



Le principali attività dell'EDIC - Europe Direct Siena

Il Centro d'informazione Europe Direct è un progetto europeo - ospitato dall'Università di Siena - che prevede l'attivazione di iniziative al fine di Informare, comunicare e formare sui temi dell'Unione europea.

Si tratta di un network di oltre 450 Reti Europe Direct (ED) in tutta Europa, coordinate dalla Commissione Europea; in Toscana si trovano a Siena, Firenze e Livorno che cooperano attraverso un Coordinamento ED Toscano.

La Europe Direct Siena si rivolge a tutti i cittadini e ha l'obiettivo di diffondere sul territorio le informazioni relative alle politiche ed ai programmi dell'Unione nonché dei finanziamenti al fine di soddisfare le esigenze informative e formative su questo tema.

La Europe Direct Siena si occupa, inoltre, di organizzare, in collaborazione con altre istituzioni e associazioni del territorio, iniziative ed eventi volti a sensibilizzare i cittadini e soprattutto a promuovere il dibattito, favorendo la conoscenza delle tematiche legate all'Unione europea.

Trasparenza retributiva

Il giorno 4 Marzo, la Commissione europea ha presentato una proposta sulla trasparenza salariale per garantire che donne e uomini nell'UE ricevano la stessa retribuzione per uno stesso lavoro. Priorità politica della Presidente **von der Leyen**, la proposta introduce misure di trasparenza retributiva, quali le informazioni sulle retribuzioni da fornire alle persone in cerca di lavoro, il diritto di conoscere i livelli retributivi dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro, nonché gli obblighi di comunicazione del divario retributivo di genere per le grandi imprese. La proposta

rafforza inoltre gli strumenti a disposizione dei lavoratori perché possano far valere i propri diritti e facilita l'accesso alla giustizia. I datori di lavoro non saranno autorizzati a chiedere alle persone in cerca di lavoro quali siano state le retribuzioni percepite precedentemente e dovranno fornire dati relativi alle retribuzioni resi anonimi su richiesta del lavoratore. I lavoratori avranno inoltre diritto a un indennizzo in caso di discriminazione retributiva.

Le nuove misure tengono conto dell'impatto della pandemia di COVID-19 sia sui datori di lavoro che sulle donne, che ne

Continua a pag. 2



Trasparenza retributiva

sono state particolarmente colpite, e sono intese a sensibilizzare maggiormente sulle condizioni salariali all'interno dell'impresa e a fornire maggiori strumenti ai datori di lavoro e ai lavoratori per affrontare la discriminazione retributiva sul lavoro. Ciò permetterà di rimediare a una serie di fattori sostanziali che contribuiscono al divario retributivo esistente ed è particolarmente importante durante la pandemia di COVID-19, che sta acuendo le disuguaglianze di genere ed espone le donne a un maggiore rischio di povertà.

Ursula von der Leyen, Presidente della Commissione europea, ha dichiarato: *"Lo stesso lavoro merita la stessa retribuzione, e per la parità di retribuzione è necessaria la trasparenza. Le donne devono sapere se i loro datori di lavoro le trattano in modo equo. In caso contrario, devono potersi opporre e ottenere ciò che meritano."*

La Vicepresidente per i Valori e la trasparenza **Vera Jourová** ha dichiarato: *"È giunto il momento che sia donne che uomini possano far*

valere i propri diritti. Vogliamo dare alle persone in cerca di lavoro e ai lavoratori gli strumenti per chiedere una retribuzione equa e per conoscere e rivendicare i propri diritti. Anche per questo motivo i datori di lavoro devono diventare più trasparenti in merito alle loro politiche retributive. Non ci saranno più due pesi e due misure; le scuse non saranno più ammesse."

(...)

Trasparenza salariale e migliore applicazione della parità retributiva

La proposta legislativa si concentra su due elementi fondamentali della parità retributiva: misure volte a garantire la trasparenza retributiva per i lavoratori e i datori di lavoro nonché un migliore accesso alla giustizia per le vittime di discriminazioni retributive.

Misure di trasparenza salariale:

Trasparenza retributiva per le persone in cerca di lavoro — I datori di lavoro dovranno fornire informazioni sul livello - o l'intervallo - retributivo iniziale nell'annuncio del posto vacante o prima del colloquio di lavoro. I datori di

Continua a pag. 3



Trasparenza retributiva

lavoro non saranno autorizzati a chiedere ai potenziali lavoratori informazioni sulle retribuzioni precedentemente percepite.

Diritto all'informazione dei lavoratori dipendenti — I lavoratori avranno il diritto di chiedere informazioni al proprio datore di lavoro sul loro livello di retribuzione individuale e sui livelli salariali medi, ripartiti per sesso, per le categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Relazioni sul divario retributivo di genere — I datori di lavoro con almeno 250 dipendenti devono rendere pubbliche all'interno della loro organizzazione informazioni sul divario retributivo tra lavoratrici e lavoratori. A fini interni, dovrebbero inoltre fornire informazioni sul divario retributivo tra i dipendenti di sesso femminile e quelli di sesso maschile per categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Valutazione congiunta delle retribuzioni — Se la relazione sulle retribuzioni rivela un divario retributivo di genere di almeno il 5 % e se il datore di lavoro non è in grado di giustificare tale divario in base a fattori oggettivi neutri dal punto di vista del genere, i datori di lavoro dovranno effettuare una valutazione delle retribuzioni, in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori.

Migliore accesso alla giustizia per le vittime di discriminazione retributiva:

Indennizzi per i lavoratori — I lavoratori che hanno subito discriminazioni retributive di genere possono ottenere un risarcimento, compreso il recupero integrale della retribuzione arretrata e dei relativi premi o pagamenti in natura.

Onere della prova a carico del datore di lavoro — Spetterà automaticamente al datore di lavoro, e non al lavoratore, provare che non vi è stata discriminazione in materia di retribuzione.

Sanzioni, comprese ammende — Gli Stati membri dovrebbero introdurre sanzioni specifiche per le violazioni della norma sulla parità re-

tributiva, compreso un livello minimo di ammende.

Gli **organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori** possono agire in procedimenti giudiziari o amministrativi per conto dei lavoratori e condurre azioni collettive sulla parità di retribuzione.

La proposta tiene conto dell'attuale difficile situazione dei datori di lavoro, in particolare nel settore privato, e mantiene la proporzionalità delle misure, offrendo nel contempo flessibilità alle piccole e medie imprese (PMI) e incoraggiando gli Stati membri a utilizzare le risorse disponibili per la comunicazione dei dati. I costi annuali della rendicontazione salariale per i datori di lavoro sono stimati tra 379 e 890 € per le imprese con più di 250 dipendenti.

Prossime tappe

La proposta odierna passerà ora al vaglio del Parlamento europeo e del Consiglio. Una volta adottata, gli Stati membri avranno due anni di tempo per recepire la direttiva nel diritto nazionale e comunicare i testi pertinenti alla Commissione. La Commissione effettuerà una valutazione della direttiva proposta dopo otto anni.

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip_21_881



Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030

La commissione europea ha presentato, in data 3 Marzo, un'ambiziosa strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030 al fine di garantire loro la piena partecipazione alla società su un piano di parità con gli altri, nell'UE e oltre, in linea con il trattato sul funzionamento dell'Unione europea e con la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che fissano l'uguaglianza e la non discriminazione quali pietre angolari delle politiche dell'UE. Le persone con disabilità hanno il diritto di partecipare a tutti gli ambiti della vita, esattamente come tutti gli altri. Sebbene negli ultimi decenni siano stati compiuti progressi nell'accesso all'assistenza sanitaria, all'istruzione, all'occupazione, alle attività ricreative e alla partecipazione alla vita politica, permangono molti ostacoli. È giunto il momento di potenziare l'azione europea.

La nuova strategia si basa sulla precedente strategia europea sulla disabilità 2010-2020 e contribuisce all'attuazione del pilastro europeo dei diritti sociali, che funge da bussola per le politiche occupazionali e sociali in Europa e per il quale la Commissione adotterà un piano d'azione questa settimana. La strategia sostiene l'attuazione da parte dell'UE e dei suoi Stati membri della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità a livello sia dell'UE che nazionale.

(...)

Rafforzare la parità di partecipazione e la non discriminazione

La strategia decennale definisce le iniziative fondamentali incentrate sui tre temi principali seguenti.

- Diritti dell'UE: le persone con disabilità hanno lo stesso diritto degli altri cittadini dell'UE di trasferirsi in un altro paese o di partecipare

alla vita politica. Basandosi sull'esperienza del progetto pilota in corso in otto paesi, entro la fine del 2023 la Commissione europea proporrà una tessera europea d'invalidità per tutti i paesi dell'UE, che agevolerà il riconoscimento reciproco dello status di disabilità tra gli Stati membri, aiutando le persone con disabilità a esercitare il loro diritto alla libera circolazione. La Commissione collaborerà inoltre strettamente con gli Stati membri per garantire la partecipazione delle persone con disabilità al processo elettorale nel 2023.

- Vita indipendente e autonomia: le persone con disabilità hanno il diritto di vivere in modo indipendente e di scegliere dove e con chi vivere. Per sostenere una vita indipendente e l'inclusione nella comunità, la Commissione elaborerà orientamenti e avvierà un'iniziativa per migliorare i servizi sociali per le persone con disabilità.
- Non discriminazione e pari opportunità: la strategia mira a proteggere le persone con disabilità da qualsiasi forma di discriminazione e violenza e a garantire l'accesso alla giustizia, all'istruzione, alla cultura, allo sport e al turismo, e le pari opportunità in tutti questi ambiti. La parità di accesso deve essere garantita anche per quanto riguarda l'occupazione e tutti i servizi sanitari.

È impossibile partecipare alla società su un piano di parità con gli altri quando il tuo ambiente – fisico o virtuale – non è accessibile. Grazie a un solido quadro giuridico dell'UE (ad esempio l'atto europeo sull'accessibilità, la direttiva sull'accessibilità del web e la normativa sui diritti dei passeggeri) l'accesso è migliorato, tuttavia molti ambiti non sono ancora contemplati dalle norme dell'UE e vi sono differenze nell'accessibilità degli edifici, degli spazi pubblici e di alcuni modi di trasporto.

Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030

Pertanto nel 2022 la Commissione europea varerà il centro europeo di risorse "AccessibleEU" per creare una base di conoscenze con informazioni e buone pratiche sull'accessibilità in tutti i settori.

Attuare la strategia: stretta cooperazione con i paesi dell'UE e integrazione nelle politiche interne ed esterne

Per realizzare le ambizioni della strategia sarà necessario un forte impegno da parte di tutti gli Stati membri. I paesi dell'UE sono attori chiave nell'attuazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità. La Commissione istituirà la piattaforma sulla disabilità, riunendo le autorità nazionali responsabili dell'attuazione della convenzione, le organizzazioni delle persone con disabilità e la Commissione, per sostenere l'attuazione della strategia e rafforzare la cooperazione e gli scambi sull'attuazione della convenzione. La piattaforma avrà un'ampia presenza online e garantirà la continuità delle attività nel corso dell'anno. Le persone con disabilità parteciperanno al dialogo e al processo di attuazione della strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030.

La Commissione integrerà le questioni relative alla disabilità in tutte le politiche e le principali iniziative dell'UE e promuoverà i diritti delle persone con disabilità a livello mondiale, perché i loro diritti non si fermano alle frontiere dell'Europa. Con questa strategia l'UE rafforzerà il suo ruolo di difensore dei diritti delle persone con disabilità. Utilizzerà strumenti quali l'assistenza tecnica e i programmi finanziari, il sostegno tramite le delegazioni dell'UE, il dialogo politico e l'attività nell'ambito dei consessi multilaterali per sostenere i paesi partner nei loro sforzi volti ad attuare la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e fornire orientamenti ai fini un'attuazione degli OSS che sia inclusiva delle disabilità.

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip_21_810



La nuova strategia dell'UE di adattamento ai cambiamenti climatici



La Commissione europea ha adottato una nuova strategia dell'UE di adattamento ai cambiamenti climatici che definisce il cammino da percorrere per essere pronti ai loro effetti inevitabili. Se da un lato l'UE fa tutto il possibile per mitigare i cambiamenti climatici, dentro e fuori i propri confini, dall'altro dobbiamo anche prepararci per affrontarne le ineluttabili conseguenze. Da ondate di calore mortali e siccità devastanti, a foreste decimate e coste erose dall'innalzamento del livello dei mari, i cambiamenti climatici hanno già pesanti ripercussioni in Europa e nel mondo. Prendendo le mosse dalla strategia di adattamento ai cambiamenti climatici del 2013, l'obiettivo delle proposte odierne è spostare l'attenzione dalla comprensione del problema alla definizione di soluzioni e passare dalla pianificazione all'attuazione.

Frans **Timmermans**, Vicepresidente esecutivo responsabile per il Green Deal europeo, ha affermato: *"La pandemia di COVID-19 ci ha ricordato con durezza che una preparazione insufficiente può avere conseguenze disastrose. Non esiste alcun vaccino contro la crisi climatica, ma possiamo ancora combatterla e prepararci ai suoi effetti inevitabili – che si fanno già sentire sia all'interno che all'esterno dell'Unione europea. La nuova strategia di adattamento ai cambiamenti climatici ci consente di accelerare e approfondire i preparativi. Se ci prepariamo oggi, possiamo ancora costruire un domani resiliente ai cambiamenti climatici."*

Le perdite economiche dovute alla maggiore frequenza di eventi meteorologici estremi sono in aumento e quelle conteggiate in UE superano già, da sole, una media di 12 miliardi di €

l'anno. Stime prudenti mostrano che esporre l'economia odierna dell'UE a un riscaldamento globale di 3 °C rispetto ai livelli preindustriali comporterebbe una perdita annua di almeno 170 miliardi di €. I cambiamenti climatici non incidono solo sull'economia, ma anche sulla salute e sul benessere dei cittadini europei, che soffrono sempre più a causa delle ondate di calore: a livello mondiale, la catastrofe naturale più letale del 2019 è stata l'ondata di calore che ha colpito l'Europa provocando 2 500 vittime.

L'azione in materia di adattamento ai cambiamenti climatici deve coinvolgere tutte le componenti della società e tutti i livelli di governance, all'interno e all'esterno dell'UE. Lavoreremo per costruire una società resiliente ai cambiamenti climatici migliorando la conoscenza dei loro effetti e delle soluzioni di adattamento; intensificando la pianificazione dell'adattamento e la valutazione del rischio climatico; accelerando l'azione di adattamento e contribuendo a rafforzare la resilienza ai cambiamenti climatici a livello mondiale.

Adattamento più intelligente, rapido e sistemico

Le azioni di adattamento devono basarsi su dati affidabili e strumenti di valutazione dei rischi a disposizione di tutti - dalle famiglie che acquistano, costruiscono e ristrutturano abitazioni alle imprese delle regioni costiere o agli agricoltori che pianificano le proprie colture. A tale scopo la strategia propone interventi che **facciano avanzare le frontiere della conoscenza sull'adattamento** così da consentire di **migliorare la qualità e la quantità dei dati raccolti sui rischi e le perdite connessi al clima**, e di metterli a disposizione di tutti. **Climate-ADAPT**, la piattaforma europea per le conoscenze sull'adattamento, sarà po-

La nuova strategia dell'UE di adattamento ai cambiamenti climatici

tenziata e ampliata e sarà affiancata da un osservatorio per la salute destinato a monitorare, analizzare e prevenire meglio gli effetti dei cambiamenti climatici sulla salute.

Poiché i cambiamenti climatici hanno ripercussioni a tutti i livelli della società e in tutti i settori dell'economia, le azioni di adattamento devono essere sistemiche. La Commissione continuerà a integrare le considerazioni relative alla resilienza ai cambiamenti climatici in tutti i pertinenti settori d'intervento e sosterrà l'ulteriore sviluppo e attuazione di strategie e piani di adattamento, con tre priorità trasversali: integrare l'adattamento nella politica macro finanziaria, soluzioni per l'adattamento basate sulla natura e azioni di adattamento locale.

Intensificare l'azione internazionale

Le politiche in materia di adattamento ai cambiamenti climatici devono andare di pari passo con la nostra leadership mondiale nella mitigazione dei cambiamenti climatici. L'accordo di Parigi ha stabilito un obiettivo globale in materia di adattamento e ha sottolineato che l'adattamento è un fattore chiave per lo sviluppo sostenibile. L'UE promuoverà approcci subnazionali, nazionali e regionali all'adattamento, con particolare attenzione all'adattamento in Africa e nei piccoli Stati insulari in via di sviluppo. A livello internazionale aumenteremo il sostegno alla resilienza e alla preparazione ai cambiamenti climatici fornendo risorse, dando priorità all'azione e aumentando l'efficacia, aumentando i finanziamenti internazionali e rafforzando l'impegno e gli scambi globali in materia di adattamento. Collaboreremo inoltre con i partner internazionali per colmare il divario nei finanziamenti internazionali per il clima.

Contesto

I cambiamenti climatici sono già in atto ed è per questo che dobbiamo costruire un futuro più

resiliente. Si è appena concluso il decennio più caldo mai registrato per il nostro pianeta, nel corso del quale il record dell'anno più caldo è stato battuto otto volte. La frequenza e la gravità degli eventi climatici e meteorologici estremi sono in aumento e vanno da incendi boschivi senza precedenti e ondate di calore al di sopra del Circolo polare artico a siccità devastanti nella regione mediterranea, e dagli uragani che funestano le regioni ultraperiferiche dell'UE alle foreste decimate come mai prima da infestazioni di bostrico tipografo in Europa centrale e orientale. Eventi che si manifestano lentamente, come la desertificazione, la perdita di biodiversità, il degrado del suolo e degli ecosistemi, l'acidificazione degli oceani o l'innalzamento del livello del mare, sono altrettanto distruttivi nel lungo periodo.

La Commissione europea ha annunciato questa nuova e più ambiziosa strategia dell'UE di adattamento ai cambiamenti climatici nella comunicazione sul Green Deal europeo, a seguito di una valutazione della strategia 2013 condotta nel 2018 e di una consultazione pubblica aperta svoltasi tra maggio e agosto 2020. La proposta di legge europea sul clima getta le basi per una maggiore ambizione e coerenza delle politiche in materia di adattamento, integrando nel diritto dell'UE l'obiettivo globale in materia di adattamento sancito all'articolo 7 dell'accordo di Parigi e l'azione dell'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 13. Con essa l'UE e gli Stati membri si impegnano a compiere progressi costanti per aumentare la capacità di adattamento, rafforzare la resilienza e ridurre la vulnerabilità ai cambiamenti climatici e la nuova strategia di adattamento contribuirà a trasformare questi progressi in realtà.

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/it/ip_21_663

EU and UN: GACERE, an alliance made to last

On 22 February, the EU, together with the United Nations launched the **GACERE**. Bringing together governments and relevant networks and organisations, the Global Alliance on Circular Economy and Resource Efficiency (**GACERE**) aims to provide a global impetus for initiatives related to the circular economy transition, resource efficiency and sustainable consumption and production, building on efforts being deployed internationally. GACERE is being established by the European Commission on behalf of the European Union (EU), and by the United Nations Environment Programme (UNEP), in coordination with the United Nations Industrial Development Organization (UNIDO). Building on existing initiatives 2 and cooperating with regional alliances (such as the African Circular Economy Alliance³, and the Regional Coalition on Circular Economy of Latin America and the Caribbean⁴), the objective of GACERE is to support the transition to a global circular economy for more efficient and equitable use of resources so as to achieve sustainable consumption and production and inclusive and sustainable industrialization. GACERE members will do so by working together and advocating at the political level and in multilateral fora.

https://ec.europa.eu/environment/events/launch-global-alliance-circular-economy-and-resource-efficiency-gacere_en

**Global Alliance on Circular
Economy & Resource
Efficiency (GACERE)**



First stage social partners consultation on improving the working conditions in platform work

Why does the European Union need an initiative on platform work?

The platform economy is a growing phenomenon, with around 11% of the EU workforce saying that they have already provided services through a platform. Platform work creates new opportunities for workers, self-employed, customers and businesses. This includes additional jobs and income for people who might have more difficulties to access the traditional labour market and those who value the flexibility of platform work. Yet, it can also lead to new forms of precariousness, for example due to lack of transparency and predictability in working conditions, as well as insufficient social protection. Additional challenges related to platform work include its cross-border dimension and the issue of algorithmic management.

The COVID-19 crisis has accelerated the digital transformation and the expansion of platform business models in the internal market. Some platforms played an important role in ensuring access to services in the midst of the lockdowns. At the same time, the public health crisis has reinforced the precarious working conditions, under which many platform workers were already operating. Vulnerabilities regarding for example access to social protection and income stability have become even more visible. The pandemic has also resulted in some cases in increased health and safety risks due to the high exposure to the virus and lack of measures to protect platform workers.

The sustainable growth of the platform economy therefore requires improved legal clarity for platforms and better working conditions for people working through platforms. Building on the principles of the European Pillar of Social Rights as well as existing instruments such as the EU Directive on transparent and predictable

working conditions or the Council Recommendation on access to social protection for workers and self-employed, the initiative would provide for dignified and transparent working conditions and adequate social protection in platform work to ensure that no one is left behind.

What do we mean by platform work?

People working through platforms refers to individuals providing services intermediated with a greater or lesser extent of control via a digital labour platform, regardless of these people's legal employment status (worker, self-employed or any third-category status).

The main characteristics of platform work are that:

- Paid work is organised through an online platform;
- Three parties are involved: the online platform, the client and the worker;
- The aim is to carry out specific tasks or solve specific problems;
- The work is contracted out;
- Jobs are broken down into tasks;
- Services are provided on demand.

A basic distinction can be made between on-location labour platforms (like passenger transport, deliveries, domestic work) and online labour platforms (where the tasks are not location-dependent and can be carried out from home, e.g. encoding data, translation work, tagging pictures, IT or design projects).

Platform work, as referred to in the consultation document, is distinct from activities carried out on platforms, whereby services are exchanged without remuneration, or with a remuneration that only covers the cost of providing said services (e.g. car-sharing).

First stage social partners consultation on improving the working conditions in platform work

What are the main opportunities and challenges of platform work?

Platform work contributes to growth and jobs in the EU as it represents new opportunities and lower entry barriers to the labour market. It can therefore enable people to remain or become economically active. Platform work may bring increased flexibility and additional revenues.

Its complex and fluid nature however poses important challenges for policymaking. Certain types of platform work may be associated with precarious working conditions, reflected in the lack of transparency and predictability of contractual arrangements, health and safety challenges and inadequate access to social protection. In this first stage consultation of social partners, the Commission has identified the following areas in which improvements may be needed:

- employment status;

- working conditions, including health and safety;
- access to adequate social protection;
- access to collective representation and bargaining;
- cross-border dimension of platform work;
- issues related to algorithmic management;
- access to training and professional opportunities.

What is the role of social partners regarding the working conditions in platform work?

Social partners play a very important role in discussions on how to regulate platform work. The Commission has been in close contact with social partners regarding the planned initiative on platform work. In 2020 a dedicated exchange was organised to seek their views on opportunities and challenges in platform work.

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ganda_21_656



UNIVERSITÀ
DI SIENA 1240

Per iscriversi gratuitamente alla newsletter EDIC SIENA è possibile visitare la pagina web alla voce www.europedirect.unisi.it/newsletter inserire il proprio indirizzo e-mail nel campo apposito.

EDIC Siena

La newsletter di Europe Direct

Direttore responsabile: *Daniela Cundrò*
Redazione: *Angelita Campriani, Katia Di Rienzo, Federica Di Sarcina, Stefania Giarratana, Monica Masti, Martina Stella**

**Studentessa European Studies - Università di Siena - Dip. Scienze Politiche e Internazionali*

Responsabile scientifico del progetto EDIC:
Prof. Massimiliano Montini

Recapiti: *Banchi di Sotto, 55 - Siena*
Tel. +39 0577 235181

Numero chiuso in redazione: **16/03/2021**
Stampa: *Centro Stampa dell'Università*
Registrazione presso il Tribunale di Siena
n. 8 del 27 dicembre 2012