandi imprese**. Metà di tale importo andrà restituito al tasso dello 0,50% a partire dall'anno successivo all'erogazione. **L'importo massimo previsto è di 200 mila euro.**

GRADUATORIE Le domande ammesse verranno inserite in una graduatoria cronologica di presentazione delle **prenotazioni effettuate tra il 23 e il 25 settembre 2015.**

Aesis S.r.l. fornisce il servizio di redazione delle relazioni tecnico descrittive e, tramite convenzione con Nuova Tesi S.r.l.-Modena, è in grado di fornire il servizio di supporto per la domanda di finanziamento finalizzata alla bonifica amianto.

PRINCIPALI SCADENZE

05/12/2015 Scadenza per la **DIAGNOSI ENERGETICA**, obbligatoria per le Grandi aziende* o aziende energivore**, ai sensi dell'art. 8 del D. Lgs. n. 102 del 4 luglio 2014 (G.U. Serie Generale n. 165 del 18 luglio 2014).

***Si ricorda che le Grandi aziende sono quelle con più di 250 dipendenti o che, pur avendo meno di tal numero di occupati, hanno un fatturato annuo superiore a 50 milioni di euro e un bilancio annuo superiore a 43 milioni di euro.**

****Sono le aziende a forte consumo di energia iscritte all'elenco annuale istituito presso la Cassa Conguaglio per il settore elettrico ai sensi del Decreto Interministeriale 5 aprile 2013.**

31/12/2015 Scadono le autorizzazioni per le emissioni in atmosfera rilasciate dalla Provincia per gli stabilimenti autorizzati ai sensi del vecchio DPR 203/88 dal 1° gennaio 2000 al 29 aprile 2006. Occorre quindi attivarsi per il rinnovo che, salvo poche eccezioni, comporterà la presentazione di una Domanda Unica Ambientale (AUA).

IN VISTA DI TALE SCADENZA, AESIS S.R.L. È IN GRADO DI FORNIRE SUPPORTO PER LA PRESENTAZIONE DELLE PRATICHE DI AUTORIZZAZIONE UNICA AMBIENTALE

APPROFONDIMENTI

DURATA DELLA VALIDITÀ DELLE VISITE MEDICHE PREVENTIVE : RISPOSTA DELLA COMMISSIONE PER GLI INTERPELLI

La visita medica preventiva va svolta prima che il lavoratore interessato inizi la sua mansione o attività a rischio, per accertarne l' idoneità, appurando quindi l'insussistenza di controindicazioni al lavoro al quale egli è destinato e ai suoi rischi. A disciplinare tale visita è l'**art. 41 del D.Lgs. 81/2008** e successive modifiche ed integrazioni, precisando che gli accertamenti medici preventivi possono essere effettuati **nella fase precedente all'assunzione**, su scelta del Datore di Lavoro, dal Medico Competente o dai Dipartimenti di prevenzione delle ASL.

Al **comma 9** si precisa che il lavoratore può ricorrere contro il giudizio formulato in sede di visita preventiva **entro trenta giorni** dalla data di comunicazione dello stesso, rivolgendosi all'Organo di vigilanza competente, che, dopo eventuali ulteriori accertamenti, ne dispone la conferma, la modifica o la revoca. **Un quesito rilevante: se un lavoratore, dichiarato idoneo alla sua mansione specifica nella visita preventiva interrompe poi, per qualsiasi motivo, il proprio rapporto di lavoro con quella determinata azienda, un suo eventuale**

rientro per svolgere la stessa mansione (o una analoga sotto il profilo di rischio) determina l'obbligo di una nuova visita preventiva? (cfr. Interpello n. 8/2013 del 24/10/2013). Considerando che la visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ai fini del giudizio di idoneità alla mansione specifica è prevista di norma con una cadenza di una volta all'anno, la Commissione per gli Interpelli ha ritenuto di assumere lo stesso intervallo temporale-un anno-come limite di validità di una visita preventiva, ovviamente a parità di mansione e quindi di rischi. Si è dunque stabilito che: **“Nel caso di assunzioni successive, qualora il lavoratore sia impiegato in mansioni che lo espongono allo stesso rischio nel corso del periodo di validità della visita preventiva o della visita periodica(.....) e comunque per un**

periodo non superiore a un anno, il Datore di Lavoro non è tenuto ad effettuare una nuova visita preventiva, in quanto la situazione sanitaria del lavoratore risulta conosciuta dal medico competente.”

Va precisato che tale criterio si applica solo al caso in cui il nuovo accesso del lavoratore alla medesima mansione a rischio per cui era stato dichiarato idoneo si verifichi nella stessa azienda, mentre non vale per assunzioni in aziende diverse, anche entro un anno dalla prima visita preventiva. Inoltre, sempre come rilevato nella risposta presa in esame, anche se il Datore di Lavoro “non è tenuto ad effettuare una nuova visita preventiva”, egli potrebbe comunque decidere di risolverla, magari in accordo col Medico Competente.

ATTREZZATURE DI LAVORO:LE RESPONSABILITÀ DEL NOLEGGIATORE

Chi concede in uso attrezzature di lavoro a noleggio deve fornire la documentazione completa ed aggiornata; una volta stipulato il contratto di noleggio e consegnato il macchinario, l'utilizzatore diviene responsabile del suo impiego e delle verifiche periodiche. **Secondo la Cassazione**, riguardo il noleggio di attrezzature di lavoro-un apparecchio di sollevamento, nello specifico- **trovano infatti applicazione gli artt. 23 e 57 del D. Lgs, n. 81/2001** e il fornitore è responsabile dell'omologazione e della verifica periodica. In particolare, l'art. 57 sanziona, con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda, i fabbricanti

e i fornitori che violano il disposto **dell'art. 23, nel quale sono vietati la fabbricazione, la vendita, il noleggio e la concessione in uso di attrezzature di lavoro, dispositivi di protezione individuali ed impianti non rispondenti alle disposizioni legislative e regolamentari in materia di salute e sicurezza sul lavoro.** Al secondo comma dello stesso articolo viene inoltre precisato che, in caso di locazione di beni assoggettati a procedure di attestazione alla conformità, questi devono essere accompagnati, a cura del concedente, dalla relativa documentazione. (Cass. Pen. 15 marzo 2013, n. 12293).

LAVORI IN QUOTA SENZA PROTEZIONE, QUANDO NE RISPONDE ANCHE IL COMMITTENTE ?

“La responsabilità dell'appaltatore non esclude, in caso di infortunio, che si configuri la responsabilità anche del committente. Questi, infatti, è **corresponsabile** qualora l'evento si colleghi casualmente pure alla sua colposa omissione e ciò avviene, ad esempio, quando i lavori si svolgano in presenza di situazioni di fatto pericolose, come nel caso in esame, in cui pacificamente i lavoratori stavano eseguendo lavori in quota senza alcuna protezione, né erano dotati di opere atte a scongiurare gli infortuni.” È quanto recentemente affermato dalla **Corte di Cassazione** (Cass. Pen. 13 luglio 2015, n.

29906), specificando inoltre che “il committente può essere chiamato a rispondere dell'infortunio qualora l'omessa adozione delle misure di prevenzione prescritte sia immediatamente percepibile, cosicché il committente medesimo sia in grado di accorgersi dell'inadeguatezza delle stesse senza particolari indagini; mentre, in questa evenienza, **ad escludere la responsabilità del committente non basterebbe che egli abbia impartito le direttive da seguire a tale scopo, essendo comunque necessario che ne abbia controllato, con prudenza e continua diligenza, la puntuale osservanza.**”

FOCUS: SICUREZZA, LE RESPONSABILITÀ DEI LAVORATORI

Un saggio di Olympus, l'osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro, si sofferma su ruolo, obblighi e responsabilità del lavoratore. Obiettivo puntato sui casi di assenza di responsabilità, di responsabilità concorrente o di responsabilità esclusiva. (“L'individuazione e le responsabilità del lavoratore in materia di sicurezza sul lavoro”) **ASSENZA DI RESPONSABILITÀ DEL LAVORATORE** Va ricordato che condizione necessaria e sufficiente per configurare responsabilità nei confronti del lavoratore inadempiente agli obblighi di sicurezza è che il Datore di Lavoro abbia, a sua volta, adempiuto a quelli, soggettivi ed oggettivi, posti dalla legge a suo carico, in particolare di prevenzione tecnica ed organizzativa, di informazione e formazione, nonché, infine, di vigilanza e controllo. Quindi, secondo un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale, **il Datore di Lavoro è sempre considerato**

responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure il dipendente abbia fatto effettivamente uso, giacché **l'eventuale concorso di colpa del lavoratore non esclude in nessun modo la responsabilità dell'imprenditore** che abbia provocato un infortunio sul lavoro per violazione delle relative prescrizioni. In altre parole, **l'inosservanza delle norme di prevenzione da parte del Datore di Lavoro, del Dirigente e del preposto, ha valore assorbente rispetto al comportamento del lavoratore**, la cui condotta può quindi assumere rilevanza solo dopo che siano state compiute le prescrizioni di competenza da parte dei soggetti obbligati. Nessuna responsabilità potrà essere pertanto ascrivibile al lavoratore dato che “tale evento lesivo è da ricondurre proprio alle omissioni e/o alle mancate o insufficienti misure e

cautele approntate dal Datore di Lavoro e dai suoi collaboratori” e **“nessuna rilevanza, in tali condizioni, assume il comportamento del lavoratore che, per quanto negligente o persino assurdo, non risulti imprevedibile, ad esempio perché già ripetutamente tollerato in precedenza”** (Cass. Pen., sez. IV, 31 maggio 2012, n. 21205). Si segnalano tuttavia alcune pronunce che, riguardo alla responsabilità civile, hanno evidenziato, pur in caso di inadempimento all’obbligo di sicurezza da parte dello stesso Datore di Lavoro, l’importanza di un’indagine preventiva sul nesso di causalità in presenza di un concorso di cause colpose o di cooperazione colposa del lavoratore, giungendo, in tali frangenti, a ridurre proporzionalmente, ma non ad escludere, la misura della responsabilità del Datore di Lavoro. Per l’individuazione della responsabilità e della colpa dello stesso, si attribuisce comunque **rilevanza decisiva alla prevedibilità e all’evitabilità**, mediante l’ordinaria diligenza professionale richiesta al Datore di Lavoro ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, dell’evento dannoso che si è verificato. (Cass. Civ., sez. lav., 11 aprile 2013, n. 8861).

RESPONSABILITÀ CONCORRENTE DEL LAVORATORE Se i principali soggetti destinatari degli obblighi di sicurezza hanno provveduto ad attuarli, può allora assumere rilevanza, nell’imputazione e ripartizione delle responsabilità, **il comportamento inadempiente agli obblighi di sicurezza del lavoratore**, che, se pur non esonera il Datore di Lavoro da responsabilità, può cooperare colposamente a causare l’evento dannoso. Infatti, la prestazione resa dal lavoratore **senza l’osservanza delle**

prescrizioni per la tutela della salute e della sicurezza del lavoro pone in essere una condotta inadempiente che concorre con la responsabilità del Datore di Lavoro, determinando così un concorso di cause colpose. E la condotta colposa del lavoratore dovrà venire valutata in base alla violazione e alle mancanze del Datore di Lavoro e degli altri soggetti obbligati. Se il lavoratore ha diritto di aspettarsi dal Datore di Lavoro le migliori condizioni per operare, da parte sua il Datore di Lavoro ha il corrispondente diritto di attendersi che, una volta compiuto quanto a lui stesso spetta, il lavoratore faccia quel che deve; ha insomma diritto di fare affidamento sull’esatto adempimento, da parte del lavoratore, del proprio dovere.

Il Datore di Lavoro è del resto chiamato a vigilare e a controllare il lavoratore nell’espletamento della sua prestazione.

In particolare, egli dovrà verificare che i lavoratori rispettino la normativa e le disposizioni impartite, utilizzino i mezzi e i dispositivi di protezione ricevuti in dotazione e che sfuggano alla tentazione, sempre presente, di compiere atti o manovre rischiose, o instaurino prassi di lavoro non corrette. **Ma fino a che punto deve spingersi l’attività di controllo e di vigilanza del Datore di Lavoro?** Una recente sentenza della Cassazione (Cass. Civ., sez. lav., 22 novembre 2012, n. 20597) ha sostenuto che **“l’obbligo di vigilanza non implica un controllo costante su ogni lavoratore”** ma richiede solo una diligenza rapportata al concreto lavoro da svolgere e cioè all’ubicazione del medesimo, all’esperienza e specializzazione del lavoratore, alla sua autonomia, alla prevedibilità della sua condotta, alla

normalità della tecnica di lavorazione. In quest'ottica, occorre tener conto del livello di competenza acquisito dal lavoratore anche grazie alla formazione ricevuta.

In definitiva, “se con la sua condotta avventata, disattenta ovvero negligente, imprudente o imperita il lavoratore adeguatamente informato e formato abbia determinato o contribuito a causare l'evento dannoso, ne risponderà in termini di concorso di colpa e il Datore

di Lavoro, che resta il principale soggetto obbligato, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e non vigili che esse siano effettivamente utilizzate dal dipendente, **avrà una proporzionale riduzione delle sue responsabilità.**

RESPONSABILITÀ ESCLUSIVA DEL LAVORATORE

Una responsabilità esclusiva del lavoratore è ravvisabile, secondo l'orientamento della giurisprudenza, **“in caso di dolo**-che in questa materia coincide con l'autolesionismo- o di cosiddetto **rischio elettivo**, da lui posti in essere”. Si tratta di un rischio riscontrabile ad esempio quando l'attività operata non sia rapportabile alla prestazione lavorativa o si spinga ben oltre i limiti della stessa.

Anche lo svolgimento di attività potenzialmente rischiose “può comportare una sua condotta gravemente colposa che, se ha avuto efficacia determinante nel causare l'evento, **fa sorgere una responsabilità esclusiva a suo carico”**. Il lavoratore deve in sostanza adottare le modalità che si evidenzino come le meno pericolose, o deve astenersi dalla loro attuazione.

La responsabilità è esclusiva quando il comportamento del lavoratore, per il

carattere anomalo o esorbitante rispetto alle sue mansioni o alle procedure aziendali e/o alle direttive di organizzazione ricevute, **risulti del tutto imprevedibile e, come tale, inevitabile**, nonostante la corretta e puntuale attuazione in azienda del sistema di prevenzione voluto dalla legge. Per rappresentare **l'unica** causa efficiente dell'evento, il lavoratore deve mettere in atto un **comportamento abnorme** e, dunque, fuori da ogni controllo da parte delle persone preposte: “posto in essere, ad esempio, del tutto autonomamente e non rientrante nelle mansioni attribuitegli- pertanto, al di là di ogni prevedibilità per il Datore di Lavoro-oppure, pur compreso nelle mansioni che gli sono proprie, lontano dalle ipotizzabili e quindi prevedibili, imprudenti scelte che il lavoratore potrebbe compiere nell'esecuzione del lavoro o, infine, realizzato dal lavoratore con dolo, con la consapevolezza cioè di violare le cautele impostegli”.

Perché si delinei la sua responsabilità esclusiva, è quindi necessario che il lavoratore abbia annullato situazioni di pericolo create dal Datore di Lavoro o eliminandole o modificandole in modo tale da non poter essere più attribuite a quest'ultimo.

In questo caso, anche se la condotta del Datore di Lavoro o degli altri suoi collaboratori è colposa e persino idonea di per sé a causare l'evento dannoso, “non assume efficacia causale rispetto all'evento”, essendo intervenuto successivamente un comportamento del lavoratore del tutto eccezionale, **esorbitante ed imprevedibile, che lo rende l'unico responsabile.**

NOTIZIEFLASH-NOTIZIEFLASH-NOTIZIEFLASH-NOTIZIEFLASH

INAIL: NUOVO MODELLO OT/24 PER LE ISTANZE 2016 Pubblicato dall'INAIL il nuovo modello OT/24 per le istanze che verranno inoltrate nel 2016 riguardo gli interventi migliorativi adottati dalle aziende nel 2015. L'Istituto premia, con uno "sconto" denominato "oscillazione per prevenzione" (OT/24), le aziende che, operative da almeno due anni, eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa in materia.

COMITATO ELETTROTECNICO, LIBERA CONSULTAZIONE DELLE NORME In una sezione apposita del sito del MISE (il Ministero dello Sviluppo Economico) si possono consultare le norme CEI-Comitato Elettrotecnico Italiano- in materia di normativa tecnica dal 2009 al 2014.

<http://www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/impresa/normativa-tecnica/impianti-e-prodotti/norme-cei>

ATTIVO LO "SPORTELLO" PER IL REGOLAMENTO REACH Il MISE, con il supporto dell'ENEA, fornisce un servizio di helpdesk per le aziende che sono obbligate a registrare entro il 2018 le sostanze chimiche prodotte o importate nella UE secondo il regolamento comunitario REACH. <http://www.enea.it/it/Stampa/news/ambiente-arriva-lo-sportello-enea-mise-per-il-regolamento-reach>

ANTINCENDIO, NUOVE REGOLE PER ALBERGHI FINO A 50 POSTI LETTO Nel Decreto Ministeriale del 14 luglio 2015, pubblicato sulla G. U. Serie Generale n. 170 del 24 luglio scorso, sono contenute le disposizioni di prevenzione incendi per le strutture ricettive turistico-alberghiere con numero di posti letto superiore a 25 e fino a 50. Si tratta di una revisione della normativa esistente, per renderla più congrua con le esigenze delle attività medio-piccole, spesso a gestione familiare, prevalenti nel panorama turistico-alberghiero e condotte per la maggior parte in edifici che si sono modificati nel tempo. La normativa si applica per la progettazione, la costruzione e l'esercizio di tali attività, così come definite dal D. M. 9 aprile 1994, esistenti alla data di entrata in vigore del Decreto, con la tempistica e le modalità previste nel D. M. 6 marzo 2012 (Piano Straordinario di adeguamento antincendio).

a e s i s

Via San Nicolò di Villola, 1- 40127 – Bologna

Tel. 051/50.08.02 – Fax: 051/420.06.82

C.F. e P.I. 02240381208

www.aesis.info

Il nostro è a cura di Licia Ferrari, l.ferrari@aesis.info