



COMUNE DI GENOVA

Prot. informatico

Genova, 07 Giugno 2024

Al Vice Direttore Generale

Al Direttore Generale Operativo

Ai Direttori di Area

Ai Dirigenti

E p.c. Al Sindaco

Ai Componenti della Giunta Comunale

L O R O S E D I

OGGETTO: Rotazione straordinaria nel caso di avvio di procedimenti penali o disciplinari. Direttiva

Con la presente si forniscono ai dirigenti alcune **indicazioni operative** al fine di assicurare **uniformità di trattamento** e dare corretta applicazione a quanto previsto dal **comma 1 I) quater dell'articolo 16** del [D. Lgs. n. 165/2001](#) *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*.

La norma prevede che i dirigenti provvedano al **monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva**, senza ulteriori specificazioni.

Ferme le altre misure previste in relazione alle varie forme di responsabilità, la **rotazione straordinaria** costituisce **misura di carattere residuale, eventuale e cautelare**, che deve essere disposta in caso di **avvio di procedimento penale o di avvio di procedimento disciplinare per condotte di natura corruttiva**.

Per quanto riguarda il concetto di *condotta di natura corruttiva* (ambito **oggettivo**), deve accogliersi l'interpretazione estensiva della [legge n. 190/2012¹](#) e [s.m.i.](#), che intende come tale **ogni comportamento illecito che comporti sviamento dal pubblico interesse, sia esso di rilievo penale o meno**. Sotto il profilo strettamente penale, si ritiene attuale il richiamo, contenuto nel Piano Nazionale Anticorruzione 2016, sia ai reati contro la Pubblica Amministrazione di cui al [D. Lgs. 39/2013²](#) e [s.m.i.](#), sia ai reati previsti dal [D. Lgs. n. 235/2012³](#) e [s.m.i.](#)

Per quanto attiene all'ambito **soggettivo**, dal testo normativo si evince che detta forma di rotazione sia da intendersi riferibile **sia al personale dirigenziale, sia non dirigenziale**.

¹ Legge n. 190/2012 Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione

² D. Lgs. 39/2013 Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190

³ D. Lgs. n. 235/2012 Testo unico delle disposizioni in materia di incandidabilità e di divieto di ricoprire cariche elettive e di Governo conseguenti a sentenze definitive di condanna per delitti non colposi, a norma dell'articolo 1, comma 63, della legge 6 novembre 2012, n. 190



COMUNE DI GENOVA

Avvio del procedimento

Per quanto concerne il momento dell'**avvio del procedimento**, l'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) precisa che l'espressione **avvio del procedimento penale o disciplinare per condotte di natura corruttiva** di cui all'art. 16, co. 1, lett. l-quater del d.lgs. 165/2001, - a differenza di quanto previsto dall'art. 3 della legge n. 97 del 2001 che prevede il trasferimento del dipendente a seguito di "rinvio a giudizio" - si intende riferita al momento in cui il soggetto viene iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335 c.p.p. Ciò in quanto è proprio con quell'atto che inizia un procedimento penale⁴.

L'avvio del procedimento penale riguarda un momento del procedimento che non ha evidenza pubblica (in quanto l'accesso al registro di cui all'art. 335 c.p.p. è concesso ai soli soggetti *ex lege* legittimati).

Pertanto, l'Amministrazione potrà venire a conoscenza dell'avvio del procedimento penale nei confronti di un proprio dipendente in qualsiasi modo. Si ricorda, peraltro, che l'art. 11 del vigente Codice di comportamento del Comune di Genova, ai fini della applicazione della rotazione straordinaria, rinvia all'art. 6 dello stesso, che al comma 4 prevede l'obbligo, in capo al dipendente che venga a conoscenza dell'avvio di un procedimento penale a suo carico o nei cui confronti sia stato emesso un provvedimento di rinvio a giudizio, anche per fattispecie estranee all'ambito lavorativo, di darne tempestiva notizia in forma scritta all'Ufficio Disciplina. Il comma 5 sancisce, in capo agli uffici che vengano a conoscenza di un procedimento penale a carico di un dipendente, il dovere di comunicarlo all'Ufficio Disciplina.

Giova, inoltre, rammentare che il Pubblico Ministero ha l'obbligo di dare notizia della imputazione all'Amministrazione di appartenenza del dipendente, ai sensi dell'art. 129 delle disposizioni attuative del codice di procedura penale⁵.

In ogni caso, l'Ufficio Assicurazioni, ogni qualvolta attivi la polizza per tutela legale su iniziativa di un dipendente che abbia avuto notizia dell'avvio di una indagine penale a proprio carico, deve fornire immediatamente all'Ufficio Disciplina tutte le informazioni acquisite in merito.

Concomitanza tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed eventuale rotazione straordinaria

Può accadere che il procedimento disciplinare venga avviato **in concomitanza** con il procedimento penale e poi venga **sospeso** in conseguenza della complessità istruttoria, in attesa della definizione del procedimento penale.

In tale circostanza **può essere disposta la rotazione straordinaria** qualora i **fatti oggetto di contestazione** abbiano la connotazione di cui si è detto riguardo sia all'ambito oggettivo che soggettivo, in ogni caso **motivando** con riferimento ai fatti specifici e al **rischio** anche potenziale che si possa configurare ove venga mantenuto al proprio posto il dipendente oggetto di accertamenti.

⁴ [FAQ Anac aggiornate al 7 febbraio 2024](#) - n. 7

⁵ Informazioni sul procedimento penale. 1. Quando esercita l'azione penale nei confronti di un impiegato dello Stato o di altro ente pubblico, il pubblico ministero informa l'autorità da cui l'impiegato dipende, dando notizia dell'imputazione. Quando si tratta di personale dipendente dai servizi per le informazioni e la sicurezza militare o democratica, ne dà comunicazione anche al comitato parlamentare per i servizi di informazione e sicurezza e per il segreto di Stato. (omissis) 3. Quando esercita l'azione penale per un reato che ha cagionato un danno per l'erario, il pubblico ministero informa il procuratore generale presso la Corte dei conti, dando notizia della imputazione. Quando esercita l'azione penale per i delitti di cui agli articoli 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319-quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis del codice penale, il pubblico ministero informa il presidente dell'Autorità nazionale anticorruzione, dando notizia dell'imputazione. 3-bis. Il pubblico ministero invia la informazione contenente la indicazione delle norme di legge che si assumono violate anche quando taluno dei soggetti indicati nel comma 1 è stato arrestato o fermato ovvero si trova in stato di custodia cautelare. 3-ter. Quando esercita l'azione penale per i reati previsti nel decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, ovvero per i reati previsti dal codice penale o da leggi speciali comportanti un pericolo o un pregiudizio per l'ambiente, il pubblico ministero informa il Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare e la Regione nel cui territorio i fatti si sono verificati, dando notizia dell'imputazione. Qualora i reati di cui al primo periodo arrechino un concreto pericolo alla tutela della salute o alla sicurezza agroalimentare, il pubblico ministero informa anche il Ministero della salute o il Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali. Le sentenze e i provvedimenti definitivi di ciascun grado di giudizio sono trasmessi per estratto, a cura della cancelleria del giudice che ha emesso i provvedimenti medesimi, alle amministrazioni indicate nei primi due periodi del presente comma. I procedimenti di competenza delle amministrazioni di cui ai periodi precedenti, che abbiano ad oggetto, in tutto o in parte, fatti in relazione ai quali procede l'autorità giudiziaria, possono essere avviati o proseguiti anche in pendenza del procedimento penale, in conformità alle norme vigenti. Per le infrazioni di maggiore gravità, sanzionate con la revoca di autorizzazioni o con la chiusura di impianti, l'ufficio competente, nei casi di particolare complessità dell'accertamento dei fatti addebitati, può sospendere il procedimento amministrativo fino al termine di quello penale, salva la possibilità di adottare strumenti cautelari.



La rotazione straordinaria nell'ambito generale degli strumenti cautelari

Considerato che la **rotazione straordinaria** costituisce uno **strumento cautelare di natura residuale**, si ritiene utile fornire un quadro generale delle tipologie di **provvedimenti cautelari** che la pubblica amministrazione assume nelle varie circostanze di avvio di procedimento penale o disciplinare, distinte anche a seconda del reato contestato.

1) Sospensione cautelare in caso di procedimento penale (per qualunque tipologia di reato).

Rinviano a quanto previsto dall'art. 61 [CCNL 2016-2018⁶](#), si precisa che:

- in caso di **provvedimento restrittivo della libertà personale** (arresto, fermo, custodia cautelare, arresti domiciliari) e di **provvedimento interdittivo temporaneo dai pubblici uffici**, scatta la sospensione obbligatoria dal servizio in quanto la prestazione lavorativa è diventata impossibile;
- in **assenza di misura cautelare restrittiva della libertà personale**, qualora non sia possibile nell'immediato porre in atto la rotazione straordinaria e una volta effettuata dal dirigente competente la rappresentazione e valutazione degli impatti organizzativi, può essere disposta la sospensione dal servizio (definita comunemente *facoltativa*). Giova richiamare il pronunciamento della Cassazione civile (sez. lav. 10/06/2016 n. 11988), secondo cui tale *sospensione dal servizio ha natura cautelare e non disciplinare, non richiede il previo contraddittorio con l'interessato e trova la sua ratio nella necessità di tutelare la "credibilità dell'amministrazione presso il pubblico, cioè il rapporto di fiducia dei cittadini verso l'istituzione, che può rischiare di essere incrinato dall'ombra gravante su di essa a causa dell'accusa da cui è colpita una persona attraverso la quale l'istituzione stessa opera"* (Corte Cost. n. 206/1999).

2) Sospensione cautelare in corso di provvedimento disciplinare. Si rinvia all'art. 60 [CCNL 2016-2018⁷](#).

⁶ 1. Il dipendente che sia colpito da **misura restrittiva della libertà personale** è **sospeso d'ufficio** dal servizio con **privazione della retribuzione** per la durata dello stato di detenzione o, comunque, dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, con privazione della retribuzione, **anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale o questa sia comunque cessata**, qualora l'ente disponga, ai sensi dell'art. 55-ter del D.Lgs.n.165/2001, la **sospensione del procedimento disciplinare** fino al termine di quello penale, ai sensi dell'art. 62.

3. Resta fermo **l'obbligo di sospensione del dipendente in presenza dei casi previsti dagli articoli 7, comma 1, e 8, comma 1, del D.Lgs. n. 235/2012**.

4. Nel caso dei **delitti previsti all'art. 3, comma 1, della legge n. 97/2001**, trova applicazione la disciplina ivi stabilita. Per i medesimi delitti, qualora intervenga condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, trova applicazione l'art. 4, comma 1, della citata legge n. 97/2001.

5. Nei casi indicati ai commi precedenti, si applica quanto previsto dall'articolo 55-ter del D.Lgs. n. 165/2001 e dall'art. 62 del presente contratto.

6. Ove l'ente proceda all'applicazione della sanzione di cui all'art. 59, comma 9, punto 2, la sospensione del dipendente disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia solo fino alla conclusione del procedimento disciplinare. Negli altri casi, la sospensione dal servizio eventualmente disposta a causa di procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, essa è revocata ed il dipendente è riammesso in servizio, salvo i casi nei quali, in presenza di reati che comportano l'applicazione dell'art. 59, comma 9, punto 2, l'ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa, a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivare da parte dei cittadini e/o comunque, per ragioni di opportunità ed operatività dell'ente stesso. In tal caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Ove il procedimento disciplinare sia stato eventualmente sospeso fino all'esito del procedimento penale, ai sensi dell'art. 62, tale sospensione può essere prorogata, ferma restando in ogni caso l'applicabilità dell'art. 59, comma 9, punto 2.

7. Al dipendente sospeso, ai sensi del presente articolo, sono corrisposti un'indennità pari al 50% dello stipendio, nonché gli assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

8. Nel caso di sentenza penale definitiva di assoluzione o di proscioglimento, pronunciata con la formula "il fatto non sussiste" o "l'imputato non lo ha commesso" oppure "non costituisce illecito penale" o altra formulazione analoga, quanto corrisposto, durante il periodo di sospensione cautelare, a titolo di indennità, verrà conguagliato con quanto dovuto al dipendente se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o i compensi connessi alla presenza in servizio, o a prestazioni di carattere straordinario. Ove il procedimento disciplinare riprenda, ai sensi dell'art. 62, comma 2, secondo periodo, il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, esclusi i compensi per il lavoro straordinario, quelli che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

10. Resta fermo quanto previsto dall'art.55 quater comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

⁷ 1. Fatta salva la sospensione cautelare disposta ai sensi dell'art. 55 quater, comma 3 bis del D.Lgs. n. 165/2001, l'ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con sanzione non inferiore alla sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, la sospensione cautelare per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione. 2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione



3) Trasferimento d'ufficio in caso di rinvio a giudizio per reati specifici; collocamento in aspettativa retribuita o disponibilità

L'articolo 3 della [legge n. 97/2001](#) e s.m.i. dispone che, in caso di rinvio a giudizio, qualora non sia stata disposta la sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, il dipendente venga trasferito d'ufficio, ma solo quando si proceda per **taluni reati**:

1. *Salva l'applicazione della sospensione dal servizio in conformità a quanto previsto dai rispettivi ordinamenti, quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di enti a prevalente partecipazione pubblica è disposto il giudizio per **alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale**⁸ e dall'articolo 3 della [legge 9 dicembre 1941, n. 1383](#)⁹, l'amministrazione di appartenenza lo **trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza.** L'amministrazione di appartenenza, in relazione alla propria organizzazione, può procedere al trasferimento di sede, o alla attribuzione di un incarico differente da quello già svolto dal dipendente, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell'ufficio in considerazione del discredito che l'amministrazione stessa può ricevere da tale permanenza.*

Se il trasferimento d'ufficio non è possibile, il dipendente viene collocato in aspettativa retribuita. Così dispone il comma 2 dell'articolo 3 della legge n. 97/2001:

2. *Qualora, in ragione della **qualifica rivestita**, ovvero per **obiettivi motivi organizzativi**, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto **in posizione di aspettativa o di disponibilità**, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza.*

4) Sospensione obbligatoria in caso di condanna non definitiva, anche se condizionalmente sospesa, per reati specifici.

L'articolo 4 della [legge n. 97/2001](#) e s.m.i. prevede, per gli **stessi reati** previsti dall'articolo 3, la **sospensione cautelare obbligatoria dal servizio** in caso di sentenza di condanna non definitiva, anche se sia stata concessa la sospensione condizionale della pena.

1. *Nel caso di condanna anche non definitiva, ancorché sia concessa la sospensione condizionale della pena, per alcuno dei delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, i dipendenti indicati nello stesso articolo sono sospesi dal servizio.*

Profili organizzativi della rotazione straordinaria

Considerate le sopra elencate misure cautelari previste sia dalla legge n. 97/2001 che dal CCNL in vigore, la rotazione straordinaria di cui al comma 1 *l) quater* dell'art. 16 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. appare applicabile in via residuale, con adeguata motivazione e tenuto conto delle caratteristiche organizzative dell'Ente rispetto alla qualifica del personale interessato dal provvedimento (non dirigenziale o dirigenziale).

L'atto che dispone la rotazione straordinaria è un **atto organizzativo di diritto privato**, da assumersi con i poteri e le prerogative del datore di lavoro privato e supportato da idonea motivazione.

- Personale non dirigenziale

L'**Ufficio Disciplina** è, di norma, la struttura presso la quale confluisce la prima informativa in ordine all'avvio di un procedimento penale a carico di un dipendente o al rinvio a giudizio del medesimo, tenuto conto di quanto previsto dal sopra richiamato Codice di comportamento dei dipendenti.

dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo della sospensione cautelare deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione relativa ai giorni complessivi di sospensione irrogati. 3. Il periodo trascorso in sospensione cautelare, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio. 4. Ove il dipendente interessato sia in ferie, l'adozione del provvedimento di sospensione nei suoi confronti determina l'immediata interruzione della fruizione delle stesse.

⁸ **Art. 314 (peculato); 317 (concussione); 318 (corruzione per l'esercizio della funzione); 319 (corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio); 319 ter (corruzione in atti giudiziari); 319 quater (induzione indebita a dare o promettere utilità); 320 (corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio).**

⁹ **Reati di frode in ambito militare**



COMUNE DI GENOVA

Pertanto è compito dell'Ufficio Disciplina informare tempestivamente il Direttore di Area Organizzazione Risorse Umane e Sicurezza Aziendale, nonché il Direttore di Area e il Dirigente della struttura di appartenenza del dipendente.

All'interno del medesimo settore sarà il Dirigente competente, in accordo con il Direttore di Area, a provvedere alla rotazione.

Se il rischio è legato non tanto e non solo al singolo ufficio di adibizione del dipendente, ma all'intero settore, o comunque a più uffici interdipendenti dello stesso settore, oppure quando non c'è possibilità di trasferimento nell'ambito dello stesso settore, il provvedimento verrà assunto direttamente dal Direttore di Area, che assegnerà il dipendente ad altro ufficio per il quale, sentito il dirigente ricevente, sia stata verificata la compatibilità con il rischio specifico legato alla condotta di cui il dipendente è accusato.

Nel caso in cui il Direttore di Area valuti a sua volta che la rotazione straordinaria non sia attuabile entro il perimetro della medesima Area, egli rinverrà l'assunzione del provvedimento al Direttore di Area Organizzazione Risorse Umane e Sicurezza Aziendale nell'esercizio delle prerogative attinenti alla mobilità interna del personale.

- Rotazione straordinaria dei dirigenti

Qualora le *condotte corruttive* riguardino personale dirigenziale, i provvedimenti di rotazione straordinaria vengono assunti dal Direttore Generale, già delegato dal Sindaco a conferire gli incarichi dirigenziali.

Va ricordato quanto previsto dall'articolo 3 del [decreto legislativo n. 39/2013](#) e s.m.i. in merito all'inconferibilità di incarichi dirigenziali a coloro che siano stati condannati anche con sentenza non definitiva per taluno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale.

A parte i casi di inconferibilità permanente, di norma il periodo di inconferibilità di incarichi è pari a 5 anni ovvero alla diversa durata dell'eventuale interdizione temporanea. Durante tale periodo, il comma 4 prevede un divieto assoluto di conferimento di alcuni tipi di incarico dirigenziale più a rischio, ipotizzando o incarichi di studio e ricerca senza alcun potere gestionale (quindi senza potere di impegnare all'esterno la Pubblica Amministrazione), oppure la messa in disponibilità del dirigente¹⁰.

Conclusioni

In via conclusiva, richiamati i sopra descritti **profili normativi e organizzativi**, nonché gli **obblighi informativi** rispettivamente attribuiti alle varie strutture coinvolte nell'*iter* istruttorio preordinato alla assunzione del provvedimento finale di rotazione straordinaria, risulta evidente il **ruolo centrale dell'Ufficio Disciplina**, in quanto:

- è la struttura presso la quale confluiscono le notizie sulla apertura di procedimenti penali a carico di dipendenti, sulla base di informative da parte dell'Autorità giudiziaria, del dipendente stesso, dell'Ufficio Assicurazioni o di altre fonti (ivi compreso, in alcune circostanze, il Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza);
- fornisce senza indugio adeguata informativa al Direttore di Area Organizzazione Risorse Umane e Sicurezza Aziendale, nonché al Direttore di Area e al Dirigente della struttura di appartenenza del dipendente interessato (non dirigente);
- nel caso di dipendente con qualifica dirigenziale, informa tempestivamente il Direttore Generale.

¹⁰ (...) 4. Nei casi di cui all'ultimo periodo dei commi 2 e 3, salve le ipotesi di sospensione o cessazione del rapporto, al dirigente di ruolo, per la durata del periodo di inconferibilità, possono essere conferiti incarichi diversi da quelli che comportino l'esercizio delle competenze di amministrazione e gestione. È in ogni caso escluso il conferimento di incarichi relativi ad uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture, nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati, di incarichi che comportano esercizio di vigilanza o controllo. Nel caso in cui l'amministrazione non sia in grado di conferire incarichi compatibili con le disposizioni del presente comma, il dirigente viene posto a disposizione del ruolo senza incarico per il periodo di inconferibilità dell'incarico.



COMUNE DI GENOVA

La presente Direttiva viene pubblicata nella apposita sezione di Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 12 del D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.

Cordiali saluti.

Il Segretario e Direttore Generale
Dott.ssa Concetta Orlando

(documento firmato digitalmente)



COMUNE DI GENOVA



Comune di Genova | Segreteria Generale e Direzione Generale |
Via Garibaldi, 9 - Palazzo Albini, 6° piano | 16124 Genova |
[Tel.0105572202-72132-72566](tel:0105572202-72132-72566) | segreteria generale@comune.genova.it | dirgen@comune.genova.it |
www.visitgenoa.it

