

**IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALL'INQUADRAMENTO NEL RUOLO DEL CRA
DEL PERSONALE EX DECRETO LEGISLATIVO 29 OTTOBRE 1999, N. 454
"Riorganizzazione del settore della ricerca in agricoltura, a norma dell'articolo 11 della legge
15 marzo 1997, n. 59", ARTICOLO 9, COMMI 5 e 6.**

Capo I

Inserimento nei profili e nei livelli

Sezione I - Personale ex comma 5, articolo 9, decreto legislativo n. 454/99

- Articolo 1 - Campo di applicazione
- Articolo 2 - Norme generali di inserimento
- Articolo 3 - Norme particolari di inserimento
- Articolo 4 - Decorrenza
- Articolo 5 - Commissione

Sezione II - Personale ex comma 6, articolo 9, decreto legislativo n. 454/99

- Articolo 6 - Campo di applicazione
- Articolo 7 - Norme generali di inserimento
- Articolo 8 - Inserimento
- Articolo 9 - Commissione
- Articolo 10 - Decorrenza

Capo II

Trattamento economico

- Articolo 11 - Campo di applicazione
- Articolo 12 - Modalità e criteri di attribuzione

Capo III

Disposizioni finali

- Articolo 13 - Campo di applicazione
- Articolo 14 - Disposizioni finali

*DCPA-UR
Luisi AM
G. M. S.*

AG

M

Capo I - Inserimento nei profili e livelli

Sezione I - Personale ex comma 5, articolo 9, decreto legislativo n. 454/99

Articolo 1

Campo di applicazione

1. La presente sezione si applica al personale, esclusi i dirigenti, assunto a tempo indeterminato dagli istituti di ricerca e sperimentazione agraria, in servizio alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 454/99 (cioè il 18 dicembre 1999), al personale in servizio presso l'istituto di sperimentazione per la pioppicoltura e presso le aziende annesse, iscritto nel ruolo unico transitorio di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 1995, n. 240, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 1995, n. 337, ed al personale assunto a tempo indeterminato, dipendente dell'Istituto nazionale per l'apicoltura.
2. Ai sensi dell'art. 60 del regolamento di Organizzazione e Funzionamento del Consiglio per la Ricerca e per la Sperimentazione in Agricoltura (da ora in poi denominato CRA), il CRA subentra agli Istituti di ricerca e sperimentazione in agricoltura di cui all'allegato I al D.L.vo n. 454/99, quale datore di lavoro, nel rapporto di lavoro del personale di cui alla presente sezione che era destinatario delle disposizioni contrattuali di "Lavoro di categoria" ed al quale si applica la normativa vigente in materia di Trattamento di Fine Rapporto per i dipendenti con contratto di tipo privatistico.

Articolo 2

Norme generali di inserimento

1. L'inserimento nei profili e livelli previsti dal CCNL 7/4/2006 – comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione (da ora in poi denominato EPR) del personale di cui al precedente articolo 1, avviene nel rispetto dei criteri previsti dall'articolo 6 del CCNL EPR e nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di Trattamento di Fine Rapporto per i dipendenti con contratto di tipo privatistico e previa verifica di professionalità prevista dall'art. 9, comma 5, D.L.vo n. 454/99.
2. La verifica di professionalità di cui al punto precedente ha le seguenti finalità:
 - attribuzione livello individuato nei modi di cui al punto 3 del presente articolo, in caso di verifica positiva (relativa al possesso dei requisiti). In caso di verifica negativa, viene attribuito il livello immediatamente inferiore a quelli ex punto 3 citato profilo come individuato all'art. 3
 - nel caso in cui l'attribuzione di cui al punto precedente riguardi il "III livello", la verifica di professionalità si estende anche all'accertamento dei requisiti previsti dall'art. 15, CCNL EPR.
 - attribuzione profilo professionale
3. L'attribuzione del profilo avviene tenuto conto dei criteri indicati nella tabella sottostante:
 - 3.1) livelli e qualifiche previste dai CCNL di provenienza corrispondenti ai profili professionali di di "Operatore tecnico" ed "Operatore di Amm.ne"
 - livello VII in caso di verifica di professionalità positiva (possesso dei requisiti previsti dal CCNL EPR)
 - livello VIII in caso di verifica di professionalità negativa

Porto nel
AL 2

- 3.2) livelli e qualifiche previste dai CCNL di provenienza corrispondenti ai profili di “Collaboratore tecnico enti di ricerca” e “Collaboratore di Amm.ne”:
- livello V in caso di verifica di professionalità positiva
 - livello VI in caso di verifica di professionalità negativa

- 3.3) livelli e qualifiche previste dai CCNL di provenienza corrispondenti ai profili professionali di ricercatore e tecnologo:
- livello III in caso di verifica di professionalità positiva
 - livello IV o V in caso di verifica di professionalità negativa.

La verifica viene effettuata nei livelli e nei profili EPR sulla base dei requisiti posseduti al 31/12/2005.

Articolo 3 Norme particolari di inserimento

1. Ai sensi delle disposizioni di cui al precedente articolo 2, i livelli e le qualifiche ex CCNL di provenienza sono ricondotte ai profili professionali EPR nel seguente modo:

	CCNL di provenienza	operatore tecnico o operatore di amministrazione	collaboratore tecnico enti di ricerca o collaboratore di amministrazione	ricercatore o tecnologo	funzionario di amministrazione
1	CCNL operai agricoli e florovivaisti	aree: I, II, III			
2	CCNL personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi	livello II			
3	CCNL per i dipendenti da proprietari di fabbricati	profilo profess.le A			
4	CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi	livello V			

buonome

Signore

R

U

5	CCNL per gli addetti alle industrie: chimica, chimico – farmaceutica, fibre chimiche ceramica e abrasivi, detergenza, dielettrici, dattilografici, elettrodi di carbone, lubrificanti e GPL		livelli C e D		
6	CCNL impiegati agricoli	Categorie: IV e V	Categoria II e III Categoria I con verifica di professionalità negativa		Categoria: I con verifica di professionalità positiva ed il soggetto interessato non è in possesso dei requisiti ex art. 15, CCNL EPR
7	CCNL per i dipendenti dalle organizzazioni degli allevatori, consorzi ed enti zootecnici		 Area 2 Area 1 con verifica negativa 	Area 1: 1/4 e 1/5 con verifica di professionalità positiva ed il soggetto interessato è in possesso dei requisiti ex art. 15, CCNL EPR	Area: 1 1/4 e 1/5 con verifica di professionalità positiva ed il soggetto interessato non è in possesso dei requisiti ex art. 15, CCNL EPR
8	CCNL comparto Ministeri	area A area B con verifica di professionalità negativa	Area C con verifica di professionalità negativa Area B con verifica di professionalità positiva	Area C: C1, C2, C3 con verifica di professionalità positiva ed il soggetto interessato è in possesso dei requisiti ex art. 15, CCNL EPR	area C: C1, C2, C3 con verifica di professionalità positiva

buonome
finose

Re *up* 
4

2. l'attribuzione del livello IV o V al personale con le qualifiche aree 1/4, 1/5 e area C che non possiede i requisiti (verifica di professionalità negativa) ex CCNL EPR per l'accesso al profilo di ricercatore, tecnologo o funzionario, avviene nel seguente modo:
 - area 1/4, 1/5 livello IV
 - area C3 livello IV
 - area C2 e C1, livello V .
3. La verifica di professionalità per il personale iscritto nel ruolo unico transitorio di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 1995, n. 240, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 1995, n. 337, avviene sulle posizioni economiche individuate previa applicazione delle procedure e dei criteri adottati per il personale ex comma 6, articolo 9, D.L.vo n. 454/99. Per il personale con CCNL di provenienza riportato alle righe dalla n. 1 alla n. 7 della tabella di cui al presente articolo, viene corrisposta una indennità "una tantum" commisurata agli importi relativi alle differenze retributive.
4. Il personale assunto a tempo indeterminato dalle strutture confluite nel CRA cui, alla data del 18 dicembre 1999 veniva applicato il CCNL EPR, vengono riconosciuti il profilo ed il livello in godimento alla data del 30 dicembre 2005.

Articolo 4 Decorrenza

L'inserimento nei profili e livelli del CCNL EPR decorre dalla verifica di professionalità con anzianità giuridica dal 31/12/2005. Dalla data della verifica di professionalità decorre l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - comparto del personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione - quadriennio normativo 2002-2005 (da ora in poi denominato CCNL EPR), sottoscritto in data 7 aprile 2006.

Articolo 5 Commissione

La verifica di professionalità di cui al Capo I, Sezione I, è effettuata da una Commissione di 3 membri così individuati:

- Presidente: esperto in materie giuridico-amministrative con particolare riferimento nel settore della Gestione del Personale
- Componenti:
 - Dirigente di I fascia esperto in materie giuridico-amministrative
 - Dirigente di ricerca esperto in materie scientifiche

Sezione II – Personale ex comma 6, articolo 9, decreto legislativo n. 454/99

Articolo 6 Campo di applicazione

La presente sezione si applica al personale, esclusi i dirigenti, appartenente al ruolo del Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali che al 18 dicembre 1999 (data di entrata in vigore del D.L.vo n. 454/99) prestava servizio presso l'Ufficio centrale di ecologia agraria, il laboratorio analisi entomologiche, il Laboratorio centrale di idrobiologia, gli istituti di ricerca e sperimentazione agraria, compreso il personale addetto al servizio controllo vivai, e che ha

F. M. S. F. M. S. P. U⁵

presentato domanda di inquadramento nel ruolo del CRA ai sensi e per gli effetti dell'articolo 9, comma 6, del D.L.vo n. 454/99.

Articolo 7 **Norme generali di inserimento**

L'inserimento nei profili e livelli previsti dal CCNL EPR, del personale di cui al precedente articolo 6, avviene nel rispetto dei criteri previsti dall'articolo 6 del CCNL EPR.

Articolo 8 **Inserimento**

L'attribuzione del profilo e del livello alla luce dei criteri di cui all'articolo 6 del CCNL EPR, è il seguente:

- 1.1 Personale proveniente dall'area C del sistema di classificazione del comparto Ministeri: profili di ricercatore o tecnologo qualora sia in possesso dei requisiti e dei titoli di studio previsti per l'accesso a detti profili e, precisamente:
 - a) titolo di studio che consenta l'accesso al dottorato di ricerca;
 - b) dottorato di ricerca o esperienza richiesta dall'articolo 15, punto 4, CCNL EPR;
- 1.2 personale proveniente dall'area C del sistema di classificazione del comparto Ministeri in possesso della laurea, ma non degli altri requisiti di cui al punto 1.1 del presente articolo:
 - profilo Funzionario di Amministrazione, livello IV per le posizioni: C3 e C3S
 - profilo Funzionario di Amministrazione, livello V per le posizioni: C2, C1S e C1.
- 1.3 personale proveniente dall'area B:
 - profili di Collaboratore Tecnico Enti di Ricerca o Collaboratore di Amministrazione con i seguenti livelli: livello V per la posizione economica B3, livello VI per la posizione economica B2
 - profili di Operatore Tecnico o Operatore di Amministrazione, livello VII.
- 1.4 personale proveniente dall'area A:
 - profili di Operatore Tecnico o Operatore di Amministrazione, livello VII o VIII.

Articolo 9 **Commissione**

La verifica di professionalità di cui al Capo I, Sezione I, è effettuata dalla stessa Commissione di cui all'articolo 5.

Articolo 10 **Decorrenza**

1. L'inserimento nei profili e livelli previsti dal CCNL EPR decorre dal 31/12/2005. Da tale data decorre l'applicazione degli istituti normativi ed economici previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - comparto del personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione - quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico -2005 (da ora in poi denominato CCNL EPR), sottoscritto in data 7 aprile 2006.

Forse d'altro

B. mole

Re

46

PP

2. Nel livello e profilo di nuova attribuzione viene riconosciuta l'anzianità di servizio maturata nell'area di provenienza e nella posizione economica in godimento al 30/12/2005.
3. Nel periodo intercorrente tra l'1/10/2004 ed il 30/12/2005(compreso) trova applicazione il CCNL comparto Ministeri.

Capo II – Trattamento economico

Articolo 11

Campo di applicazione

1. Il presente capo si applica al personale di cui al precedente Capo I.

Handwritten signature

Articolo 12

Modalità e criteri di attribuzione

1. L'attribuzione del trattamento economico avviene secondo i criteri previsti dall'articolo 6, comma 3, del CCNL EPR.
2. Il maturato economico in godimento è quello riferito alla data antecedente all'inserimento nei profili e livelli ex CCNL EPR.
Per assegni a carattere fisso e ricorrente con carattere di generalità, anche di natura accessoria, previsti dai CCNL di provenienza, si intendono le seguenti voci:
 - stipendio tabellare (ivi compresa l'eventuale quattordicesima)
 - indennità contrattuali sia di carattere fondamentale che accessorio.
3. Le corrispondenti voci a carattere fisso e ricorrente con carattere di generalità, anche di natura accessoria, previste dal CCNL EPR sono le seguenti:

livelli dal IV al IX	livelli I - III
stipendio tabellare	stipendio tabellare
indennità di Ente annuale	indennità di valorizzazione professionale
indennità di Ente mensile	

4. Qualora la posizione retributiva in godimento alla data antecedente quella dell'inserimento, relativa alle voci stipendiali del trattamento fisso e ricorrente con carattere di generalità, fosse superiore alla corrispondente posizione retributiva del livello professionale di inserimento, il differenziale retributivo verrà riconosciuto come assegno *ad personam* riassorbibile in occasione di miglioramenti dovuti ad applicazioni contrattuali o passaggi di livello (artt. 54 e 64 del CCNL 21/2/2002 comparto ricerca) o progressioni economiche (articolo 53 del CCNL 21/2/2002 – comparto ricerca); con riferimento agli inquadramenti nei profili di ricercatore o tecnologo, l'eventuale differenza tra le voci del trattamento fisso e ricorrente con carattere di generalità in godimento alla data antecedente quella dell'inserimento e quella corrispondente alla posizione retributiva nel CCNL EPR sarà temporizzata, cioè, considerata utile ai fini del riconoscimento dell'anzianità necessaria per il passaggio alla fascia stipendiale superiore.
5. L'eventuale retribuzione individuale di anzianità (RIA) o altri assegni *ad personam* non riassorbibili comunque denominati in godimento dei dipendenti alla data antecedente quella

Handwritten signatures and initials

dell'inserimento, verranno riconosciute con lo stesso importo nel nuovo livello di inserimento nel ruolo del CRA.

Capo III – Disposizioni finali

Articolo 13 Campo di applicazione

Le disposizioni finali del presente capo si applicano al personale destinatario delle disposizioni di cui ai precedenti capi I e II.

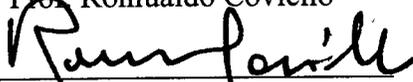
Articolo 14 Disposizioni finali

1. Eventuali somme a debito o credito derivanti dall'applicazione delle disposizioni relative al trattamento economico di cui al Capo III e riferite al periodo intercorrente dalla data dell'inserimento alla data del correlato provvedimento, saranno conguagliate con il maturato economico (sia fondamentale che accessorio) percepito, nel medesimo periodo, in virtù delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro di provenienza.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione o sull'applicabilità delle norme contenute nel presente accordo, su richiesta di una delle parti che le hanno sottoscritte, si procederà all'attivazione dell'incontro per definire consensualmente l'interpretazione autentica della clausola controversa.
3. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 29, comma 5, del CCNL EPR il presente accordo, successivamente alla sottoscrizione delle parti, sarà trasmesso all'Agenzia per la Rappresentanza Negoziale delle pubbliche amministrazioni.
4. Nel rispetto della vigente normativa di settore, il presente accordo sarà, altresì, inviato agli organi competenti per la relativa approvazione.

Roma, li

CONSIGLIO PER LA RICERCA E LA
SPERIMENTAZIONE IN AGRICOLTURA

IL PRESIDENTE
Prof. Romualdo Coviello

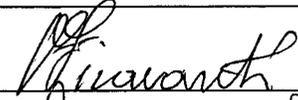


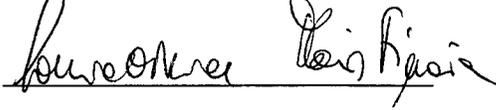
IL DIRETTORE GENERALE f.f.
Dott.ssa Ida Marandola

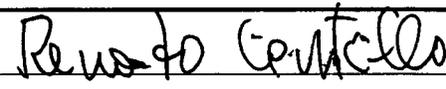


ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FLC – CGIL _____

FIR – CISL  _____

UIL – PA UR  _____

ANPRI  _____

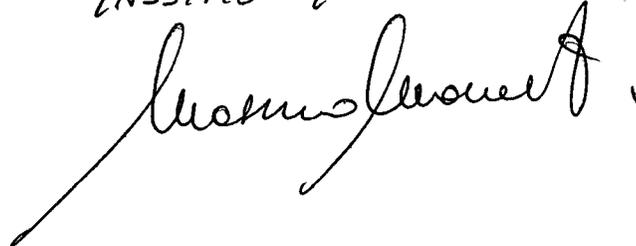
USI/RdB ricerca _____

4/10/2007.

NOTA A VERBALE DELLA
DELEGAZIONE FLC - CGIL SU:

"IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALL'INQUADRAMENTO
NEL RUOLO DEL CRA DEL PERSONALE
EX DLgV 29-OTTOBRE-1999. ART. 9 COMI 5 e 6.

LA DELEGAZIONE FLC - CGIL SI RISERVA
DI TRASMETTERE DETTAGLIATA NOTA A
VERBALE CIRCA L'ACCORDO INVIATO E
SIGLATO ALL'AMMINISTRAZIONE CRA
E DALLE DELEGAZIONI UIL e CISL.

MASSIMO MORASINI




Federazione Lavoratori della Conoscenza

*Comitato di Ente
Consiglio per la Ricerca e sperimentazione in Agricoltura*

Roma 10 ottobre 2007

NOTA A VERBALE DELLA DELEGAZIONE FLC-CGIL

**IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALL'INQUADRAMENTO NEL RUOLO DEL CRA DEL PERSONALE DECRETO LEGISLATIVO 29 OTTOBRE 1999, N. 454 "Riorganizzazione del settore della ricerca in agricoltura, a norma dell'art. 11 della Legge 15 marzo 1997, n. 59",
ARTICOLO 9, COMMI 5 e 6.**

La delegazione FLC, nell'interesse di tutto il personale del CRA, ritiene complessivamente non condivisibile e quindi non sottoscrivibile l'ipotesi di accordo in oggetto. Le ragioni di questa scelta sono di seguito illustrate facendo riferimento puntuale all'articolato del testo sottoscritto in data 4 ottobre 2007.

Capo I

Sezione I

Articolo 1

comma 1

L'ambito di applicazione dell'ipotesi di accordo è definito dal DI 454/99 all'articolo 9 comma 5 e 6, l'esclusione dei dirigenti non è condivisibile, perché qualora esistono posizioni comprese anche al comma 4 del medesimo articolo occorre una verifica delle procedure, in assenza di una puntuale distinzione tra tipologia contrattuale precedentemente applicata e incarico.

comma 2

Il riferimento alla normativa vigente in materia di TFR per i dipendenti con contratto privatistico esula dalle finalità dell'accordo disciplinate dal CCNL.

Articolo 2

comma 1

Il riferimento alla normativa vigente in materia di TFR per i dipendenti con contratto privatistico esula dalle finalità dell'accordo.

comma 2

Le modalità con cui viene espletata la verifica di professionalità, di conseguenza anche le finalità, sono stabilite dal Regolamento del Personale. In tal senso già risulta agli atti la delibera 59/2006 con cui il CRA ha istituito apposita commissione con specifico atto di indirizzo ai fini dell'inquadramento del personale di cui ai commi 5 e 8 del art. 9 454/99. Un diverso orientamento appare in contrasto con atti già assunti dall'amministrazione.

FLC Cgil - Federazione Lavoratori della Conoscenza - via Leopoldo Serra 31 - 00153 Roma

Tel. + 39 06 585480 - fax +39 06 58548434, +39 06 5883926

Articolo 3

Comma 3

In riferimento al personale ex-ENCC Istituto di Pioppicoltura manca uno specifico riferimento agli effetti della previsione di cui all'articolo 2 comma 2 di cui alla Legge 337/95 in base alla quale al personale iscritto al RUT viene applicato il trattamento giuridico ed economico previsto dalle norme di legge e contrattuali per i dipendenti di comparto ministeri.

La individuazione di una indennità "una tantum" commisurata agli importi relativi alle differenze retributive risulta una formulazione assai generica, perché non definisce con esattezza la base di calcolo utile per la sua determinazione

Comma 4

In riferimento al personale cui alla data del 18 dicembre 1999 veniva applicato dagli ex-IRSA il CCNL degli EPR, relativamente all'applicazione dell'articolo 7 comma 2 del vigente CCNL in materia di riconoscimento dei servizi pregressi, l'accordo non riconosce esplicitamente l'anzianità eccedente ai fini della partecipazione a successive selezioni. Si sottolinea che il CRA subentra nel rapporto di lavoro mantenendo in continuità le garanzie contrattuali applicate dagli ex-IRSA.

Articolo 4

L'inserimento nei profili e livelli non può che avvenire a decorrere dalla data in cui il CRA subentra nel rapporto di lavoro agli Istituti di cui all'allegato I del 454/99, vale a dire al 1 ottobre 2004, quando l'ente assume la piena titolarità giuridica così come previsto dal DL 454/99 articolo 9 comma 2. Inoltre tale disposizione, che di fatto mantiene la titolarità di altri CCNL oltre il 1 ottobre 2004 è in contrasto con la previsione di cui all'artt. 44 e 45 del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento.

Articolo 5

La composizione della commissione per la verifica di professionalità non è oggetto del presente accordo e comunque rientra nella previsione legislativa che rinvia la materia al Regolamento del Personale.

Sezione II

Articolo 10

L'inserimento nei profili e livelli non può che avvenire a decorrere dalla data in cui il CRA subentra nel rapporto di lavoro agli Istituti di cui all'allegato I del 454/99, vale a dire al 1 ottobre 2004, quando l'ente assume la piena titolarità giuridica così come previsto dal DL 454/99 articolo 9 comma 2. Tale previsione risulta in evidente contrasto con l'art. 60 comma 4 del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento.

Considerazioni conclusive

Nell'insieme la FLC-CGIL esprime sull'accordo proposto un giudizio negativo in quanto lo stesso appare fortemente penalizzante di tutto il personale interessato ai processi di equiparazione, perché non accoglie i principi alla base della formulazione dell'articolo 9 del 454/99, che attraverso le norme transitorie intendeva armonizzare un sistema estremamente eterogeneo proprio sul piano del personale titolare di 9 distinti CCNL.

In particolare:

- l'applicazione di un principio non condivisibile di verifica di professionalità;
- la diversificata decorrenza giuridica degli inquadramenti (vedi il caso del personale di cui al comma 4 inquadrate al 1/10/2004 E al comma 8 inquadrate al 2006);
- la mancata definizione di adeguati strumenti per il riconoscimento dei servizi pregressi nel caso del Ruolo Unico Transitorio di cui alla Legge 337/95 e dei titolari di contratti privati;

concorrono a definire uno strumento applicativo molto incerto sul piano normativo e largamente lesivo degli interessi soggettivi del personale interessato.

Nel corso della trattativa la delegazione FLC-CGIL ha avanzato proposte e soluzioni alternative compatibili che l'amministrazione non ha ritenuto di accogliere ponendo rigidamente una pregiudiziale rispetto alle risorse finanziarie rese disponibili dall'ente.

Infine si sottolinea come il riferimento alla disciplina del Trattamento di Fine Rapporto abbia introdotto in questo documento un elemento di ulteriore incertezza i cui effetti non sono affatto chiari rispetto al complesso sistema delle decorrenze (giuridiche, economiche e normative).

Massimo Morassut
Responsabile del Comitato di ente FLC-CGIL



DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'ANPRI

L'ANPRI fa notare che, riguardo alla data di decorrenza dell'insediamento, fissata nell'ipotesi di accordo al 31/12/2005, tale data appare in contrasto con il combinato della legge D.L. 454/99 e dell'art. 60 comma 4 Regolamento organizzazione e funzionamento del CRA. Queste normative indicano come data dell'insediamento quella di approvazione di Statuto e Regolamenti dell'Ente, e il 1/10/2004, in analogia con quanto già stabilito per gli ex Direttorici Istituto e di Sezione.

Roma 4 ottobre 2007

Il responsabile ANPRI per il CRA
Renato Contillo