

Auftrag Maissen betreffend Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben in der kantonalen Verwaltung

Der Fachkräftemangel ist auch für die kantonale Verwaltung zunehmend eine Herausforderung. Denn als Arbeitgeberin steht sie in Konkurrenz zur Privatwirtschaft. Damit gewinnen fortschrittliche Anstellungs- und Arbeitsbedingungen an Bedeutung bei der Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Denn angesichts der Veränderung der Altersstruktur, einer sinkenden Geburtenrate und gut ausgebildeter Männer und Frauen in der jungen Generation, die immer häufiger Beruf und Familie verbinden wollen oder müssen, wird der Wettbewerb um die Arbeitskräfte zunehmend über gute Bedingungen, vor allem für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben, entschieden. Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben ist jedoch nicht nur ein zentraler Faktor im Wettbewerb um Fachkräfte, sondern auch ein Erfolgsfaktor für die Qualität, Effizienz und Wirksamkeit der eigentlichen Verwaltungsleistung.

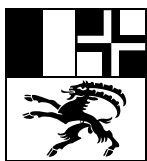
Um die heutige Situation hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben in der kantonalen Verwaltung zu erfassen und um massgeschneiderte Lösungen für die Verbesserung zu eruieren, gibt es diverse etablierte Instrumente. So hat Pro Familia Schweiz einen Family Score entwickelt, der die Familienfreundlichkeit von Arbeitgebern betrachtet und ein Ist-Soll-Vergleich macht. Die Organisationen erhalten damit wertvolle Hinweise, wo sie ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern können. Die möglichen Massnahmen dazu umfassen Themen wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, angepasste Arbeitsorganisation, Betriebsklima, Personalentwicklung, Unterstützung bei Kinderbetreuung oder ein flexibler Arbeitsort.

Ein ähnliches Instrument bietet die Fachstelle UND mit dem Prädikat «Familie UND Beruf» an. In Graubünden begleitet die Fachstelle in Zusammenarbeit mit der kantonalen Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann das seit 2010 laufende «Aktionsprogramm Bündner KMU: Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor», an dem bereits zwei Dutzend Unternehmen teilgenommen haben. Auch die kantonale Verwaltung sollte sich mit diesem wichtigen Thema auseinandersetzen.

Die Unterzeichnenden beauftragen deshalb die Regierung, über ein etabliertes Analyseinstrument die aktuellen Anstellungs- und Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben in der kantonalen Verwaltung zu untersuchen sowie die daraus resultierenden Empfehlungen zur Steigerung der Attraktivität und Erlangung eines Gütesiegels umzusetzen. In den Prozess sind auch die Mitarbeitenden einzubeziehen, damit die Massnahmen wirksam und bedürfnisgerecht gestaltet werden.

Chur, 29. August 2019

Maissen, Hardegger, Schwärzel, Atanes, Baselgia-Brunner, Berther, Brunold, Cahenzli-Philipp, Caluori, Cantieni, Casutt-Derungs, Cavegn, Caviezel (Chur), Degiacomi, Deplazes (Chur), Deplazes (Rabius), Derungs, Epp, Fasani, Florin-Caluori, Föhn, Geisseler, Hitz-Rusch, Hofmann, Holzinger-Loretz, Horrer, Kohler, Kunfermann, Locher Benguerel, Loepfe, Märchy-Caduff, Müller (Felsberg), Noi-Togni, Paterlini, Perl, Preisig, Rettich, Ruckstuhl, Rutishauser, Sax, Schmid, Schneider, Stiffler, Thomann-Frank, Thöny, Tomaschett-Berther (Trun), Ulber, Wilhelm, Zanetti (Landquart), Engler (Surava)



Sitzung vom

15. Oktober 2019

Mitgeteilt den

18. Oktober 2019

Protokoll Nr.

733

Auftrag Maissen

betreffend Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Privatleben in der kantonalen
Verwaltung

Antwort der Regierung

Die Regierung ist sich bewusst, dass die kantonale Verwaltung im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft und anderen Verwaltungen attraktive Arbeitgeberin bleiben muss, wenn sie auch in Zukunft die benötigten Fachkräfte behalten oder rekrutieren will. In diesem Sinn beabsichtigt die Regierung, einen Entwicklungsschwerpunkt "attraktiver Arbeitgeber" ins Regierungsprogramm 2021-2024 aufzunehmen. Die Regierung teilt auch die Meinung der Unterzeichnenden, dass die kantonale Verwaltung den Bedürfnissen der jungen Generation Rechnung tragen muss, wozu auch die Umsetzung von Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben gehört. Die allgemeine Richtung, in die sich die kantonale Verwaltung als Arbeitgeberin zu entwickeln hat, dürfte dementsprechend unbestritten sein. Bei der Umsetzung entsprechender Massnahmen muss allerdings aus Sicht der Regierung sichergestellt sein, dass diese so ausgestaltet werden, dass sie den betrieblichen und organisatorischen Anforderungen gerecht werden. Dabei gilt es stets zu berücksichtigen, dass die Verwaltung in erster Linie einen Auftrag zu erfüllen und bestmögliche Dienstleistungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern zu erbringen hat.

Die Unterzeichnenden fordern, dass die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen in der kantonalen Verwaltung über ein etabliertes Analyseinstrument hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben untersucht werden und die daraus resultierenden Empfehlungen unter Einbezug der Mitarbeitenden mit wirksamen und bedürfnisgerechten Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität und Erlangung eines Gütesiegels umgesetzt werden.

Die Regierung trägt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben unter Berücksichtigung der betrieblichen und organisatorischen Gegebenheiten und Bedürfnissen angemessen Rechnung. Sie hat zu Themen, wie flexible Arbeitszeiten oder Teilzeitarbeit schon seit Jahren immer wieder konkrete Massnahmen ergriffen. So machte es die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle möglich, dass heute rund 60 Prozent der Mitarbeitenden Jahresarbeitszeit haben und somit keine Blockzeiten einhalten müssen. Und im August 2019 hat die Regierung im Zusammenhang mit der Beantwortung des Auftrags Schwärzel betreffend Teilzeitstellen auf allen Kaderstufen bekannt gegeben, dass Vollzeitstellen in der kantonalen Verwaltung fortan, wenn möglich als 80 bis 100 Prozent Pensen ausgeschrieben werden. In diesem Zusammenhang hat die Regierung auch festgehalten, dass vereinzelt und immer mehr mobiles Arbeiten ermöglicht wird und sie Massnahmen zur Flexibilisierung der Arbeit, wie namentlich die Möglichkeiten von Homeoffice, im Rahmen der anstehenden Revision des Personalgesetzes prüfen wird. Im Sinne des vorliegenden Auftrags ist vorgesehen, dass im Rahmen jener Revision verschiedene weitere Massnahmen geprüft werden, mit denen insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben verbessert und insgesamt die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber gestärkt werden sollen. In welcher Form die dazu erforderlichen Grundlagen erhoben werden und inwiefern dabei die Unterstützung einer externen Stelle in Anspruch genommen werden soll, möchte die Regierung im jetzigen Zeitpunkt offenlassen. Dies erfolgt insbesondere auch deshalb, da voraussichtlich bei verschiedenen Themen ein Benchmark zu anderen Kantonen respektive Arbeitgebern und externes Fachwissen einzuholen sein werden.

Aufgrund dieser Ausführungen beantragt die Regierung dem Grossen Rat, den vorliegenden Auftrag wie folgt abzuändern: Die Regierung wird beauftragt, im Rahmen der anstehenden Revision des Personalgesetzes die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen in der kantonalen Verwaltung auch hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben zu untersuchen und entsprechende Massnahmen zu entwickeln.



Namens der Regierung

Der Präsident:

Dr. Jon Domenic Parolini

Der Kanzleidirektor:

Daniel Spadin

**Incumbensa Maissen concernent la cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia / vita privata
en l'administraziun chantunala**

Er per l'administraziun chantunala è la mancanza da persunas spezialisadas ina sfida pli e pli gronda. Sco patruna stat ella numnadamain en concorrenza cun l'economia privata. Uschia crescha l'impurtanza da cundiziuns d'engaschament e da lavur progressivas per la recrutaziun da collavuraturas e collavuratur. En vista a la midada da la structura da vegliadetgna, en vista a la diminuziun dal dumber da naschientschas sco er en vista al fatg che dunnas ed umens da la generaziun giuvna, che han bunas scolaziuns, vulan u ston cumbinar adina pli savens la professiun cun la famiglia, vegn la concorrenza per forzas da lavur numnadamain decidida pli e pli savens sur bunas cundiziuns, cunzunt areguard la cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia / vita privata. Ina buna cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia / vita privata n'è dentant betg mo in factur central en la concorrenza per forzas spezialisadas, mabain er in factur da success per la qualitat, per l'effizienz e per l'efficacità da la prestaziun d'administraziun sco tala.

Per registrar la situaziun actuala areguard la cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia / vita privata en l'administraziun chantunala e per eruir soluziuns da meglieraziun fatgas sin mesira, existan differents instruments etablids. Uschia ha la Pro familia Svizra sviluppà in family score che examinescha quant favuraivlas che las structurals dals patruns èn per familias e che cumpareglia quai ch'è cun quai che duess esser. Qua tras survegnan las organisaziuns infurmaziuns utilas per augmentar lur attractivitat sco patrunas. Las mesiras pussaivlas en chaussa cumpiglian temas sco uras da lavur flexiblas, lavur a temp parzial, organisaziun da lavur adattada, clima da lavur, svilup dal persunal, sustegn tar la tgira d'uffants u lieu da lavur flexibel.

In instrument sumegliant porscha il center UND sut il predicat «Familie UND Beruf». En il Grischun accumpogna il center UND – en collavuraziun cun il post da stab chantunal per l'egualità da las schanzas – il program d'acziun per interpresas pitschnas e mesaunas (IPM) grischunas «Structuras favuraivlas per familias sco factur da success». A quest program, ch'exista dapi l'onn 2010, èn sa participadas gia duas dunsainas interpresas. Er l'administraziun chantunala duess sa fatschentar cun quest tema impurtant.

Las sutsegnadras ed ils sutsegnaders incumbenseschan perquai la regenza d'examinar – cun agid d'instrument d'analisa etablì – las cundiziuns d'engaschament e da lavur actualas areguard la cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia / vita privata en l'administraziun chantunala sco er da realisar las recumandaziuns resultantas per augmentar l'attractivitat e per obtegnair in sigil da qualitat. En il process ston vegnir integrads er las collavuraturas ed ils collavuratur, per che las mesiras vegnian concepidas en moda efficazia e conform als basegns.

Cuira, ils 29 d'avust 2019

Maissen, Hardegger, Schwärzel, Atanes, Baselgia-Brunner, Berther, Brunold, Cahenzli-Philipp, Caluori, Cantieni, Casutt-Derungs, Cavegn, Caviezel (Cuira), Degiacomi, Deplazes (Cuira), Deplazes (Rabius), Derungs, Epp, Fasani, Florin-Caluori, Föhn, Geisseler, Hitz-Rusch, Hofmann, Holzinger-Loretz, Horrer, Kohler, Kunfermann, Locher Benguerel, Loepfe, Märchy-Caduff, Müller (Favugn), Noi-Togni, Paterlini, Perl, Preisig, Rettich, Ruckstuhl, Rutishauser, Sax, Schmid, Schneider, Stiffler, Thomann-Frank, Thöny, Tomaschett-Berther (Trun), Ulber, Wilhelm, Zanetti (Landquart), Engler (Surava)



Sesida dals

Communitgà ils

Protocol nr.

15 d'october 2019

18 d'october 2019

733

Incumbensa Maissen

concernent la cumpatibiltad da la professiun cun la famiglia / vita privata
en l'administraziun chantunala

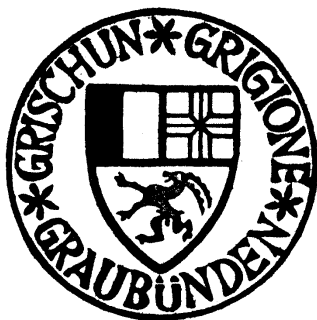
Resposta da la regenza

La regenza è conscienta dal fatg che l'administraziun chantunala sto restar ina patruna attractiva en la concorrenza cun l'economia privata e cun autras administraziuns, sch'ella vul tegnair u recrutar er en l'avegnir las persunas dal fatg ch'ella dovra. En quest senn intenziunescha la regenza d'integrar in punct central da svilup "patrun attractiv" en il program da la regenza 2021-2024. Er la regenza è da l'avis da las sutsegnadras e dals sutsegnaders che l'administraziun chantunala stoppia tegnair quint dals basegns da la generaziun giuvna. Latiers tutga er la realisaziun da mesiras per meglierar la cumpatibiltad da la professiun cun la famiglia / vita privata. La direcziun generala, en la quala l'administraziun chantunala sto sa sviluppar sco patruna, dastgass correspondentamain esser incontestada. Tar la realisaziun da mesiras correspondentas stoi però esser garantì ord vista da la regenza che quellas vegnian concepidas uschia, ch'ellas tegnan quint da las pretensiuns manaschialas ed organisatoricas. En quest connex vali adina da resguardar che l'administraziun ha en emprima lingia d'ademplir ina incumbensa e da furnir ils servetschs ils megliers pussaivels envers las burgaisas ed ils burgais.

Las sutsegnadras ed ils sutsegnaders pretendan che las cundiziuns d'engaschament e da lavur en l'administraziun chantunala vegnian examinadas areguard la cumpatibiltad da la professiun cun la famiglia / vita privata cun agid d'in instrument d'analisa etablì e che las recumandaziuns resultantas vegnian realisadas cun mesiras effizias e confurmas als basegns – integrond las collavuraturas ed ils collavurats – per augmentar l'attractivitat e per obtegnair in sigil da qualitat.

La regenza tegna quint en moda adequata da la cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia / vita privata, resguardond las relaziuns ed ils basegns manaschials ed organisatorics. Gia dapi onns ha ella adina puspè prendì mesiras concretas areguard temas sco uras da lavur flexiblas u lavur a temp parzial. Uschia ha l'introducziun da novs models da temp da lavur pussibilità che var 60 pertschient da las collavuraturas e dals collavurats han oz in temp da lavur per onn e na ston pia resguardar naginas uras da bloc. E l'avust 2019 ha la regenza communitgà – en connex cun la risposta a l'incumbensa Schwärzel concernent plazzas parzias sin tut ils stgalims dal cader – che las plazzas a temp cumplain da l'administraziun chantunala vegnian publicadas da qua envi, sche pussaivel, sco pensums dad 80 fin 100 pertschient. En quest connex ha la regenza er menziunà ch'ella vegnia a pussibilitar en cas singuls ed adina pli savens la "lavur mobila" e ch'ella vegnia ad examinar mesiras per flexibilisar la lavur, sco en spezial las pussaivladads da lavurar a chasa, en il rom da la proxima revisiun da la lescha dal persunal. En il senn da l'incumbensa qua avant maun èsi previs d'examinar en il rom da la revisiun menziunada differentas ulteriuras mesiras che permettian da meglierar en spezial la cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia / vita privata e d'augmentar tut en tut l'attractivitat dal chantun sco patrun. En tge furma che las basas necessarias vegnan eruidas e quant enavant ch'ins duai trair a niz il sustegn d'in post extern per quest intent, na vuless la regenza anc betg fixar per il mument. Quai succeda en spezial er, perquai ch'i vegn – per differentes temas – previsiblmain ad esser necessari da procurar valurs da referenza tar auters chantuns resp. patruns sco er enconuschientschas spezialisadas externas.

Sa basond sin questas consideraziuns propona la regenza al cussegl grond da midar questa incumbensa sco suonda: En il rom da la proxima revisiun da la lescha dal persunal vegn la regenza incumbensada d'examinar las cundiziuns d'engaschament e da lavur en l'administraziun chantunala er areguard la cumpatibilitad da la professiun cun la famiglia / vita privata e da sviluppar mesiras correspundentas.



En num da la Regenza

Il president:

Il cancellier:

Dr. Jon Domenic Parolini

Daniel Spadin

Incarico Maissen concernente la conciliabilità tra lavoro e famiglia/vita privata nell'Amministrazione cantonale

La carenza di personale specializzato rappresenta sempre più una sfida anche per l'Amministrazione cantonale. Perché in veste di datore di lavoro si trova a competere con l'economia privata. Di conseguenza condizioni di impiego e di lavoro all'avanguardia diventano sempre più importanti per reclutare collaboratori. Poiché in considerazione del mutamento della struttura di età, di un tasso di natalità in diminuzione e del fatto che giovani uomini e donne ben formati desiderano o devono coniugare sempre più spesso professione e famiglia, nella competizione per attrarre lavoratori risultano sempre più decisive buone condizioni, soprattutto per quanto riguarda la conciliabilità tra lavoro e famiglia/vita privata. Tuttavia una buona conciliabilità tra lavoro e famiglia/vita privata non è solo un fattore fondamentale nella competizione per lavoratori specializzati, bensì anche un fattore di successo per la qualità, l'efficienza e l'efficacia del servizio vero e proprio prestato dall'Amministrazione.

Esistono diversi strumenti affermati per rilevare la situazione odierna per quanto concerne la conciliabilità tra lavoro e famiglia/vita privata nell'Amministrazione cantonale e per individuare soluzioni su misura per migliorare. Ad esempio Pro Familia Svizzera ha sviluppato un family score che valuta il grado di conciliabilità tra lavoro e famiglia all'interno delle aziende e che effettua un confronto tra situazione attuale e situazione ideale. In questo modo le organizzazioni ricevono consigli preziosi su come aumentare la propria attrattività in veste di datori di lavoro. Le possibili misure al riguardo comprendono tematiche come orari di lavoro flessibili, lavoro a tempo parziale, organizzazione del lavoro adeguata, clima aziendale, sviluppo del personale, sostegno nell'assistenza ai bambini o flessibilità per quanto riguarda il luogo di lavoro.

Uno strumento simile viene offerto dal servizio specializzato UND con il predicato "Familie UND Beruf". In collaborazione con l'Ufficio di coordinamento per le pari opportunità nei Grigioni questo servizio specializzato accompagna il programma d'azione per le PMI grigionesi "Strutture favorevoli alla famiglia quale fattore di successo" a cui hanno partecipato già più di venti aziende. Anche l'Amministrazione cantonale dovrebbe occuparsi di questa tematica importante.

Le firmatarie e i firmatari danno quindi incarico al Governo di esaminare le condizioni di impiego e di lavoro attuali mediante uno strumento di analisi affermato per quanto riguarda la conciliabilità tra lavoro e famiglia/vita privata nell'Amministrazione cantonale nonché di attuare le raccomandazioni che ne risultano volte ad aumentare l'attrattività e a ottenere un marchio di qualità. In questo processo dovranno essere coinvolti anche i collaboratori affinché le misure risultino efficaci e adeguate alle esigenze.

Coira, 29 agosto 2019

Maissen, Hardegger, Schwärzel, Atanes, Baselgia-Brunner, Berther, Brunold, Cahenzli-Philipp, Caluori, Cantieni, Casutt-Derungs, Cavegn, Caviezel (Coira), Degiacomi, Deplazes (Coira), Deplazes (Rabius), Derungs, Epp, Fasani, Florin-Caluori, Föhn, Geisseler, Hitz-Rusch, Hofmann, Holzinger-Loretz, Horrer, Kohler, Kunfermann, Locher Benguerel, Loepfe, Märchy-Caduff, Müller (Felsberg), Noi-Togni, Paterlini, Perl, Preisig, Rettich, Ruckstuhl, Rutishauser, Sax, Schmid, Schneider, Stiffler, Thomann-Frank, Thöny, Tomaschett-Berther (Trun), Ulber, Wilhelm, Zanetti (Landquart), Engler (Surava)



Seduta del

15 ottobre 2019

Comunicata il

18 ottobre 2019

Protocollo n.

733

Incarico Maissen

concernente la conciliabilità tra lavoro e famiglia/vita privata nell'Amministrazione
cantonale

Risposta del Governo

Il Governo è cosciente del fatto che l'Amministrazione cantonale deve rimanere un datore di lavoro attrattivo nella competizione con l'economia privata e con altre amministrazioni, se desidera conservare o reclutare anche in futuro gli specialisti necessari. In questo senso il Governo intende inserire nel programma di Governo 2021-2024 un punto centrale di sviluppo "datore di lavoro attrattivo". Il Governo condivide anche l'opinione delle firmatarie e dei firmatari secondo la quale l'Amministrazione cantonale deve tenere conto delle esigenze delle giovani generazioni, tra le quali rientrano anche misure per la migliore conciliabilità tra lavoro e famiglia/vita privata. La direzione generale verso la quale l'Amministrazione cantonale deve svilupparsi quale datore di lavoro dovrebbe di conseguenza essere incontestata. Secondo il Governo, nell'attuazione di misure corrispondenti dovrebbe tuttavia essere garantito che esse siano organizzate in modo tale da soddisfare le esigenze aziendali e organizzative. In tale contesto si deve sempre tenere conto del fatto che l'Amministrazione deve in primo luogo adempiere un mandato e fornire i migliori servizi possibili alle cittadine e ai cittadini.

Le firmatarie e i firmatari chiedono che le condizioni di impiego e di lavoro nell'Amministrazione cantonale vengano esaminate mediante uno strumento di analisi affermato per quanto riguarda la conciliabilità tra lavoro e famiglia/vita privata e che le raccomandazioni che ne risultano vengano attuate con il coinvolgimento dei collaboratori attraverso misure efficaci e adeguate alle esigenze volte ad aumentare l'attrattività e a ottenere un marchio di qualità.

Il Governo tiene conto in maniera adeguata della conciliabilità tra lavoro e famiglia/vita privata tenendo in considerazione le condizioni ed esigenze aziendali e organizzative. Riguardo a temi come orari di lavoro flessibili o lavoro a tempo parziale già da anni e a più riprese esso ha adottato misure concrete. Ad esempio grazie all'introduzione di nuovi modelli di orario di lavoro oggi circa il 60 per cento dei collaboratori beneficia dell'orario di lavoro annuale e non deve dunque tenere conto degli orari fissi. E nel mese di agosto 2019, in relazione alla risposta all'incarico Schwärzel concernente gli impieghi a tempo parziale per quadri di ogni livello, il Governo ha reso noto che ove possibile gli impieghi a tempo pieno in seno all'Amministrazione cantonale d'ora in poi verranno pubblicati come impieghi con un volume di lavoro compreso tra l'80 e il 100 per cento. In questo contesto il Governo ha constatato inoltre che sporadicamente e sempre più viene permesso il lavoro "mobile" e che esso prenderà in esame misure per la flessibilizzazione del lavoro, come in particolare la possibilità di fare home office, nel quadro della prevista revisione della legge sul personale. Ai sensi dell'incarico in oggetto è previsto che nel quadro di tale revisione vengano prese in esame diverse ulteriori misure utili a migliorare in particolare la conciliabilità tra lavoro e famiglia/vita privata e complessivamente ad aumentare l'attrattività del Cantone come datore di lavoro. Al momento attuale il Governo preferisce non esprimersi in merito alla forma in cui dovranno essere rilevate le basi necessarie a tale scopo e alla misura in cui si intende ricorrere al sostegno di un ente esterno. Ciò è dovuto in particolare anche al fatto che presumibilmente riguardo a diversi temi occorrerà svolgere un'analisi di benchmark rispetto ad altri Cantoni e avvalersi di competenze specialistiche esterne.

In base a quanto esposto, il Governo chiede al Gran Consiglio di modificare il presente incarico come segue: il Governo viene incaricato di esaminare le condizioni di impiego e di lavoro in seno all'Amministrazione cantonale nel quadro della prevista revisione della legge sul personale anche per quanto riguarda la conciliabilità tra lavoro e famiglia/vita privata e di sviluppare dei provvedimenti corrispondenti.



In nome del Governo

Il Presidente:

Dr. Jon Domenic Parolini

Il Cancelliere:

Daniel Spadin