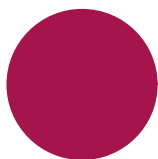




DISABILITÀ GRAVE
LE AGEVOLAZIONI LAVORATIVE

Contenuti

Premessa	
LA LEGGE n.104 del 1992	2
1	
ACCERTAMENTO DELL'HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ L'accertamento provvisorio	3
2	
PERMESSI PER ASSISTERE I FIGLI Prolungamento del congedo parentale Tre giorni di permesso mensile	4
3	
PERMESSI PER LAVORATORI DISABILI GRAVI	5
4	
PERMESSI PER ASSISTERE PARENTI O AFFINI	6
5	
RICOVERO A TEMPO PIENO – ECCEZIONI	7
6	
PERMESSI PER ASSISTERE PIÙ PERSONE	8
7	
LONTANANZA DAL DOMICILIO DELLA PERSONA DA ASSISTERE Documentazione giustificativa	8
8	
CONGEDO RETRIBUITO BIENNALE Chi ne ha diritto Durata della prestazione e trattamento economico Congedo e disabile che svolge attività lavorativa Requisito della convivenza	9
9	
PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE	11



PREMESSA

LA LEGGE n.104 del 1992

La legge n.104 del 1992 regolamenta l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone disabili in modo significativo, attraverso diverse azioni di intervento, tra le quali le agevolazioni lavorative concesse in presenza di handicap in situazione di gravità, esplicitate nell'art. 33.

La norma prevede infatti che coloro che devono assistere un figlio, il coniuge o un parente con grave disabilità e gli stessi lavoratori disabili possano assentarsi dal lavoro per determinati periodi, usufruendo di permessi retribuiti e coperti da contribuzione figurativa.

Con questa pubblicazione la Uil Fpl e il patronato Itai Uil si propongono di fornire alcune utili informazioni sui diritti e le tutele previsti per i cittadini disabili e per coloro che li assistono e uno strumento di lavoro per coloro che operano in questo ambito di tutela.

La Guida tiene conto delle modifiche apportate dal legislatore e dalla giurisprudenza, delle indicazioni fornite dalle circolari Inps per i lavoratori assicurati all'Istituto, e del Dipartimento Funzione Pubblica per quelli della pubblica Amministrazione, esplicative delle intervenute novità, nonché dei pareri del Ministero del Lavoro che hanno contribuito nel tempo a chiarirne l'ambito di applicazione.

La Guida non darà una risposta a tutto ma evidenzierà gli aspetti che possono maggiormente coinvolgere la nostra organizzazione Uil per fornire una adeguata tutela e assistenza agli interessati.

Giovanni Torluccio

Gilberto De Santis

1

ACCERTAMENTO DELL'HANDICAP IN SITUAZIONE DI GRAVITÀ

I benefici lavorativi sono concessi purché il richiedente abbia un rapporto di lavoro dipendente in corso e la persona da assistere sia in situazione di disabilità grave (art. 3 comma 3 legge 104/92) e non sia ricoverata a tempo pieno, con alcune eccezioni.

Le domande per l'accertamento dello stato di "handicap grave", devono essere inoltrate all'Inps esclusivamente per via telematica. Il certificato medico deve essere preventivamente compilato e inviato telematicamente dal "medico certificatore" secondo le procedure telematiche messe a disposizione dall'Inps.

Gli Uffici del Patronato Ital Uil sono a disposizione per l'inoltro telematico e per seguire l'intero iter della pratica.

- La sindrome di Down può essere accertata anche dal medico di base che rilascerà la relativa certificazione su presentazione del "cariotipo".
- Per i grandi invalidi di guerra e per i soggetti ad essi equiparati l'attestato di pensione rilasciato dal Ministero competente o copia del decreto concessivo della stessa, sostituisce la certificazione di handicap in situazione di gravità rilasciata dall'apposita Commissione.
- Per i soggetti con patologie oncologiche è previsto un accertamento accelerato che deve essere effettuato dalla Commissione Asl, entro quindici giorni dalla domanda dell'interessato.

Si precisa che il riconoscimento di invalidità civile e la certificazione di "handicap in situazione di gravità" sono due riconoscimenti diversi, e che il riconoscimento di invalidità civile anche al 100% non configura la condizione di "grave handicap", essendo diversi i presupposti di legge che prevedono le due situazioni.

L'accertamento provvisorio

Il DL n. 90/2014 sulla semplificazione amministrativa, convertito con Legge 11 agosto 2014 n. 114, prevede all'art. 25 che se la Commissione medica non si pronuncia entro 45 giorni (anziché 90) dalla presentazione della domanda, l'accertamento dell'handicap può essere effettuato in via provvisoria da medici specialisti nella patologia denunciata. Questa certificazione provvisoria si applica non solo per il riconoscimento dei permessi lavorativi (art. 33 della L. n. 104/92), ma ora anche per la concessione del congedo retribuito biennale (art. 42 del decreto legislativo n. 151/01).

Ai fini delle agevolazioni di cui sopra, la Commissione medica competente è autorizzata a rilasciare al termine della visita un certificato provvisorio, previa richiesta motivata dell'interessato, che produce effetto fino all'emissione dell'accertamento definitivo da parte della Commis-

sione medica dell'Inps

Viene inoltre ridotto a 90 giorni (dalla data di presentazione della domanda), dai 180 precedentemente previsti, il tempo massimo entro cui la Commissione competente deve pronunciarsi sull'accertamento di handicap.

2

PERMESSI PER ASSISTERE I FIGLI

I genitori lavoratori dipendenti, naturali, adottivi o affidatari, di figli disabili gravi e non ricoverati a tempo pieno, con alcune eccezioni, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per determinati periodi.

I benefici sono diversi a seconda dell'età del figlio.

- Fino ai tre anni di età del bambino i genitori hanno diritto, in alternativa: ai tre giorni di permesso mensile retribuiti, ovvero alle ore di riposo giornaliero retribuito da rapportare alla durata dell'orario giornaliero di lavoro, ovvero al prolungamento del congedo parentale.
- Oltre i tre anni e fino agli otto anni di età del figlio i genitori hanno diritto, in alternativa: ai tre giorni di permesso mensile retribuiti, ovvero al prolungamento del congedo parentale.
- Oltre gli otto anni di età del bambino i genitori hanno diritto ai tre giorni di permesso mensile.

Queste agevolazioni lavorative sono alternative tra loro e non cumulative.

Prolungamento del congedo parentale

Il diritto al prolungamento del congedo parentale, comunque fruibile entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, spetta alla madre lavoratrice o, in alternativa, al padre lavoratore, per ogni minore disabile in situazione di gravità per un periodo massimo non superiore a tre anni, comprensivo anche dei periodi di congedo ordinario (quindi per complessivi 36 mesi), e spetta anche se il bambino è ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati qualora i sanitari chiedano la presenza del genitore.

Decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente, e durante questo periodo la madre lavoratrice o il padre lavoratore hanno diritto al 30% della retribuzione.

Tre giorni di permesso mensile

I tre giorni di permesso mensile retribuiti e coperti da contribuzione figurativa possono essere goduti da parte dei genitori o dei parenti e degli affini del minore di tre anni, dal giorno del riconoscimento della situazione di disabilità grave, anche sin dalla nascita.

Possono essere fruiti anche in maniera continuativa o frazionabili in ore. Per i dipendenti pubblici la frazionabilità e il monte ore mensile sono stabiliti da alcuni Ccnl.

Secondo l'orientamento consolidato della giurisprudenza, le agevolazioni lavorative devono essere concesse pur se siano presenti nella famiglia altre persone, parenti, badanti, ecc. in grado di prestare assistenza al disabile.

3

PERMESSI PER LAVORATORI DISABILI GRAVI

I lavoratori dipendenti con handicap in situazione di gravità possono beneficiare "alternativamente" o delle **due ore di permesso giornaliero retribuito** (con orario di lavoro pari o superiore alle 6 ore quotidiane) o di un'ora di permesso giornaliero (se l'orario di lavoro è inferiore alle 6 ore), **o dei tre giorni di permesso mensile retribuiti** e coperti da contribuzione figurativa, anche frazionabili in ore. Per i dipendenti pubblici la frazionabilità e il monte ore mensile sono stabiliti da alcuni Ccnl.

Inoltre hanno diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non possono essere trasferiti in altra sede senza il proprio consenso.

Un lavoratore che fruisce già dei permessi per se stesso può assistere un'altra persona che si trovi nella stessa condizione e, pertanto, in presenza dei presupposti di legge, potrà fruire dei permessi per se stesso e per il familiare disabile che assiste.

Il lavoratore disabile potrà essere assistito a sua volta da un familiare lavoratore (*referente unico dell'assistenza*), e i permessi possono essere fruiti contemporaneamente oppure anche in giornate diverse, tenuto conto dei bisogni del disabile (es. prenotazione e ritiro di esami clinici che non richiedono la sua presenza). Il Ministero del lavoro precisa che la necessità o meno dell'assistenza è da valutarsi caso per caso.

4

PERMESSI PER ASSISTERE PARENTI O AFFINI

Hanno diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuiti e coperti da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa o frazionata, il coniuge, i parenti o gli affini del disabile grave **entro il secondo grado** (es. genitori, figli, fratelli/sorelle, nuora, cognato, ecc.).

Invece **i parenti e gli affini di terzo grado** (es.zii, nipoti, pronipoti, ecc.) hanno tale possibilità, solo quando ricorra una delle seguenti condizioni: il coniuge o i genitori della persona con disabilità grave abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anche essi affetti da *patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti*.

Importante!

Il Ministero del lavoro con interpello n. 19/2014 ha precisato che i parenti o gli affini entro il terzo grado possono fruire dei tre giorni di permesso mensile anche qualora le particolari condizioni previste si riferiscano ad uno solo dei soggetti menzionati dalla norma (coniuge o genitori), *a nulla rilevando invece, in quanto non richiesto, il riscontro della presenza nell'ambito familiare di parenti o affini di primo e di secondo grado che possono assistere la persona disabile*.

Questo chiarimento conferma la posizione da noi sostenuta in varie occasioni, in linea con l'orientamento consolidato della giurisprudenza.

I genitori e gli altri familiari del **minore di tre anni** disabile grave possono godere dei **tre giorni di permesso mensile**, dal giorno del riconoscimento della situazione di disabilità grave.

Solo un lavoratore dipendente può usufruire dei tre giorni per l'assistenza alla stessa persona con handicap grave (referente unico) ad eccezione dei genitori. La persona con handicap grave non deve essere ricoverata a tempo pieno, con alcune eccezioni.

Il lavoratore fruitore dei benefici lavorativi ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina "**al domicilio della persona da assistere**" e non può essere trasferito senza consenso ad altra sede.

I tre giorni di permesso possono essere fruiti anche in maniera continuativa o frazionabili in ore. Per i dipendenti pubblici la frazionabilità e il monte ore mensile sono stabiliti da alcuni Ccnl.

Patologie invalidanti e mancanza

Riguardo l'individuazione delle patologie invalidanti, in assenza di una loro definizione normativa, l'Inps e il Dipartimento Funzione pubblica, sentito il Ministero della salute, ritengono che sia corretto prendere a riferimento soltanto quelle indicate dal Decreto Interministeriale n. 278/2000. In particolare:

-
- 1) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
 - 2) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
 - 3) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario.

L'espressione "**mancanti**", per l'Inps e il Dfp, deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (celibato o stato di figlio naturale non riconosciuto), ma ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa giuridicamente assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità (ad es. divorzio, separazione legale o abbandono). A nostro avviso la "mancanza" potrebbe essere anche solo temporanea, o intesa come "non volontà" o "impossibilità" della persona di prestare assistenza (es. *impegni di lavoro che la tengono spesso lontana da casa, ecc.*).

Nota Bene

La Corte di Cassazione con sentenza n. 15435 del 7 luglio 2014, chiarisce che i permessi della legge 104/1992 per l'assistenza ai figli e a familiari disabili gravi devono essere computati ai fini della tredicesima. La non computabilità opera solo nel caso in cui essi si cumulino con i congedi parentali (ex astensione facoltativa).

5

RICOVERO A TEMPO PIENO ECCEZIONI

La legge prevede che presupposto per la concessione dei benefici è che **la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno**. Per **ricovero a tempo pieno** si intende quello per le intere ventiquattro ore presso strutture ospedaliere o simili, pubbliche o private, che assicurano assistenza sanitaria continuativa.

Pertanto nel caso di ricoveri **in day hospital** e in centri diurni con finalità assistenziali o riabilitative o occupazionali, i permessi possono essere richiesti.

Secondo le Indicazioni Inps fanno eccezione al requisito della assenza del ricovero a tempo pieno le seguenti ipotesi: *interruzione del ricovero a tempo pieno per necessità del disabile in situazione di gravità di recarsi al di fuori della struttura che lo ospita per effettuare visite e terapie appositamente certificate; ricovero a tempo pieno di un disabile in situazione di gravità in stato vegetativo persistente*

e/o con prognosi infausta a breve termine. Riteniamo che oltre alla condizione dello stato vegetativo permanente debba essere presa in considerazione anche l'ipotesi del coma vigile; ricovero a tempo pieno di un soggetto disabile in situazione di gravità per il quale risulti documentato dai sanitari della struttura il bisogno di assistenza da parte di un genitore o di un familiare.

Inoltre la legge prevede che:

- il prolungamento del congedo parentale fino agli 8 anni del bambino spetta anche nel caso di ricovero qualora i sanitari richiedano la presenza dei genitori;
- il congedo retribuito biennale può essere concesso anche nel caso di ricovero a tempo pieno del disabile, quando sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.

6

PERMESSI PER ASSISTERE PIÙ PERSONE

Il lavoratore dipendente ha diritto di prestare assistenza a più persone in situazione di handicap grave, a condizione che il familiare da assistere sia il coniuge o un parente/affine entro il primo grado (ad es. genitori, figli).

Qualora l'ulteriore familiare da assistere rientri tra quelli di secondo grado (ad es. nonni, fratelli, sorelle) occorre che uno dei genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti; solo al susistere di queste condizioni il lavoratore potrà cumulare più permessi.

7

LONTANANZA DAL DOMICILIO DELLA PERSONA DA ASSISTERE

Documentazione giustificativa

Quando il lavoratore usufruisce dei permessi per assistere un disabile grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di propria residenza, deve fornire la prova dei viaggi sostenuti al datore di lavoro o all'Amministrazione di appartenenza (es. ricevuta del pedaggio autostradale, dichiarazione del medico o della struttura sanitaria presso cui la persona

disabile è stata accompagnata, biglietto del mezzo pubblico utilizzato per lo spostamento), o altra documentazione idonea.

8

CONGEDO RETRIBUITO BIENNALE

Per l'assistenza al coniuge, ai figli o ai parenti con accertato handicap grave l'art. 42, comma 5 e seguenti del T.U. 151/2001 (Tutela della maternità e paternità) prevede un congedo straordinario retribuito della durata massima di due anni per ogni persona disabile e durante l'arco della vita lavorativa di colui che lo richiede, frazionabile in mesi, settimane o giorni.

Chi ne ha diritto

Hanno diritto a fruire del congedo, entro sessanta giorni dalla richiesta:

- 1. il coniuge convivente** della persona disabile in situazione di gravità;
- 2. il padre o la madre**, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente;
- 3. uno dei figli conviventi** della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il coniuge convivente ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- 4. uno dei fratelli o sorelle conviventi** della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori ed i figli conviventi del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- 5. un parente o affine entro il terzo grado convivente della persona disabile** in situazione di gravità nel caso in cui il coniuge convivente, entrambi i genitori, i figli conviventi e i fratelli o sorelle conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti (Corte Costituzionale sent. n. 203/2013).

Tale ordine di priorità è derogabile solo in presenza di determinate situazioni (*mancanza, decesso, patologie invalidanti*).

Nota bene

Circa le **patologie invalidanti** e l'espressione "**mancanti**" ribadiamo, anche ai fini del congedo straordinario, che ambedue le condizioni, a nostro avviso, possono avere carattere anche solo temporaneo.

Non è indicato inoltre dalla legge **alcun limite di età** di chi dovrebbe prestare assistenza. Pertanto, l'età avanzata del titolare del diritto (ad es. del

coniuge), che non sia affetto da patologie invalidanti, non costituisce un requisito sufficiente per legittimare il godimento del congedo da parte di altri soggetti aventi titolo (Ministero lavoro - interpello n. 43 del 21/12/2012).

Il congedo può essere fruito anche se la persona disabile è ricoverata a tempo pieno, nel caso i sanitari della struttura ne attestino l'esigenza.

Referente unico. Anche il congedo straordinario come i permessi (art. 33 legge 104/92) non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona disabile grave, ad eccezione dei genitori ai quali viene riconosciuta la possibilità di fruire di entrambe le tipologie di benefici per lo stesso figlio, anche alternativamente, fermo restando che nel giorno in cui un genitore fruisce dei permessi previsti, l'altro non può utilizzare il congedo straordinario.

Durata della prestazione e trattamento economico

Il congedo non può superare **la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa del richiedente.** La persona disabile in situazione di gravità ha diritto infatti a due anni di assistenza a titolo di congedo straordinario da parte dei familiari individuati dalla legge. Pertanto in presenza di due figli disabili gravi, la madre avrà diritto a due anni di congedo retribuito per un figlio, il padre al congedo retribuito biennale per l'altro figlio. Durante il periodo di congedo il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, ma **con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento** (*con esclusione delle componenti variabili della retribuzione ad es. alcune forme di premi incentivanti, o premi variabili legati alla produzione o alla presenza in servizio*), nonché all'accredito della contribuzione figurativa. L'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino ad un **importo complessivo massimo annuo** rivalutato annualmente secondo gli indici Istat. Il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

Congedo e disabile che svolge attività lavorativa

Il Ministero del lavoro ha precisato che il congedo può essere richiesto anche nel caso in cui l'assistenza sia rivolta ad un familiare disabile che svolge, nel periodo di godimento del congedo, attività lavorativa, pur premettendo che la necessità o meno dell'assistenza è da valutarsi caso per caso.

Requisito della convivenza

Il diritto al congedo è subordinato per tutti i soggetti legittimati, tranne che per i genitori, alla sussistenza della **convivenza**.

Il requisito della convivenza, sarà accertato d'ufficio previa indicazione da parte dell'interessato degli elementi indispensabili per il reperimento dei dati inerenti la residenza anagrafica, ovvero l'eventuale dimora temporanea se diversa dalla dimora abituale (residenza) del dipendente o del disabile. In alternativa all'indica-

zione di questi elementi, l'interessato ha facoltà di produrre una dichiarazione sostitutiva. Il requisito si intende soddisfatto anche nel caso in cui la dimora abituale del dipendente e della persona disabile grave siano nello stesso stabile (*appartamenti distinti nell'ambito dello stesso numero civico*) ma non nello stesso interno.

9

PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

I **dipendenti del settore pubblico** presentano la domanda alla propria Amministrazione, cui fa carico il relativo onere economico, allegando la documentazione richiesta, compresa quella sanitaria, secondo i criteri e le modalità indicati.

I **lavoratori dipendenti del settore privato** per ottenere la fruizione dei benefici, devono presentare domanda all'Inps e al datore di lavoro, secondo le modalità previste, anche riguardo la certificazione medica. Per i benefici lavorativi spetta un'indennità da parte dell'Inps, che viene anticipata dal datore di lavoro privato. Per questi lavoratori le richieste dei permessi lavorativi e le domande di congedo straordinario sono presentate all'Inps esclusivamente in modalità telematica, anche attraverso gli Uffici del Patronato Ital Uil.

Il **lavoratore privato o pubblico** si impegna a comunicare tempestivamente le eventuali variazioni delle notizie o delle situazioni accertate d'ufficio al momento della richiesta o contenute in dichiarazioni sostitutive prodotte dallo stesso, indicando in tal caso gli elementi necessari per il reperimento delle variazioni, ovvero producendo una nuova dichiarazione sostitutiva.

Il lavoratore decade dal diritto a fruire dei tre giorni di permesso qualora il datore di lavoro, l'Inps o l'Amministrazione da cui dipende accertino l'insussistenza o il venir meno delle condizioni richieste per la legittima fruizione dello stesso diritto.

Gli Uffici del Patronato Ital Uil offrono tutela e assistenza gratuita per la presentazione telematica all'Inps della domanda di riconoscimento dell'handicap grave ai fini dell'ottenimento delle agevolazioni lavorative e per tutte le informazioni necessarie.

ITAL UIL

Istituto di Patronato per l'assistenza e la tutela socio-previdenziale dei lavoratori, dei pensionati e dei cittadini in Italia e all'estero



UNIAT

Organizzazione impegnata sulle tematiche della casa e del territorio



CAF UIL

Centro autorizzato per l'assistenza fiscale e interventi collegati



ISTITUTO PROGETTO SUD

Per la promozione della cooperazione internazionale con i Paesi in via di sviluppo



EUROSERVIZI

Servizi Finanziari, Assistenza e consulenza in materia di finanziamenti



UIM

Tutela dei diritti e degli interessi degli italiani all'estero



APA

Associazione per i diritti degli anziani



ISS

Strumento culturale, di natura promozionale e di ricerca, nonché a tutela del patrimonio storico della UIL e del movimento sindacale in genere



ADOC

Associazione per la difesa e l'orientamento del Consumatore



UIL PENSIONATI UFFICIO H

Servizio di prima assistenza informativa rivolto a tutti i cittadini con disabilità e loro famiglie



ANCS

Per l'organizzazione e la promozione delle attività nel settore della cooperazione e cooperazione sociale



MOBBING E STALKING

Centro di ascolto contro tutte le violenze



ENFAP

Per la promozione e lo sviluppo dell'attività di formazione e riqualificazione professionale



UIL PARI OPPORTUNITÀ

Politiche di genere, per l'in dividuazione, la verifica e l'attuazione delle politiche di genere



ARCADIA CONCILIA

Servizio che opera nella mediazione e conciliazione civile



UIL ARTIGIANATO

Organizzazione dei lavoratori dell'artigianato



FITEL

Assicurazioni e piani di assistenza finanziaria



UIL FRONTALIERI

Organizzazione dei lavoratori di frontiera che svolgono attività lavorativa all'estero



LABORFIN

Assicurazioni e piani di assistenza sanitaria



C.I.Q.

Organizzazione della Uil tra i quadri nelle categorie



Progetto grafico e impaginazione
Studio Vitale

Stampa
Idea10 - Terracina (LT)

Finito di stampare
Settembre 2014

