



Comune di Cirò Marina

Prov. di Crotone

REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DEGLI ILLECITI E DELLE IRREGOLARITA' (WHISTLEBLOWING POLICY)

(art. 54-bis D. Lgs 165/2001 introdotto dall'art.1, comma 51 L. n. 190/2012 ed integrato con il D.L. 90/2014 convertito nella L.114/2014 -in raccordo con le linee guida emanate dall'ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015)

Aggiornato alla Legge n. 179 del 30.11.2017

Approvato con Deliberazione della Commissione Straordinaria
(con i poteri del Consiglio comunale) n° 13 del 26 marzo 2018

INDICE

Premessa

Art. 1 Finalità della procedura ed oggetto della segnalazione

Art. 2 Procedura per segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti

Art. 3 Contenuto delle segnalazioni

Art. 4 Verifica della fondatezza della segnalazione

Art. 5 Forme di tutela del segnalante

Art. 6 Divieto di discriminazione nei confronti del dipendente segnalante

Art. 7 Responsabilità del dipendente segnalante

Art. 8 Pubblicità del Regolamento

Art. 9 Disposizioni finali

PREMESSA

L'art. 1, comma 51, della Legge 6 novembre 2012, n. 190 (c.d. "Legge anticorruzione") ha inserito il nuovo articolo 54 bis al D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, rubricato "*Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti*".

Con l'espressione whistleblower si fa riferimento al dipendente di un'Amministrazione che segnala violazioni o irregolarità commesse ai danni dell'interesse pubblico agli organi legittimati ad intervenire.

La segnalazione di informazioni (cd. whistleblowing), in tale ottica, è un atto di manifestazione di senso civico, attraverso cui colui che denuncia (whistleblower) contribuisce all'emersione e alla prevenzione di rischi e situazioni pregiudizievoli per l'amministrazione di appartenenza e di riflesso, per l'interesse pubblico collettivo.

Il whistleblowing è la procedura volta a incentivare le segnalazioni e a tutelare, proprio in ragione della sua funzione sociale, il dipendente denunciante.

Lo scopo principale del whistleblowing è quello di prevenire o risolvere un problema internamente e tempestivamente.

Colui che denuncia è obbligato a dichiarare le proprie generalità, nei modi e termini di cui al successivo art. 4 e così come specificato all'**Allegato 1**.

L'amministrazione ha l'obbligo di predisporre dei sistemi di tutela della riservatezza circa l'identità del segnalante.

Così come espressamente previsto dalle "linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti", approvate con Determinazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) n. 6 del 28/04/2015, si precisa che l'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001 si riferisce esclusivamente ai dipendenti pubblici, non disciplinando pertanto le modalità di trattazione e gestione di altre tipologie di segnalazioni quali quelle provenienti da soggetti (anche gli stessi dipendenti) che non dichiarano la propria identità, da cittadini o imprese ovvero le segnalazioni anonime.

ARTICOLO 1

Finalità della procedura ed oggetto della segnalazione

1. Il Comune di Cirò Marina, al fine di favorire l'emersione di fattispecie di illeciti eventualmente riscontrati nell'espletamento delle proprie attività istituzionali, amministrative e contrattuali, e allo scopo di rimuovere i fattori che possono ostacolare o disincentivare il ricorso alla denuncia di comportamenti illeciti (dubbi e incertezze circa la procedura da seguire e i timori di ritorsioni o discriminazioni), definisce e disciplina le modalità di denuncia o di segnalazione di informazioni da parte del personale dipendente.
2. Il Comune di Cirò Marina tutela il dipendente segnalante tramite l'obbligo di riservatezza da parte dell'Amministrazione, mantenendo l'anonimato, nonché rendendolo esente da sanzioni come il licenziamento o misure discriminatorie, dirette o indirette, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
3. Ai sensi dell'art. 1 della Legge 30/11/2017, n.179, Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazione di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito del rapporto di

lavoro pubblico o privato, pubblicato nella G.U., serie Generale n. 291 del 14/12/2017 ed entrata in vigore il 29/12/2017 e dell'art. 8 de DPR 16 aprile 2013, n.62, il dipendente rispetta le misure necessarie alla prevenzione degli illeciti nell'Amministrazione. In particolare, il dipendente rispetta le prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e presta la sua collaborazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

4. L'art. 1 della Legge 30/11/2017 n. 179 prevede espressamente che il dipendente pubblico possa segnalare le <<condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro>>.
5. Il pubblico dipendente che, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, segnala al responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui all'articolo 1, comma 7, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ovvero all'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC), o denuncia all'autorità giudiziaria ordinaria o a quella contabile, condotte illecite di cui è venuto a conoscenza in ragione del proprio rapporto di lavoro non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito, o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro determinata dalla segnalazione.
L'adozione di misure ritenute ritorsive, di cui al primo periodo, nei confronti del segnalante è comunicata in ogni caso all'ANAC dall'interessato o dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nell'amministrazione nella quale le stesse sono state poste in essere. L'ANAC informa il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri o gli altri organismi di garanzia o di disciplina per le attività e gli eventuali provvedimenti di competenza.
6. Per dipendente pubblico si intende il dipendente delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, ivi compreso il dipendente di cui all'articolo 3, il dipendente di un Ente pubblico economico ovvero il dipendente di un Ente di diritto privato sottoposto a controllo pubblico ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile. La disciplina di cui all'art. 1 della Legge 30/11/2017 n. 179, si applica anche ai lavoratori e ai collaboratori delle imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'Amministrazione pubblica.
7. L'identità del segnalante non può essere rivelata. Nell'ambito del procedimento penale, l'identità del segnalante è coperta dal segreto nei modi e nei limiti previsti dall'articolo 329 del codice di procedura penale. Nell'ambito del procedimento dinanzi alla Corte dei Conti, l'identità del segnalante non può essere rivelata fino alla chiusura della fase istruttoria. Nell'ambito del procedimento disciplinare l'identità del segnalante non può essere rivelata, ove la contestazione dell'addebito disciplinare sia fondata su accertamenti distinti e ulteriori rispetto alla segnalazione, anche se conseguenti alla stessa. Qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato, la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare solo in presenza di consenso del segnalante alla rivelazione della sua identità.
8. La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli articoli 22 e seguenti della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni.
9. Le condotte illecite oggetto delle segnalazioni meritevoli di tutela comprendono non solo l'intera gamma dei delitti contro la pubblica amministrazione di cui al Titolo II, Capo I, del codice penale (ossia le ipotesi di corruzione per l'esercizio della funzione, corruzione per atto contrario ai doveri d'ufficio e corruzione in atti giudiziari, disciplinate rispettivamente agli artt. 318, 319 e 319 ter del predetto codice), ma anche le situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi

privati, nonché i fatti in cui - a prescindere dalla rilevanza penale - venga in evidenza un mal funzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, ivi compreso l'inquinamento dell'azione amministrativa *ab externo*.

10. Le condotte illecite segnalate, comunque, devono riguardare situazioni di cui il soggetto sia venuto direttamente a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro e, quindi, ricomprendono certamente quanto si è appreso in virtù dell'ufficio rivestito ma anche quelle notizie che siano state acquisite in occasione e/o a causa dello svolgimento delle mansioni lavorative, seppure in modo casuale.
11. Non sono invece meritevoli di tutela le segnalazioni fondate su meri sospetti o voci. Ciò in quanto è necessario sia tenere conto dell'interesse dei terzi oggetto delle informazioni riportate nella segnalazione, sia evitare che l'amministrazione o l'Ente svolga attività ispettive interne che rischiano di essere poco utili e, comunque, dispendiose.
12. E' opportuno, pertanto, che le segnalazioni siano il più possibile circostanziate e offrano il maggior numero di elementi al fine di consentire all'Amministrazione di effettuare le dovute verifiche.

ARTICOLO 2

Procedura per segnalazione di illeciti da parte dei dipendenti

1. Le segnalazioni sono fatte tramite apposito modulo predisposto (**Allegato 1**) dall'Amministrazione, scaricabile dal sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", e fatte pervenire al protocollo generale del Comune in una busta chiusa con all'esterno la dicitura "riservata/personale", ad uno dei seguenti destinatari ovvero trasmessa via e mail- al seguente indirizzo: whistleblowing@comune.ciromarina.kr.it
 - a) al proprio Responsabile del Servizio - se la segnalazione è fatta dal dipendente. Il Responsabile del Servizio inoltrerà tempestivamente la segnalazione, nel rispetto delle garanzie di riservatezza, al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione al quale è affidata la sua protocollazione in via riservata e la tenuta del relativo registro;
 - b) al Responsabile della Prevenzione della Corruzione - se la segnalazione è da parte di un Responsabile di P.O.
2. Qualora il segnalante rivesta la qualifica di pubblico ufficiale, l'invio della segnalazione ai suddetti soggetti non lo esonera dall'obbligo di denunciare alla competente Autorità giudiziaria i fatti penalmente rilevanti e le ipotesi di danno erariale.
3. Qualora la denuncia dovesse riguardare un Responsabile di P.O. o il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, il modulo dovrà essere trasmesso al Capo dell'Amministrazione. Nel caso invece che dovesse riguardare gli organi politici di vertice, la denuncia dovrà essere inoltrata all'Autorità Giudiziaria o alla Corte dei Conti.

ARTICOLO 3

Contenuto delle segnalazioni

1. Il segnalante deve fornire tutti gli elementi utili affinché gli uffici competenti possano procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione.
2. A tal fine, si rimanda ai contenuti del modello di cui all'**Allegato** pubblicato sul sito istituzionale - Amministrazione Trasparente
3. Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, anche se recapitate tramite le modalità previste dal presente Regolamento, non verranno prese in considerazione nell'ambito delle procedure volte a tutelare il dipendente pubblico che segnala illeciti, ma verranno trattate alla stregua delle altre segnalazioni anonime e prese in considerazione per ulteriori verifiche solo se relative a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.
4. Resta fermo il requisito della veridicità dei fatti o situazioni segnalate, a tutela del denunciato.
5. Resta altresì ferma la distinta disciplina relativa ai pubblici ufficiali e agli incaricati di pubblico servizio che, in presenza di specifici presupposti, sono gravati da un vero e proprio dovere di riferire senza ritardo anche, ma non solo, fatti di corruzione, in virtù di quanto previsto dal combinato disposto dell'art. 331 del codice di procedura penale e degli artt. 361 e 362 del codice penale.
L'obbligo di denuncia in base alle suddette previsioni del codice penale e di procedura penale e la possibilità di segnalare disfunzioni e illeciti come dipendente pubblico ai sensi dell'art. 54 bis del D. Lgs. n. 165/2001 hanno un diverso rilievo. La disciplina penalistica si fonda su un vero e proprio obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria, anche ma non solo, riferita ai reati in materia di corruzione, limitatamente a determinate categorie di soggetti e in presenza di specifici presupposti.
La norma contenuta nell'art. 54 bis, oltre ad avere un ambito soggettivo e oggettivo più ampio, è rivolta in particolare a definire il regime di tutela dei segnalanti, dipendenti pubblici, da parte dei soggetti a cui la segnalazione può o deve essere inoltrata.
La segnalazione al superiore gerarchico, al Responsabile della prevenzione della corruzione o all'ANAC, non sostituisce, laddove ne ricorrano i presupposti, quella all'Autorità Giudiziaria e consente all'amministrazione o all'ANAC di svolgere le opportune valutazioni sul funzionamento delle misure di prevenzione della corruzione adottate ai sensi della Legge n. 190/2012 e di acquisire elementi per rafforzarne l'efficacia.

ARTICOLO 4

Verifica della fondatezza della segnalazione

1. La gestione e la verifica sulla fondatezza delle circostanze rappresentate nella segnalazione sono affidate al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione che vi provvede nel rispetto dei principi di imparzialità e riservatezza effettuando ogni attività ritenuta opportuna, inclusa l'audizione personale del segnalante e di eventuali altri soggetti che possono riferire sui fatti segnalati.
2. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, sulla base di una valutazione dei fatti oggetto della segnalazione, può decidere, in caso di evidente e manifesta infondatezza, di archiviare la segnalazione. Qualora invece, all'esito della istruttoria, la segnalazione appaia fondata, in tutto o in parte, il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, in relazione alla natura della violazione e ai profili di illiceità riscontrati, valuterà se:

- presentare denuncia all'autorità giudiziaria competente;
- comunicare l'esito dell'accertamento al Responsabile del Servizio di appartenenza dell'autore della violazione accertata, affinché provveda all'adozione dei provvedimenti di competenza, incluso, sussistendone i presupposti, l'esercizio dell'azione disciplinare;
- comunicare l'esito dell'accertamento all'Ufficio Procedimenti Disciplinari al fine di adottare gli eventuali ulteriori provvedimenti e/o azioni che nel caso concreto si rendano necessari a tutela dell'Amministrazione;
- inoltrare la segnalazione alla Corte dei Conti;
- inoltrare la segnalazione all'ANAC;
- inoltrare la segnalazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. La valutazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione dovrà concludersi entro 30 (trenta) giorni dalla conoscenza della segnalazione.

4. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione avrà l'onere, con modalità tali da garantire comunque la riservatezza dell'identità del segnalante, di inserire i dati relativi alle segnalazioni ricevute all'interno della relazione annuale di cui all'art. 1, comma 14, della Legge n. 190/2012.

ARTICOLO 5

Forme di tutela del segnalante

1. Ad eccezione dei casi in cui sia configurabile una responsabilità a titolo di calunnia e di diffamazione ai sensi delle disposizioni del codice penale o dell'art. 2043 del codice civile e delle ipotesi in cui l'anonimato non è opponibile per legge (es. indagini penali, tributarie o amministrative, ispezioni di organi di controllo), l'identità del segnalante viene protetta in ogni contesto successivo alla segnalazione.

2. Pertanto, fatte salve le eccezioni di cui sopra, l'identità del segnalante non può essere rivelata senza il suo espresso consenso (e tutti coloro che ricevono o sono coinvolti nella gestione della segnalazione sono tenuti a tutelare la riservatezza di tale informazione).

L'Amministrazione garantisce ogni misura di riservatezza a tutela del dipendente che segnala un illecito nell'Amministrazione. A tal fine, il soggetto il cui comportamento è oggetto di segnalazione non può irrogare personalmente sanzioni disciplinari né può disporre (salva richiesta dell'interessato oppure disposizione del proprio superiore gerarchico) il trasferimento ad altre mansioni o ad altro ufficio nei confronti del soggetto segnalante.

3. La violazione dell'obbligo di riservatezza è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve ulteriori forme di responsabilità previste dall'ordinamento. Per quanto concerne, in particolare, l'ambito del procedimento disciplinare, l'identità del segnalante può essere rivelata all'autorità disciplinare e all'inculpato solo nei casi in cui:

a) vi sia il consenso espresso del segnalante;

b) la contestazione dell'addebito disciplinare risulti fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità del segnalante risulti assolutamente indispensabile alla difesa dell'inculpato, sempre che tale circostanza venga da

quest'ultimo dedotta e comprovata in sede di audizione o mediante la presentazione di memorie difensive.

4. La segnalazione del segnalante è, inoltre, sottratta al diritto di accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii. Il documento non può, pertanto, essere oggetto di visione né di estrazione di copia da parte di richiedenti, ricadendo nell'ambito delle ipotesi di esclusione di cui all'art. 24, comma 1, lett. a), della Legge n. 241/90ss.mm.ii.

ARTICOLO 6

Divieto di discriminazione nei confronti del dipendente segnalante

1. Nei confronti del dipendente che effettua una segnalazione ai sensi della presente procedura non è consentita né tollerata alcuna forma di ritorsione o misura discriminatoria, diretta o indiretta, avente effetti sulle condizioni di lavoro per motivi collegati direttamente o indirettamente alla denuncia.
2. Per misure discriminatorie si intendono le azioni disciplinari ingiustificate, le molestie sul luogo di lavoro ed ogni altra forma di ritorsione che determini condizioni di lavoro intollerabili quali il demansionamento, il trasferimento, le mancate promozioni, il mobbing e qualsiasi altra azione od omissione che incida negativamente sulla sfera lavorativa del dipendente.
3. La tutela è circoscritta alle ipotesi in cui segnalante e denunciato siano entrambi dipendenti dell'Amministrazione.
4. Il dipendente che ritiene di aver subito una discriminazione per il fatto di aver effettuato una segnalazione di illecito deve dare notizia circostanziata dell'avvenuta discriminazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione che, valutata la sussistenza degli elementi, segnala l'ipotesi di discriminazione:
 - a) al Responsabile del Servizio di appartenenza del dipendente autore della presunta discriminazione. Il Responsabile del Servizio valuta tempestivamente l'opportunità di adottare atti o provvedimenti per ripristinare la situazione e/o per rimediare agli effetti negativi della discriminazione in via amministrativa e la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente autore della discriminazione;
 - b) all'Ufficio Procedimenti Disciplinari che, per i procedimenti di propria competenza, valuta la sussistenza degli estremi per avviare il procedimento disciplinare nei confronti del dipendente che ha operato la discriminazione;
 - c) all'Ispettorato per la funzione pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica.

ARTICOLO 7

Responsabilità del dipendente segnalante

1. La presente procedura lascia impregiudicata la responsabilità penale e disciplinare del segnalante nell'ipotesi di segnalazione calunniosa o diffamatoria ai sensi del codice penale e dell'art. 2043 del codice civile.

Incarico (Ruolo) di servizio attuale	
Unità Organizzativa e Sede di Servizio attuale:	
Qualifica servizio all'epoca del fatto segnalato:	
Incarico (Ruolo) di servizio all'epoca del fatto segnalato	
Unità Organizzativa e Sede di Servizio all'epoca del fatto:	
Telefono:	
Email:	

Se la segnalazione è già stata effettuata ad altri soggetti compilare la seguente tabella:

Soggetto	Data della segnalazione	Esito della segnalazione

Se no, specificare i motivi per cui la segnalazione non è stata rivolta ad altri soggetti:

--

Dati e informazioni Segnalazione Condotta Illecita

Ente in cui si è verificato il fatto:	
Periodo in cui si è verificato il fatto:	
Data in cui si è verificato il fatto:	

Luogo fisico in cui si è verificato il fatto:	
Soggetto che ha commesso il fatto: Nome, Cognome, Qualifica (possono essere inseriti più nomi)	
Eventuali soggetti private coinvolti:	
Eventuali imprese coinvolte:	
Modalità in cui è venuto a conoscenza del fatto:	
Eventuali soggetti rivare coinvolti:	
Eventuali altri soggetti che possono riferire sul fatto: (Nome, Cognome, Qualifica, Recapiti)	
Area a cui può essere riferito il fatto	
- Se "Altro", specificare	
Settore cui può essere riferito il fatto:	
- Se "Altro", specificare	

Descrizione del fatto:

La condotta è illecita perché:

- Se "Altro", specificare

Allegare all'email (oltre al presente modulo) la copia di un documento di riconoscimento del segnalante e l'eventuale documentazione a corredo della denuncia.

Il segnalante è consapevole delle responsabilità e delle conseguenze civili e penali previste in caso di dichiarazioni mendaci e/o formazione o uso di atti falsi, anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 76 del D.P.R. 445/2000

Data _____

Firma _____



Comune di Cirò Marina
Provincia di Crotone

AVVISO DI DEPOSITO

Regolamento sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità (Whistleblowing Policy)

IL RESPONSABILE DELL'AREA AFFARI GENERALI

Vista la deliberazione del consiglio comunale n.13 del 26.03.2018, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: **"Approvazione Regolamento sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità (Whistleblowing Policy)"**.

Visto l'art. 12 , commi 4 e 5, del vigente statuto comunale

A V V I S A

che con delibera di Consiglio Comunale n. 13 del 26.03.2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il **Regolamento sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità (Whistleblowing Policy)** .

che il Regolamento di che trattasi è depositato presso il servizio competente dell'Area Segreteria Generale del Comune, **a decorrere dall'11.05.2018 e per dieci giorni consecutivi**, in libera visione al pubblico, da lunedì a venerdì, dalle ore 9.00 alle ore 13.00.

Cirò Marina, li 11.05.2018

IL RESPONSABILE DELL'AREA AFFARI GENERALI

f.to: Giuseppe Fuscaldo



Comune di Cirò Marina
Provincia di Crotone

**REGOLAMENTO SULLA PROCEDURA PER LE SEGNALAZIONI DEGLI ILLECITI E DELLE
IRREGOLARITA' (WISTEBLOWING POLICY)**

REFERTO DI ENTRATA IN VIGORE

IL RESPONSABILE DELL'AREA AFFARI GENERALI

Visto l'art. 12 , commi 4 e 5, del vigente statuto comunale

ATTESTA

che il Regolamento **sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità (Whistleblowing Policy)** è stato approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 26.03.2018.

che il Regolamento di che trattasi è stato depositato presso il servizio competente dell'Area Segreteria Affari Generale del Comune, per giorni 10 a decorrere **dall'11.05.2018**, con affissione di avviso di deposito pubblicato all'Albo Pretorio ai sensi del combinato disposto dei commi 4 e 5 dell'art.12 del vigente Statuto comunale.

che il Regolamento sulla procedura per le segnalazioni degli illeciti e delle irregolarità

(Whistleblowing Policy) è divenuto esecutivo il 23.05.2018

Cirò Marina, lì 23.05.2018

IL RESPONSABILE DELL'AREA AFFARI GENERALI

F.to Giuseppe Fuscaldo