

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

flash

Il punto

Necessario uno sguardo oltre confine, ora più che mai. Ora che, vista dall'Italia, l'Europa sembra andare a velocità differenti. Noi persi dietro agli umori del premier e alle sue voglie di impunità, altrove impegnati nella ricostruzione del sistema economico-industriale post crisi finanziaria. Dunque: serve guardare al livello superiore, alla prospettiva comune. Ancora una volta l'Unione Europea ha scampato il disastro e, grazie al voto favorevole di poco più di un milione di elettori irlandesi – certo, il 67 per cento dei votanti – può riprendere a guardare avanti, sperabilmente a progettare il futuro sulla base del nuovo Trattato di Lisbona. Resta ancora da risolvere un problema, quello della firma del Trattato da parte dell'irriducibile euroscettico Vaclav Klaus, presidente della Repubblica ceca, il quale, probabilmente in contatto con i conservatori inglesi, vorrebbe guadagnare tempo fino al probabile cambio della guardia a Downing Street l'anno prossimo: così, poiché il parlamento ceco ha già ratificato, ha fatto presentare da suoi fidi senatori un nuovo ricorso di incostituzionalità contro il Trattato alla Corte costituzionale del suo Paese, che già lo aveva giudicato compatibile con l'ordinamento nazionale. Spera che un nuovo referendum, chiamato in tutta fretta dal governo Cameron, affondi definitivamente il Trattato di Lisbona. Il progetto pare destinato a fallire, ma la sua protervia sollecita una prima riflessione sul futuro politico dell'Unione: esistono i seri pericoli di "disintegrazione" posti dalla crisi economica e finanziaria. L'area dell'euro era già prima della crisi un'area a crescita rallentata, non essendo riuscita a ridurre le rigidità che la frenano e a stimolare la crescita dei redditi interni con le riforme sempre rimandate; ora non sa come recuperare la caduta, mentre i suoi governi vivacchiano tra annunci propagandistici rassicuranti e scelte rinviate. In queste condizioni, solo una crescita più sostenuta dell'occupazione e dei redditi interni può consentire di far coesistere, e gradualmente riassorbire, gli squilibri esistenti di competitività all'interno dell'Unione. Serviranno radicali riforme dei meccanismi di sostegno alla disoccupazione, da coordinare a livello europeo, e massicci investimenti in capitale umano. Anche se oggi, in Italia, parlare di riforme strutturali rischia di essere una predica nel deserto.

Sommario

n. 2 * settembre ottobre 2009 * nuova serie

ARTICOLI

Decreto anticrisi

Già finita la battaglia contro i fannulloni? *2

Contratto a termine

La Corte Costituzionale contro la norma salva Poste *4

Sicurezza sul lavoro

Modifiche al testo unico*7

Invalidità

Assistenza all'handicap e trasferimento del dipendente*9

Extra

Il "sì" ha vinto nel referendum irlandese sul trattato di Lisbona con un netto 67,1%. Nel giugno del 2008, quando gli irlandesi respinsero il nuovo trattato Ue in un primo referendum, l'affluenza era stata del 51% e i "no" avevano prevalso con il 53,4%. La vittoria del sì è dunque schiacciante. In poco più di un anno, lo spostamento Trattato di Lisbona è stato 20,5%. Arrivata il 10 del presidente polacco adesso 26 i paesi membri processo di ratifica. In Stato a non aver ancora resta appesa a un ricorso volontà del presidente consapevole che, però, non potrà ancora per molto tenere in ostaggio il futuro dell'Europa.



FLASH

Pubblico impiego

Approvato in Consiglio dei Ministri il decreto di riforma*2

Pubblico impiego/2

Modifiche per la risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro in caso di raggiungimento dell'anzianità contributiva*5

Ammortizzatori sociali

Ecco il decreto ministeriale*9

Decreto anticrisi

Già finita la battaglia contro i fannulloni?

Andrea Ranfagni

“E come l'anno scorso ...”. Così recitava una famosa canzone relativa alle vacanze degli italiani. Ebbene, così come le vacanze, tutti gli anni arriva puntuale durante il periodo estivo la manovra sul lavoro del Governo.

Nell'estate del 2008 avevamo assistito all'emanazione del Decreto Legge n. 112/2008, poi convertito con la Legge n. 133 e alle incostituzionali novità in materia di apparato sanzionatorio dei contratti a termine illegittimi (vedi Bollettino n. 0 ed 1 della vecchia edizione). L'estate appena trascorsa ha visto invece l'emanazione di un decreto legge (l'ennesimo) dai contenuti sicuramente più blandi e meno innovativi, ma comunque meritevole di analisi.

Il Decreto Legge n. 78 del 1.7.2009, poi convertito con la Legge n. 102 del 3.8.2009, è l'ennesimo decreto “anticrisi”. Oramai tutto è definito anticrisi, in realtà, se poi si ne vanno ad analizzare i contenuti, si capisce che di “anticrisi” c'è poco e, in realtà, introduce delle novità per ciò che concerne tre importanti settori del diritto del lavoro e della previdenza sociale italiani (ammortizzatori sociali; pubblico impiego; meccanismi di reclutamento), che poco servono a combattere la crisi.

1) Ammortizzatori sociali

Se ne occupano gli articoli 1 e 1-bis (introdotto in sede di conversione). In tali disposizioni sono contenute le uniche norme giuslavoristiche che più direttamente attengono alla crisi.

L'art. 1 contiene, in primo luogo, misure a favore del mantenimento dell'occupazione e per la creazione di attività di lavoro autonomo. Si prevede che le imprese possano

impiegare i lavoratori che beneficiano di trattamenti di sostegno del reddito in programmi di formazione che possono includere lo svolgimento di attività produttiva, connessa all'apprendimento. Ai lavoratori così impiegati dovrà essere corrisposta una retribuzione pari alla differenza tra il trattamento di sostegno al reddito percepito e la retribuzione.

Tale misura si presta, ad avviso di chi scrive, ad una duplice critica. Da un lato, si tratta soltanto di una facoltà dell'impresa, la quale può, dunque, esercitarla, ma non vi è obbligata. Quindi siamo di fronte ad un'opportunità del lavoratore soggetta però di fatto ad una opzione da parte dell'azienda. Dall'altro lato, tale misura può prestarsi ad abusi da parte delle aziende, in ragione della previsione per la quale i corsi di formazione “*possono includere lo svolgimento di attività produttiva*”. Il rischio, in sostanza, è che un'azienda che ha i propri dipendenti in CIG, li faccia lavorare normalmente, mascherando il tutto come “corso di formazione” e limitandosi così a pagare soltanto una parte della retribuzione.

Sempre l'art. 1 prevede poi lo stanziamento, per il 2009, di un milione di euro per consentire la proroga a 24 mesi del trattamento di CIGS riconosciuto a seguito di cessazione dell'attività dell'intera azienda, di un settore di attività, di uno o più stabilimenti o di parte di essi. Aumenta dal 60 all'80 per cento la misura dell'integrazione salariale a favore dei lavoratori che riducono l'orario di lavoro a seguito di contratti di solidarietà difensivi. Prevede poi che i beneficiari di trattamenti in deroga o di Cigs possono chiedere l'erogazione in una unica soluzione al fine di intraprendere un'attività autonoma, avviare un'auto o micro impresa o associarsi in cooperativa.

L'art. 1-bis contiene invece una delega al Ministero del lavoro per

FLASH * Pubblico impiego

Il Consiglio dei Ministri del 9 ottobre ha approvato definitivamente il Decreto Legislativo di riforma del Pubblico Impiego. Con esso si dà attuazione alla Legge delega n. 15/2009 (si veda Bollettino n. 8/2009–Vecchia Serie) con la quale il Governo, per il tramite del Ministro Brunetta, era stato delegato, appunto, a rivedere tutta la disciplina del lavoro presso le Pubbliche Amministrazioni. Lo schema di tale decreto circolava già nei mesi scorsi (si veda il commento allo schema di decreto sul Bollettino n. 1/luglio 2009–Nuova Serie).

Abbiamo già visto come, in sostanza, s'intenda ritornare ad un modello di Pubblico Impiego che si pensava fosse stato superato con le “privatizzazioni” degli anni '90 ed inizio 2000. Tale ritorno al passato ha obiettivi ben precisi, quelli cioè di creare un sistema “militaristico” e verticistico del Pubblico Impiego, tutto incentrato sulla figura del dirigente quale “sergente di ferro”. In tutto ciò, la contrattazione collettiva sarà destinata ad una perdita d'importanza. Nel prossimo numero del Bollettino, dedicheremo una analisi approfondita di questa “nuova” riforma del lavoro pubblico.

l'emanazione di norme in deroga relative agli ammortizzatori sociali per i settori non coperti dalla CIG.

In sostanza, gli unici interventi di una certa rilevanza attengono all'aumento del quantum di integrazione salariale nei contratti di solidarietà e la proroga a 24 mesi della CIG, ovvero istituti già presenti da tempo nell'ordinamento.

2) Pubblico impiego

Nel Pubblico Impiego le più importanti novità sono state introdotte direttamente in sede di conversione.

In primo luogo, l'art. 22 *ter*, modificando l'art. 2, comma 21, della legge 8 agosto 1995, n. 335, dà esecuzione alla Sentenza della Corte di Giustizia Europea del 13 novembre 2008, con la quale il regime pensionistico gestito dall'INPDAP è stato dichiarato contrario all'art. 141 Trattato CE in quanto discriminatorio, dal momento che prevede come età pensionabile generale per gli uomini 65 anni e per le donne 60 (vedi Bollettino n. 4-5/2008). Per adeguarsi alla sentenza viene innalzata gradualmente l'età pensionabile delle lavoratrici del Pubblico Impiego. In particolare, nel 2010 l'età pensionabile sarà 61 anni, nel 2012 diventerà 62, nel 2014 63, nel 2016 64, fino ad arrivare al 2018, a partire dal quale l'età pensionabile si stabilizzerà a 65 anni, raggiungendo così la piena parità tra uomo e donna. Sono, comunque, fatti salvi i diritti delle lavoratrici che abbiano maturato entro il 31 dicembre 2009 i requisiti di età e di anzianità contributiva previsti dalla normativa vigente prima della data di entrata in vigore dello stesso art. 22 *ter* ai fini del diritto all'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia. Quest'ultime conseguono, dunque, il diritto alla prestazione pensionistica secondo la predetta normativa e possono chiedere all'ente di

appartenenza la certificazione di tale diritto.

Tale innovazione non può altro che essere letta in chiave necessariamente positiva, poiché è un'attuazione tempestiva delle indicazioni della Corte di Giustizia. Resta il fatto che l'adeguamento al diritto comunitario poteva avvenire reintroducendo quei requisiti flessibili di accesso alla pensione per uomo e donna, previsti dalla riforma "Dini" ed eliminati dalla riforma "Maroni" del 2004.

Nell'art. 22 *ter*, vi è poi il comma 2, il quale contiene una norma di portata generale secondo cui a partire dal 1° gennaio 2015, i requisiti anagrafici per l'accesso al sistema pensionistico italiano devono essere adeguati all'incremento della speranza di vita accertato dall'Istat e convalidato dall'Eurostat, con riferimento ai 5 anni precedenti. Tale norma è riferibile tanto al sistema pensionistico del settore pubblico, quanto del settore privato, ed è chiaramente il primo atto verso un generale innalzamento dell'età pensionabile tanto agognato dall'attuale Governo e oggetto di critiche. Sarà un regolamento, da emanare entro il 31 dicembre 2014, ad attuare tecnicamente questa previsione.

Altra novità sul Pubblico Impiego è contenuta nell'art. 17, comma 15, il quale proroga dal 30 aprile 2009 al 31 dicembre 2010, il termine ultimo entro il quale le PA devono terminare i processi di stabilizzazione del proprio personale precario, iniziati ai sensi dell'art. 1, comma 526, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007). Il problema è che se, da un lato, la fissazione di un termine ultimo è cosa giusta per garantire l'efficienza delle PA, dall'altro lato, occorre tener conto della grave situazione economica delle stesse, che rischia di mandare in fumo le speranze di molti precari storici. Più che di "termini ultimi", vi sarebbe la necessità di un sacrificio economico da parte dello Stato

centrale per porre fine, una volta per tutte, al discorso stabilizzazioni.

...e finì la guerra al dipendente pubblico

Nel silenzio mediatico più totale, il Decreto Legge n. 78/2009, in sede di conversione, ha abrogato alcune previsioni della famosa norma "anti-fannulloni" contenuta nell'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito dalla Legge n. 133 (si veda il Bollettino n. 1/2008). Tanto fu il clamore che il Ministro Brunetta sollevò al momento dell'emanazione, tanto è stato il silenzio sull'abrogazione, tra l'altro a distanza soltanto di un anno.

L'art. 71 non è stato completamente abrogato, rimane infatti la norma più pesante, ovvero il 1° comma, che riduce il trattamento economico nei primi 10 giorni di malattia. Sono tuttavia state abrogate altre previsioni particolarmente "odiose". In primo luogo, scompare l'allargamento delle fasce di reperibilità. Era stato infatti prevista una loro estensione (mattina dalle 8 alle 13, pomeriggio dalle 14 alle 20) che costringeva il lavoratore a rimanere barricato in casa, con azzeramento della tutela degli altri interessi costituzionalmente garantiti (a partire dalla cura della famiglia e della stessa salute). Per effetto di tale abrogazione, ora le fasce di reperibilità tornano ad essere quelle previste dai contratti collettivi di comparto, ovvero (di norma) due ore il pomeriggio e due ore la mattina (dalle 10 alle 12 e dalle 15 alle 17).

In secondo luogo, viene eliminato l'obbligo di giustificare le assenze esclusivamente con certificato medico rilasciato da struttura del servizio sanitario nazionale (peraltro il ripensamento c'era già stato in via "interpretativa"; si veda la Circolare n. 8/2008). Ora torna ad essere sufficiente, come lo era prima, il certificato rilasciato dal proprio medico di famiglia.

Contratto a termine

Da tali novità e dal modo in cui di esse non ne è stata data notizia, emerge come la battaglia condotta un anno fa dal Ministro Brunetta avesse più che altro l'obbiettivo di far risparmiare sulle assenze per malattia. Non a caso l'unica norma anti-fannulloni rimasta è quella relativa alla riduzione del trattamento economico.

3) Limiti alle assunzioni nelle società pubbliche

Il Decreto anticrisi, per ciò che concerne l'area del diritto del lavoro, introduce delle novità anche in materia di assunzioni nelle società pubbliche. L'art. 19 aggiunge il comma 2-bis all'art. 18 del Decreto Legge n. 112/2008 estendendo alle società pubbliche i "divieti e limiti alle assunzioni" che la legge dispone nei confronti delle PA. Si tratta di un rinvio molto ampio, poiché sono tante le disposizioni che pongono limiti alle assunzioni ed è verosimile che ce ne saranno altre nei prossimi anni. Normalmente è la Legge Finanziaria che di anno in anno introduce sempre maggiori limiti e divieti. Nel corso del 2008 vi è stato l'art. 66 del Decreto Legge n. 112/2008 (si veda Bollettino n. 6-7/2008), il quale ha previsto che le assunzioni a tempo indeterminato nella PA nei prossimi anni potranno avvenire nei limiti delle cessazioni verificatesi nell'anno precedente (10% delle cessazioni dell'anno precedente nel 2009, 20% nel 2010 e 2011, 50% nel 2012).

Le "società pubbliche" vengono individuate nelle società a partecipazione pubblica totale o di controllo, titolari di affidamenti diretti di servizi senza gara; nelle società che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale o commerciale; nelle società che svolgono attività nei confronti della PA a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica. Il campo di applicazione

di tale norma rischia di essere particolarmente ampio, stante la genericità delle espressioni utilizzate. Sicuramente vi rientrano società quali Trenitalia s.p.a. o Poste Italiane s.p.a. Sarà comunque necessaria l'emanazione da parte del Governo di qualche atto di interpretazione, come circolari, etc..

L'art. 19 del Decreto Legge n. 78/2009 è spia di come in realtà le privatizzazioni degli anni '90, che hanno trasformato enti pubblici in società di diritto privato, se pur ancora di proprietà dello Stato, in realtà, non hanno facilitato la loro gestione economica, richiedendo il continuo intervento legislativo a supporto. Non a caso, il comma 2-bis, introdotto all'art. 18, Decreto Legge n. 112/2008, viene subito dopo il comma 1, il quale aveva esteso alle società che gestiscono servizi pubblici locali a totale partecipazione pubblica, i meccanismi di assunzione di cui all'art. 35, d. lgs. n. 165/2001 (concorso pubblico, etc.). Insomma, si privatizza, per poi lentamente, sotto traccia, tornare a dove si era prima.

La Corte Costituzionale contro la norma salva Poste

Alessandro Giovannelli

Esce di scena la norma salva Poste. La disposizione transitoria (art. 4 bis), introdotta nel corpo del d. lgs. 368/2001, privava della tutela reale i lavoratori che avessero già agito in giudizio alla data di entrata in vigore della l. 133/2008 (22.8.2008) per il riconoscimento dell'illegittimità del termine apposto al proprio contratto: per chi avesse una causa pendente in tale data, l'art. 4 bis, prevedeva infatti non più la trasformazione del contratto e termine illegittimo in contratto di lavoro a tempo

indeterminato, bensì soltanto un indennizzo compreso tra le 2,5 e le 6 mensilità. La Corte Costituzionale, con la sentenza 214/2009, ha dichiarato tale disposizione in contrasto con l'art. 3 della Costituzione. Usando le parole della Corte, *"in effetti, situazioni di fatto identiche (contratti di lavoro a tempo determinato stipulati nello stesso periodo, per la stessa durata, per le medesime ragioni ed affetti dai medesimi vizi) risultano destinatarie di discipline sostanziali diverse (da un lato, secondo il diritto vivente, conversione del rapporto in rapporto a tempo indeterminato e risarcimento del danno; dall'altro, erogazione di una modesta indennità economica"*.

La norma era stata da più parti criticata per essere stata dettata al solo peculiare scopo di concedere una via d'uscita a Poste italiane dall'ingente numero di ricorsi depositati nelle cancellerie dei tribunali avverso contratti a termine illegittimi, sottoscritti dallo stesso ente nell'ultimo decennio, rilevata anche la tendenza giurisprudenziale sfavorevole a Poste.

*

Oltre alla censura dell'art. 4 bis, la sentenza affronta altri due aspetti della normativa sul contratto a termine. Le ordinanze di rimessione dei giudici di merito avevano, in primo luogo, chiesto la pronuncia della Consulta in merito al presunto contrasto dell'art. 1 del d. lgs. 368/2001 (la clausola che definisce la fattispecie della causale per cui è possibile ricorrere ad un'assunzione a termine) con la normativa comunitaria (Direttiva CE 99/70) di cui la norma italiana è diretta attuazione e in particolare con la clausola di non regresso fissata nello stesso atto. In seconda istanza, la sentenza in oggetto affronta il presunto contrasto con le norme costituzionali dell'art. 2 bis del decreto 368/2001, nella parte in cui

consente, sostanzialmente, una liberalizzazione delle assunzioni a termine per le società concessionarie del servizio postale nel periodo compreso tra maggio e ottobre di ogni anno. La Corte ha ritenuto infondate le questioni di legittimità costituzionale relativamente alle prime due questioni, censurando l'art. 4 bis, ritenuto lesivo del principio di uguaglianza. La pronuncia merita di essere approfondita, comunque, riguardo ad ogni singola questione affrontata dalla Corte, risultando determinante per l'interpretazione della normativa sul contratto a termine sia quanto emerso dai non accoglimenti, che le conseguenze del giudizio di incostituzionalità.

*

1) Art. 1, art. 11: onere di specificazione del nome del lavoratore sostituito e violazione della clausola di non regresso

La Corte affronta la legittimità costituzionale della norma che individua la fattispecie causale in presenza della quale è consentita l'assunzione a termine. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, l'apposizione del

termine al contratto di lavoro è consentita ogni volta che ricorrano - e

soltanto se ricorrono - ragioni di carattere tecnico, produttivo,

FLASH * Pubblico impiego/2

Il Decreto Legge n. 78/2009 ha modificato, dopo che su tale disposizione era già intervenuta la Legge delega n. 15/2009, l'art. 72, comma 11, del Decreto Legge n. 112/2008. Quest'ultima disposizione ha introdotto la possibilità per le PA di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro dei propri dipendenti che abbiano già raggiunto il requisito di 40 anni di contributi (si veda Bollettino n. 2/3 del 2008-Vecchia Serie).

Le principali novità introdotte consistono, in primo luogo, nella specificazione per la quale tale istituto può ora trovare applicazione anche nei confronti del personale dirigente. Trattasi di una specificazione in realtà superflua, poiché i dirigenti potevano essere compresi nel campo di applicazione della norma già in virtù della preesistente espressione generale utilizzata dal legislatore di "personale dipendente". Novità rilevante, sempre in riferimento al campo di applicazione, è l'espressa esclusione dei dirigenti medici responsabili di struttura complessa, in precedenza non menzionati, i quali adesso si affiancano ai magistrati e ai professori universitari tra coloro che non possono essere licenziati ex art. 72. In secondo luogo, viene stabilito che la facoltà della PA di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro valga solo per il triennio 2009, 2010 e 2011, diversamente dalla formulazione originaria dell'art. 72 che prevedeva una durata illimitata di tale potere. In terzo luogo, viene ripristinata l'originaria formulazione dell'art. 72, nella parte in cui prevedeva che il requisito per poter risolvere unilateralmente il rapporto del dipendente fosse quello dell'anzianità contributiva, quindi del versamento dei contributi per 40 anni. La Legge n. 15/2009 aveva invece modificato tale requisito, sostituendo l'anzianità contributiva con il requisito dei 40 anni di servizio, per cui la risoluzione poteva operare soltanto nei confronti di coloro che avessero prestato la propria attività lavorativa a favore della PA per 40 anni. In quarto luogo, da segnalare come, mentre l'originaria formulazione dell'art. 72, comma 11, prevedeva che la facoltà potesse essere esercitata "nel caso di compimento dell'anzianità massima contributiva di 40 anni", adesso al comma 11 si dice che l'esercizio del potere della PA in questione possa avvenire "a decorrere dal compimento dell'anzianità massima contributiva di quarant'anni ...". Secondo la Circolare n. 4/2009 del Dipartimento della Funzione Pubblica, tale modifica implicherebbe che la risoluzione possa avvenire anche prima del raggiungimento dei 40 anni (nel rispetto del preavviso di 6 mesi) purché gli effetti decorrano poi dal giorno dell'effettivo compimento.

organizzativo o sostitutivo. La questione di costituzionalità, in primo luogo, avrebbe riguardato la violazione della clausola di non regresso inserita nella direttiva CE 99/70, di cui, come detto, il d. lgs. 368/2001 è diretta attuazione. La clausola di non regresso, in forza della quale è fatto divieto al legislatore nazionale di diminuire il livello generale di tutela preesistente nell'ordinamento in occasione della trasposizione della norma comunitaria, sarebbe stata violata in considerazione del diverso criterio di individuazione delle fattispecie legittimanti l'apposizione del termine tra la l. 230/1962 e il d. lgs. 368/2001. La legge del 1962, nei decenni successivi fortemente riformata, prevedeva un sistema "chiuso" di causali: l'apposizione del termine al contratto di lavoro era in origine consentita soltanto in presenza di determinate fattispecie tassativamente individuate dalla legge, rimanendo esclusa in ogni altra situazione non

codificata. La norma del 2001 interviene per dar luogo ad un sostanziale ribaltamento della prospettiva, con l'introduzione di una fattispecie dai confini molto ampi (le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo), tanto da essere comunemente - e forse erroneamente - definita clausola generale, in sostituzione dell'elenco di casi specifici previsto dalla normativa previgente. Secondo una certa interpretazione, dunque, questo ribaltamento di prospettiva ha comportato una sostanziale liberalizzazione dell'apposizione del termine al contratto di lavoro, regredendo in questo dalla tutela offerta ai lavoratori dalla normativa del 1962. Di conseguenza, con la disciplina del d. lgs. 368/2001, la protezione del lavoratore rimarrebbe limitata al momento del rinnovo del contratto a termine o della prosecuzione del rapporto di lavoro dopo la scadenza del termine.

La questione di legittimità costituzionale si pone in riferimento all'onere di specificazione nel contratto a termine del nome del lavoratore sostituito in caso di assunzione legittimata da ragioni di carattere sostitutivo.

La Corte ritiene la questione infondata ed offre una lettura dell'art. 1, comma 1, d. lgs. 368/2001 concorde con quanto stabilito dal seguente comma 2. Dice la Corte: "l'art. 1 del d. lgs. 368/2001, dopo aver stabilito all'art. 1, che l'apposizione del termine al contratto di lavoro è consentita a fronte di ragioni di carattere (oltre che tecnico, produttivo e organizzativo, anche) sostitutivo, aggiunge, al comma 2, che l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni di cui al comma 1". E aggiunge: "l'onere di specificazione impone che, tutte le volte in cui l'assunzione a tempo

determinato avvenga per soddisfare ragioni di carattere sostitutivo, risulti per iscritto anche il nome del lavoratore sostituito e la causa della sua sostituzione".

L'onere di specificazione che la Corte individua a carico del datore di lavoro che assuma a termine per soddisfare un'esigenza di carattere sostitutivo ben può essere estesa a tutta la fattispecie complessa indicata dall'art. 1, comma 1. Questo significa che, come d'altronde la giurisprudenza di legittimità aveva già avuto modo di precisare, la c.d. clausola generale indicata dall'art. 1 non deve intendersi come una rinuncia dell'ordinamento ad un filtro preventivo circa le assunzioni a termine, in altre parole come una liberalizzazione delle assunzioni a termine, valide ogni qual volta il datore di lavoro adduca una generica ragione inerente alla propria attività. Anche il decreto del 2001, come già il sistema delineato dalla normativa del 1962, richiede la presenza di una giustificazione oggettiva per l'apposizione del termine al contratto di lavoro che, nella sua forma standard, rimane pur sempre a tempo indeterminato.

La Corte nega l'incostituzionalità della norma anche in riferimento alla clausola di non regresso inserita nella normativa comunitaria in quanto "le norme censurate non determinano alcuna diminuzione della tutela già garantita ai lavoratori dal precedente regime e, pertanto, non si pongono in contrasto con la clausola n. 8.3 dell'accordo quadro recepito dalla direttiva 99/70 CE, secondo la quale l'applicazione dell'accordo non avrebbe potuto costituire un motivo per ridurre il livello generale di tutela già goduto dai lavoratori".

Nonostante l'oggettiva importanza della lettura offerta dalla Corte Costituzionale, rimangono questioni aperte, sulle quali la pronuncia della Corte potrà avere certo un peso ma

forse non una valenza risolutiva. Basti pensare al dibattito intorno alla protezione offerta dalla direttiva 99/70, ossia se tra gli scopi della norma comunitaria vi sia quello di consentire una limitazione alla sottoscrizione dei contratti a tempo indeterminato o soltanto quello di limitare gli abusi nella reiterazione dei contratti (su questo, la Corte di Giustizia, nei casi *Adeneler* e *Mangold* sembra aver proteso per un'interpretazione circoscritta alla tutela antiabusiva). Di conseguenza rimane determinante interrogarsi circa la portata della clausola di non regresso, ossia fino a quando il livello di tutela non può essere retrocesso dalla base acquisita: una riforma che davvero liberalizzasse tout court la sottoscrizione di contratti a tempo determinato, potrebbe considerarsi ancora attuativa della direttiva CE e dunque incorrere nella limitazione imposta dal non regresso? Ancora: l'onere di specificazione imposto dalla lettura rigorosa dell'art. 1, comma 2, rafforzerà l'orientamento giurisprudenziale delle corti di merito, peraltro già maggioritario (si veda Cass. n. 12985/2008), di considerare elemento strutturale della fattispecie causale indicata all'art. 1 la temporaneità delle ragioni tecniche, organizzative, produttive, sostitutive?

2) Art. 2, comma 1 bis: la liberalizzazione delle assunzioni a termine per Poste Italiane

Il Tribunale di Roma aveva sollevato la questione di legittimità costituzionale della norma (art. 2, comma 1 bis, introdotto dalla legge Finanziaria per il 2006) che consente l'apposizione del termine al contratto di lavoro quando l'assunzione sia effettuata da imprese concessionarie di servizi nel settore delle poste, per un periodo massimo complessivo di sei mesi, compresi tra aprile ed ottobre di ogni anno, e di quattro mesi per periodi diversi, nella percentuale non superiore al 15% dell'organico

Sicurezza sul lavoro

aziendale. Si tratta di una liberalizzazione delle assunzioni a termine per le imprese del settore postale, che non incorrono nei limiti della fattispecie causale previsti dall'art. 1, comma 1. La Corte ritiene non fondata la questione di costituzionalità, con riferimento agli artt. 3, 102 e 104 Cost., in primo luogo non ravvisando profili di contrasto con il principio di parità di trattamento. E' infatti ragionevole differenziare la disciplina delle assunzioni a termine in ragione del peculiare compito che la legge affida ai concessionari di servizi postali. Con le parole della Corte: "La garanzia di una sicura flessibilità dell'organico è direttamente funzionale all'onere gravante su tali imprese di assicurare lo svolgimento dei servizi relativi alla rete postale pubblica i quali costituiscono attività di preminente interesse generale. (...) Non è dunque manifestamente irragionevole che ad imprese tenute per legge all'adempimento di simili oneri sia riconosciuta una certa flessibilità nel ricorso (entro limiti quantitativi comunque fissati inderogabilmente dal legislatore) allo strumento del contratto a tempo determinato". La decisione appare controversa e ancora una volta fondata, come già accaduto in passato, sulla supposta specialità delle imprese concessionarie di servizi postali. L'onere organizzativo gravante su tali imprese impone sicuramente a tali enti una programmazione delle risorse umane più capillare e certa rispetto alla maggioranza delle altre realtà imprenditoriali; ma tale superiore esigenza organizzativa non sembra necessariamente, come invece argomenta la Corte, presupporre anche una strutturale necessità di ricorrere alle prestazioni in senso lato straordinarie di personale assunto a tempo determinato. Merita, pertanto, chiudere con quanto affermato dal Tribunale di Roma nell'ordinanza di rimessione del 26.02.2008: "Si tratta di un'evidente scelta politica di

sostegno a favore di Poste Italiane S.p.a., incidente anche sul bilancio dello Stato, che non può che essersi tramutata in una inclusione di Poste nella disciplina di favore già esistente per le imprese del settore del trasporto aereo, contenente la previsione di una causale ad hoc".

3) Art. 4 bis: illegittima la norma che negava la reintegra dei ricorristi

La pronuncia della Corte sulla costituzionalità dell'art. 4 bis era la parte più attesa della sentenza. La norma, assai discussa fin dalla sua genesi, prevedeva che "con riferimento ai soli giudizi in corso alla data di entrata in vigore della presente disposizione, e fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di violazione delle disposizioni di cui agli artt. 1, 2 e 4, il datore di lavoro è tenuto unicamente ad indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto". Il contrasto con l'art. 3 Cost. si configura perché la differenza di disciplina non è fondata su una ragionevole necessità di diversificare i trattamenti di due fattispecie effettivamente non identiche, bensì è collegata al solo dato temporale del momento di proposizione del ricorso giudiziale (rispetto al 22 agosto 2008, data di entrata in vigore della norma), tra lavoratori che si trovano nell'identica situazione di fatto. Due lavoratori, assunti con il medesimo illegittimo contratto a termine dalla medesima azienda per le stesse identiche causali, cessati dal lavoro nel medesimo giorno, avrebbero potuto l'uno ottenere la reintegra nel posto di lavoro, a seguito della pronuncia giudiziale, l'altro il solo indennizzo sulla base del solo fatto che il primo avesse presentato il ricorso il 23 agosto 2008 e il secondo il 21 dello stesso mese. Con le parole della Corte: "in effetti, situazioni di fatto identiche risultano destinatarie di

discipline sostanziali diverse per la mera e del tutto casuale circostanza della pendenza di un giudizio alla data (anch'essa sganciata da qualsiasi ragione giustificatrice) del 22 agosto 2008. Siffatta discriminazione è priva di ragionevolezza, né è collegata alla necessità di accompagnare il passaggio da un certo regime normativo ad un altro".

La Corte centra il nodo della questione e non lascia in vita nell'ordinamento una norma dalla fin troppo evidente contrarietà ai principi basilari dello stato di diritto, in cui continua a non essere tollerabile l'intervento del legislatore a cambiare le carte in tavola ai processi in corso, intervenendo senza un ragionevole motivo a diminuire drasticamente le tutele per un gruppo determinato di lavoratori, colpevole soltanto di essere in causa contro un determinato soggetto. L'inopportunità di un intervento legislativo nei processi giurisdizionali pendenti, peraltro, sebbene non ricordato dalla Corte, è sancita anche dall'art. 6 della Convenzione per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali, così come interpretato dalla Corte europea dei diritti dell'uomo: l'influenza del potere legislativo nei giudizi in corso, secondo quanto affermato dalla Cedu, non potrebbe ammettersi se non in presenza di esigenze pubblicistiche imperative.

Le nuove modifiche al testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Cecilia Valbonesi

Il Titolo I del d. lgs. n. 106/09 correttivo del d. lgs. 81/2008, approvato dal Consiglio dei Ministri il 31 luglio scorso apporta al T.U.

significative modifiche, le quali tradiscono un certo ripensamento del legislatore rispetto alle proposte correttive già effettuate sul primo testo licenziato.

Numerose sono le novità introdotte dal d. lgs. n. 106/09, la cui analisi dovrà tuttavia essere ristretta alle ipotesi maggiormente significative, in ragione della limitata ampiezza di questo contributo.

Ci si concentrerà, dunque, essenzialmente sulle innovazioni in tema di delega di funzioni e di responsabilità del datore di lavoro per poi, in conclusione, accennare agli ulteriori profili di rilievo della novella.

1) La vigilanza del datore di lavoro delegante

L'art 12 d. lgs. n. 106/09 modifica l'art. 16 d. lgs. 81/2008 con riferimento agli obblighi di vigilanza del datore di lavoro delegante sul lavoratore delegato. La nuova disposizione prevede infatti che "in caso di adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo di cui all'art. 30, il c. d. "l'obbligo di vigilanza" del delegante si deve intendere assolto". La norma interviene modificando l'originaria previsione la quale affidava al giudice e agli organi competenti la valutazione circa l'effettiva assoluzione degli obblighi di vigilanza.

Oggi, la locuzione "si intende assolto" fa ipotizzare la sussistenza di una presunzione ex art. 2727 c.c., in virtù della quale, il giudice potrà desumere dall'adozione ed efficace attuazione del modello di verifica e controllo (fatto noto), l'assolvimento degli obblighi del delegante (fatto ignoto). Ma, la normativa, affidando il meccanismo della delega di funzioni, quale fattore liberatorio della responsabilità del delegante, ad un criterio incerto come quello oggi descritto, finisce per non esonerare lo stesso delegante da un eventuale giudizio di responsabilità. Il punto

maggiormente critico risiede nella ritenuta inidoneità degli organismi paritetici di cui all'art 51 comma 3 bis d. lgs. 81/2008 a garantire un sufficiente potere di asseverazione dei modelli. Ne discenderebbe che, contrariamente a quanto voluto nella novella, gli organi apicali dell'azienda non sarebbero comunque a riparo da una valutazione di idoneità dei modelli affidata al giudice.

2) I profili inerenti alla sub delega

L'art 1 del d. lgs. n. 106/09 innova ulteriormente l'art. 16 nella parte in cui prevede la facoltà del delegato, di delegare a sua volta altra persona. Perché il meccanismo della sub delega non si traduca in uno strumento volto a scaricare a cascata nell'organigramma aziendale il peso delle responsabilità prevenzionistiche, essa deve rispettare alcuni requisiti di ammissibilità. Il delegato potrà così delegare, previa intesa con il datore di lavoro, solo specifiche funzioni in materia prevenzionistica, nell'ambito di specifiche materie già indicate dal delegante il quale, tuttavia, non sarà esonerato dal vigilare sull'adempimento delle funzioni trasferite al sub delegato.

3) La responsabilità del datore di lavoro e dei dirigenti

L'art 13 del d. lgs. n. 106/09 aggiunge all'art. 18 del d. lgs. 81/2008 il comma 3 bis il quale obbliga il datore di lavoro ed i dirigenti a vigilare sull'adempimento degli obblighi che gravano sugli altri soggetti preposti alla tutela del sistema di prevenzione all'interno dell'azienda. Questi ultimi rimarranno comunque i soli responsabili delle inadempienze quando esse siano a loro esclusivamente imputabili e non si riscontri un difetto di vigilanza del datore di lavoro e dei dirigenti. La novità normativa risulta particolarmente preziosa: in virtù di

essa infatti si vuole scongiurare il riconoscimento incondizionato della responsabilità dei datori di lavoro anche per le violazioni commesse esclusivamente da altri soggetti (ed in particolar modo dai lavoratori). Trattasi di norma sicuramente innovativa. Tale norma si colloca sul solco dei principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità precedente. Non altera così i regimi di responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro. Per esempio, dunque, come prima, un datore di lavoro che non abbia ottemperato all'obbligo di formazione o che non abbia correttamente effettuato la valutazione dei rischi, al di là della sanzionabilità specifica di tali comportamenti, ben difficilmente potrà non essere considerato responsabile o corresponsabile nel caso di un infortunio causato da una violazione commessa da un preposto e da lavoratore non formato o comunque costretto ad operare in un sistema aziendale non adeguatamente protetto. Non è però allo stesso tempo una norma superflua, poiché esalta quello che il ruolo del datore di lavoro quale primario garante e coordinatore della sicurezza in azienda.

4) Le ulteriori innovazioni apportate dal d. lgs. n. 106/09

a) Particolarmente interessante risulta la previsione introdotta dall'art. 11 del d. lgs. 106/09. Si modificano gli scopi che sottendono l'emanazione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale di cui all'art 14 d. lgs. 81/2008 e si potenzia il contrasto al fenomeno del lavoro sommerso ed irregolare. Per conseguire un simile obiettivo si definisce esplicitamente la nozione di "reiterazione", che si verificherà ogniqualvolta, nei 5 anni successivi alla violazione di una prescrizione dettata dall'organo di vigilanza o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto, commetta ulteriori

FLASH * Ammortizzatori sociali

Il 19 maggio scorso è stato emanato il Decreto del Ministero del Lavoro di attuazione dei commi 1, 1-bis, 2, 4 e 10 dell'art. 19 Decreto Legge n. 185/2008 (c.d. decreto anticrisi, si veda il Bollettino n. 6-7/2008), ai sensi del comma 3 della stessa disposizione.

Tra le tante previsioni, di enorme interesse sono gli adempimenti previsti ex art. 7 a carico delle aziende e dei lavoratori che intendono avvalersi delle misure a sostegno del reddito. Le aziende devono, anche per il tramite degli enti bilaterali, comunicare in via telematica all'INPS la sospensione del rapporto lavorativo e le relative motivazioni, le quali devono rientrare fra quelle indicate all'art. 2, comma 1, dello stesso decreto. Devono altresì comunicare i nominativi dei lavoratori interessati ed inviare copia degli accordi collettivi, la cui stipulazione è presupposto necessario ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 dello stesso decreto per la concessione delle misure in questione. Tali accordi, in particolare, devono essere stipulati secondo le procedure e le modalità previste dagli accordi interconfederali sottoscritti dai sindacati e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentative, le quali devono essere le stesse che hanno istituito gli enti bilaterali. La richiesta del beneficio deve invece essere presentata dallo stesso lavoratore con la contestuale compilazione della c.d. "dichiarazione di disponibilità" al lavoro o a un percorso di riqualificazione, di cui all'art. 11 del decreto ministeriale. I datori di lavoro sono, altresì ed ovviamente, tenuti a comunicare le riprese delle attività lavorative.

L'art. 9 si occupa, invece, del finanziamento agli ammortizzatori sociali da parte degli enti bilaterali. Le misure a sostegno del reddito introdotte dall'art. 19 del d.l. n. 185/2008 possono infatti essere concesse solo ove vi sia un intervento di finanziamento integrativo da parte degli enti bilaterali che sia pari almeno al 20% dell'indennità stessa. Tra gli enti bilaterali possono anche rientrare i fondi per la formazione e l'integrazione del reddito di cui all'art. 12 del d. lgs. n. 276/2003 e, per il 2009, i fondi interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 118 della L. n. 388/2000. A tal fine l'INPS stipula apposite convenzioni che devono indicare una serie di elementi appositamente elencati nello stesso comma 1 dell'art. 9.

violazioni della stessa indole di quelle già poste in essere. Della "stessa indole" si ritengono le violazioni della stessa norma o di disposizioni diverse **c o n t e n u t e** nell'Allegato I al d. lgs. 106/09.

b) L'art. 16 del d. lgs. 106/09 modifica l'art. 26 d. lgs. 81/2008 e stabilisce che l'obbligo di elaborare il documento unico di valutazione dei rischi da interferenze, non si applica più ai servizi di natura intellettuale, alle mere forniture di **m a t e r i a l i** o attrezzature, nonché ai lavori o servizi la cui durata non sia superiore a 2 giorni. La previsione non opera quando anche nei suddetti ambiti residuino rischi derivanti dalla presenza di agenti **c a n c e r o g e n i** o comunque dannosi per la salute.

c) Per quanto attiene al delicato profilo della valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro, questi dovrà oggi considerare anche quelli connessi alla specifica tipologia **c o n t r a t t u a l e** attraverso cui viene svolta la prestazione di lavoro. Con questa previsione si mira ad attenuare i "rischi da flessibilità" connessi

Invalidità

ai rapporti di lavoro temporanei e discontinui nei quali il prestatore è penalizzato rispetto al grado di sicurezza offerto ai lavoratori a tempo indeterminato.

d) Quanto al tema della sorveglianza sanitaria, l'art. 26 del d. lgs. 106/09 riconosce non solo ai dipartimenti di prevenzione delle ASL, ma anche al medico competente, la facoltà di effettuare le visite mediche preventive in fase preassuntiva. La previsione solleva seri dubbi circa la sua compatibilità con l'art. 5 dello Stat. Lav. il quale affida le visite mediche preassuntive ai soli "medici pubblici" in ragione di una previsione di imparzialità che dovrebbe assistere il loro operato.

e) Infine, per quanto attiene al ruolo degli organismi paritetici, essi sembrano uscire rafforzati dalla novella, in virtù del ruolo che assumono nella formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Specifiche commissioni paritetiche **t e c n i c a m e n t e c o m p e t e n t i** promuovono, infatti, attività di formazione fra i lavoratori, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'art. 118 L. 338/2000 e dei fondi di cui all'art. 12 d. lgs. 276/2003.

Assistenza handicap: l'incompatibilità ambientale è causa di trasferimento unilaterale del dipendente

Andrea Ranfagni

Le Sezioni Unite Civili della Corte di Cassazione hanno affermato, per la prima volta nel nostro ordinamento, che il divieto di trasferire senza il suo consenso il lavoratore che assiste persona handicappata, sancito

dall'art. 33, comma 5, Legge n. 104/1992, non opera nei casi di "incompatibilità ambientale".

Il trasferimento per "incompatibilità ambientale" fa normalmente riferimento a situazioni in cui la presenza di un certo lavoratore su di un determinato luogo di lavoro non risulta più essere sostenibile, per cui necessita di un trasferimento dello stesso ad altra sede (nel caso che ha dato origine alla sentenza, si trattava di insegnante avente problemi con gli alunni e con i genitori di quest'ultimi). La giurisprudenza ha chiarito che il trasferimento per incompatibilità ambientale non postula necessariamente l'imputabilità di specifici fatti e comportamenti addebitabili al dipendente medesimo. E' sufficiente l'esistenza di una situazione tale da recare pregiudizio al prestigio, al buon funzionamento della P.A o alla funzionalità e all'organizzazione dell'azienda privata, che sia da un lato oggettivamente riferibile alla presenza in loco del dipendente in questione (vedasi in tal senso tra le altre Cass., sez. 6^a, 26/1/2009, n.337; C.S., 6^a Sez., 27/6/2008 n. 3270; per il settore privato Cass. n. 4265/2007), dall'altro, suscettibile di rimozione attraverso l'assegnazione del medesimo ad altra sede.

La giurisprudenza ricollega il trasferimento per incompatibilità ambientale alle ragioni obiettive ("di carattere tecnico, produttivo od organizzativo") di cui all'art. 2103 c.c. (Cass. n. 4265/2007), proprio perché, come detto, esso è realizzato prescindendo dall'accertamento della colpa del dipendente trasferito.

Venendo ai motivi della decisione in commento, essi vengono individuati, in primo luogo, nel fatto che il diritto a non essere trasferiti ex art. 33, comma 5, L. n. 104/1992, non può considerarsi "assoluto", ma deve essere necessariamente bilanciato con altri interessi costituzionalmente

garantiti. Questi vengono poi ricondotti alla situazione di "incompatibilità ambientale" quale autonomo esigenza organizzativa del datore di lavoro a sé stante, riconducibile sì all'art.2103 c.c. (come del resto confermato da precedente Cassazione n. 4265/2007), ma allo stesso tempo diversa da quelle "ordinarie" contemplate dalla stessa disposizione codicistica. Il divieto in questione prevale sì sulle "ordinarie" esigenze di mobilità di un'azienda o di un'amministrazione, ma non sulla particolare esigenza organizzativa dell'incompatibilità ambientale.

In sostanza, in questa particolare situazione il funzionamento dell'azienda ex art. 41 Costituzione ovvero il buon andamento della pubblica amministrazione ex art. 97 Costituzione, sarebbero interessi costituzionali prevalenti sul diritto a non essere trasferito del dipendente. A supporto di quest'ultima considerazione, le Sezioni Unite richiamano poi l'attenzione sull'ipotesi della soppressione del posto di lavoro. Sia in quest'ultima ipotesi, sia in quella di incompatibilità ambientale, è presente l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro.

Il collegamento tra le due situazioni trova fondamento nell'art. 601 del Testo Unico sulla Scuola (d. lgs. n. 297/1994), in base al quale il trasferimento d'ufficio (quindi unilaterale) dell'insegnante può essere disposto solo in caso di soppressione del posto di lavoro ovvero di incompatibilità ambientale. E', altresì, presente nella giurisprudenza, dove abbiamo visto che l'incompatibilità ambientale è qualificata come ragione "oggettiva" ex art. 2103 c.c., prescindente dunque da ragioni di carattere soggettivo e disciplinare. Essa può costituire, qualora il trasferimento non possa essere disposto, giustificato motivo oggettivo di licenziamento (Appello Firenze 10 luglio 2003).

Ecco che allora la prima motivazione viene direttamente ricondotta dalle Sezioni Unite al diritto alla conservazione del posto di lavoro. Tra gli interessi coinvolti vi sarebbe cioè, nel caso di incompatibilità ambientale, anche quest'ultimo, il quale vede sì come titolare il lavoratore ma con ripercussioni, nel caso in cui venga negato, anche nei confronti della persona handicappata assistita dal dipendente. La perdita del lavoro comporterebbe per il familiare uno squilibrio di assetti destinato a mettere a rischio la stessa possibilità dell'assistenza. Tutte queste esigenze (del datore di lavoro, del lavoratore e della persona handicappata assistita) sarebbero diverse da quelle "ordinarie" di mobilità all'interno dell'azienda (su cui prevarrebbe il diritto a non essere trasferiti, se non con il proprio consenso, se si assiste persona con handicap), tali da consentire nel caso di "incompatibilità ambientale" una deroga all'art. 33, comma 5, L. n. 104/1992.

DIRITTI&LAVORO
flash
idee e strumenti per il sindacato

SETT OTT 2009* NUMERO 2* NUOVA SERIE

a cura di

Centro Studi Diritti & Lavoro
Via della Condotta, 12
50122 - Firenze

Comitato scientifico
Avvocato Fabio Rusconi
Avvocato Andrea Danilo Conte

Direttore scientifico
Prof. Giovanni Orlandini

In redazione
Alessia Betti
Andrea Ranfagni
Alessandro Giovannelli

ha collaborato
Cecilia Valbonesi

info: dirittilavoro@gmail.com