

CAPITOLO 14

LE RELAZIONI DI LAVORO SPECIALI

Vania Brino

SOMMARIO: 1. I rapporti di lavoro con elementi di specialità: cenni ricostruttivi. – 2. Lavoro a domicilio. – 2.1. Telelavoro. – 3. Lavoro domestico. – 4. Lavoro giornalistico. – 5. Lavoro nautico marittimo e della gente dell'aria. – 6. Lavoro sportivo. – 7. Lavoro carcerario. – 8. Portierato.

1. I rapporti di lavoro con elementi di specialità: cenni ricostruttivi

Indagare il tema della specialità nell'ambito dei rapporti di lavoro significa confrontarsi con un sistema composito di forme contrattuali che si discostano dalla fattispecie tipizzata dall'art. 2094 c.c. per effetto di alcuni elementi di specificità riconducibili vuoi all'oggetto del contratto (pensiamo al lavoro sportivo, giornalistico e nello spettacolo), vuoi al contesto entro cui viene prestata l'opera (lavoro domestico, lavoro a domicilio, portierato, lavoro carcerario), vuoi ancora alla connotazione pubblicistica del rapporto (lavoro marittimo, lavoro aeronautico, lavoro degli autoferrottranvieri). Emerge così una categoria eterogenea e multiforme di rapporti irriducibile ad unità, se non per il fatto che si caratterizza per deviazioni più o meno consistenti dal modello standard (per una ricostruzione del dibattito v. Tosi, 1991, 1; Cataudella, 1998, 145; Loy, 1989, 61).

Sul tema, e in particolare sulla configurabilità di confini certi dei rapporti speciali, le posizioni della dottrina sono tutt'altro che uniformi investendo anche la più ampia questione dell'articolazione del lavoro subordinato e del rapporto tra tipi e sottotipi contrattuali (v. Speziale, 2007, 115).

Pur senza ripercorrere il dibattito dottrinale sull'identità tipologica dei rapporti speciali e sul relativo apparato protettivo sembra prevalente l'opinione secondo cui “la qualificazione dei rapporti di lavoro speciali appare solcata da incertezze per quanto attiene ai suoi confini ed alla sua stessa identificazione e rischia di apparire come una questione di ordine meramente classificatorio o nominalistico” (Speziale, 2007, 130). Diversamente risulta più importante risolvere la questione della disciplina applicabile e quindi dell'eshaustività o meno della normativa speciale. Sul punto si sostiene che “la disciplina generale risulta comunque applicabile per gli istituti non oggetto di specifica attenzione della legge speciale e che quindi non opera alcun meccanismo di implicita incompatibilità. E ciò per effetto di un'applicazione analogica dell'art. 2239 c.c.” (Carinci, De Luca

Tamajo, Tosi, Treu, 2016, 79).

Partendo da questa breve premessa l'analisi intende individuare i tratti somatici dei rapporti speciali di lavoro alla luce delle fonti legislative ma soprattutto giurisprudenziali. I silenzi del legislatore accompagnati da una legislazione in molti casi datata spiegano il ruolo determinante svolto dai giudici nell'interpretazione dei tratti essenziali delle fattispecie e della relativa normativa.

2. Lavoro a domicilio

Il lavoro a domicilio si inserisce nella categoria della specialità in ragione della specificità del luogo di esecuzione della prestazione. L'inquadramento della fattispecie e la disciplina del rapporto trovano fonte nell'art. 2128 c.c. – che estende le disposizioni della Sezione III del Titolo II del libro V ai lavoratori a domicilio purché compatibili con la specialità del rapporto – ma soprattutto nella legge n. 877/1973 che ha inteso contrastare una prassi all'epoca molto diffusa di ricorso al lavoro a domicilio con il fine di evitare le garanzie applicate al lavoro subordinato (sul rapporto tra l'art. 2128 c.c. e la legge n. 877/1973 v. Mariucci, 1979, 220). Invero ancora oggi il lavoro a domicilio è visto con una certa avversione soprattutto dal sindacato in quanto si inserisce nel più complesso fenomeno del decentramento produttivo che, come noto, può risultare funzionale a pratiche di smantellamento della struttura organizzativa animate da mere finalità di abbattimento dei costi del lavoro.

A livello internazionale è importante altresì richiamare la Convenzione dell'Organizzazione internazionale del lavoro n. 177 del 20 giugno 1996. La Convenzione, ratificata da 10 Stati membri tra i quali non figura l'Italia, interviene sia sul piano definitorio sia sulla disciplina applicabile sottolineando, in particolare, il compito degli Stati membri di disciplinare il lavoro a domicilio nel rispetto del principio di eguaglianza ed evitando quindi disparità di trattamento rispetto ai lavoratori standard (art. 4).

Partendo dal profilo qualificatorio il lavoratore a domicilio viene descritto come colui che, “con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie o dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi” (art. 1, comma 1, legge n. 877/1973, come modificato dall'art. 2 della legge 18 dicembre 1980, n. 858).

Il lavoratore a domicilio è quindi tenuto a prestare l'opera presso il suo domicilio o comunque in luogo di sua pertinenza. Qualora il lavoratore svolgesse l'attività presso locali di proprietà del committente verrebbe considerato a tutti gli effetti dipendente dello stesso ai sensi art. 2094 c.c. (art. 1, comma 3, legge n. 877/1973).

In deroga a quanto stabilito dall'art. 2094 c.c. il vincolo di subordinazione nel lavoro a domicilio sussiste quando il lavoratore “è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere

nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente" (art. 1, comma 2, legge n. 877/1973). La previsione poc'anzi richiamata, pur finalizzata a precisare la speciale configurazione assunta dalla subordinazione nel lavoro a domicilio – in assenza di qualsivoglia coordinamento spazio-temporale della prestazione – e quindi a superare i criteri tradizionali di distinzione tra lavoro a domicilio autonomo e lavoro a domicilio subordinato (tra le altre Cass. n. 12458/2003; Cass. n. 7747/2011), non ha mancato di sollevare taluni contrasti in sede interpretativa. Si è discusso, in particolare, sulle sembianze assunte dal vincolo di subordinazione e sulla possibilità di ricondurle nell'alveo della subordinazione tecnica tipica del modello standard di riferimento (De Cristofaro, 1978, 227). La questione si è risolta riconoscendo che la subordinazione del lavoratore a domicilio "ha la stessa natura di quella di ogni altro dipendente" ma al contempo "si atteggia in modo diverso in relazione alle caratteristiche del rapporto" (Galantino L., 2000, 1295). "Al di là delle sue perturbazioni fenomeniche" (Mariucci, 1979, 97) si tende quindi ad escludere che il lavoro a domicilio possa rappresentare un terreno di "diversificazioni qualitative della subordinazione" (Perulli, 2002, 349). La specialità e la deroga all'art. 2094 c.c. discendono altrimenti dal particolare contesto in cui si svolge la prestazione (Mazzotta, 2011, 277).

Conferme si ritrovano nell'orientamento espresso dalle Sezioni Unite della Suprema Corte secondo cui la subordinazione del lavoratore a domicilio "non è ontologicamente diversa, sotto il profilo tecnico, da quella degli altri lavoratori" in quanto il lavoratore è inserito nell'azienda e, "pur trovandosi decentrato rispetto al luogo ove normalmente avviene il processo lavorativo, concorre allo svolgimento di quest'ultimo con la messa a disposizione delle sue energie lavorative sotto la direzione del datore di lavoro" (Cass. n. 106/2001). Da qui il possibile atteggiarsi del lavoro a domicilio in forme talora dissimili da quelle di norma ricollegabili al "*genus*" del lavoro subordinato non esclude che possa comunque ad esso ricondursi laddove le prestazioni siano coordinate con il ciclo produttivo aziendale, rilevando quest'ultimo come elemento determinante (cfr. Cass., sez. un., n. 106/2001; più recentemente Cass. n. 21625/2010). L'elemento decisivo ruota intorno all'inserimento della prestazione nel ciclo produttivo.

Emerge quindi una nozione tecnico funzionale di subordinazione, identificata ogni qualvolta il datore di lavoro interviene sulle "modalità di esecuzione" della prestazione di lavoro. Ma viene al contempo riconosciuta, posta la specialità del tipo, una "sfera di autodeterminazione del lavoratore a domicilio" (De Cristofaro, 1978, 272; Nogler, 2016) che consente di ravvisare la subordinazione anche in presenza di un potere datoriale attenuato e di un certo margine di autonomia sui tempi e sull'organizzazione del lavoro (Cass. n. 4761/2006; Cass. n. 6803/2002).

Si è infatti chiarito che l'ingerenza del committente non deve realizzarsi ripetutamente (Cass. n. 5840/2002). Le direttive possono essere impartite anche solo all'inizio del rapporto, purché vi sia comunque un più penetrante controllo in fase di consegna del prodotto finito (Cass. n. 14120/1999).

Pare quindi di poter concludere che, ai fini della qualificazione del rapporto, al di là della presenza di direttive più o meno stringenti, risulta decisivo il fatto che la prestazione sia "in funzione complementare o sostitutiva" del lavoro eseguito all'interno dell'organizzazione (Cass. n. 4761/2006).

Il vincolo di subordinazione deriva altrimenti “non tanto dall’elemento della collaborazione, quanto da quello, tipico, dell’inserimento dell’attività lavorativa nel ciclo produttivo dell’azienda, di cui il lavoratore a domicilio diventa elemento, ancorché esterno; perché tale condizione si realizzi, è sufficiente che il lavoratore esegua lavorazioni analoghe ovvero complementari a quelle eseguite all’interno dell’azienda, sotto le direttive dell’imprenditore” (Cass. n. 5840/2002; cfr. Cass. n. 4761/2006; Cass. n. 21625/2010). Il vincolo di subordinazione può sussistere anche laddove il lavoratore svolga la prestazione a favore di più datori di lavoro (Cass. n. 24223/2014, 197).

Diversamente si ritiene esclusa la subordinazione qualora il lavoratore possa sia accettare o rifiutare le singole commesse sia determinare il prezzo con il committente di volta in volta (Cass. n. 21954/2007), o ancora nel caso di piena discrezionalità in ordine ai tempi di consegna del lavoro (Cass. n. 22129/2006), o laddove vi sia una micro unità imprenditoriale, idonea a configurare un’autonomia organizzativa del lavoratore (Cass. n. 7747/2011). Non può inoltre configurarsi il lavoro a domicilio in presenza di una distinta attività di organizzazione di mezzi e di una struttura imprenditoriale, con relativa assunzione di responsabilità e rischi in capo al lavoratore (Cass. n. 4761/2006).

Il lavoratore a domicilio è tenuto a svolgere le prestazioni richieste dal committente nel rispetto dell’obbligo di diligenza (art. 11, comma 1, legge n. 877/1973), del “segreto sui modelli del lavoro affidatogli” e del divieto di svolgere “lavoro per conto proprio o di terzi in concorrenza con l’imprenditore (art. 11, comma 2, legge n. 877/1973) qualora il lavoro affidato abbia carattere continuativo.

L’attività resa ha una connotazione essenzialmente materiale ma non si esclude la possibilità che il lavoro a domicilio possa riguardare anche attività a contenuto intellettuale (v. Nogler, 2016 e ivi riferimenti giurisprudenziali; cfr. Gottardi, Guarriello, 2015, 228). Il lavoratore a domicilio dev’essere retribuito per la prestazione resa e può avvalersi della collaborazione dei familiari. È invece espressamente escluso il ricorso a manodopera salariata così come ad apprendisti. Gli strumenti utilizzati possono essere di proprietà del lavoratore o dell’imprenditore.

Definiti a grandi linee i tratti somatici del lavoro a domicilio, per quanto concerne la disciplina del rapporto negli interventi più recenti il legislatore ha in parte ridotto le differenze rispetto a quanto previsto per i rapporti standard di impiego.

In questo senso deve ad esempio interpretarsi l’art. 39 legge n. 133/2008 che, abrogando le norme sull’obbligo di tenuta del registro dei committenti (art. 3, commi 1, 2, 3, 5, legge n. 877/1973) e sull’obbligo di consegna del libretto personale di controllo (art. 10 legge n. 877/1973), ha istituito il Libro unico del lavoro all’interno del quale il datore di lavoro deve indicare il nominativo del lavoratore, il codice fiscale, il domicilio, la retribuzione, la data e l’ora di consegna e di riconsegna del lavoro, la descrizione del lavoro eseguito, la specificazione della quantità e della qualità del lavoro.

Permangono invece vistose differenze sia sui criteri di calcolo della retribuzione, applicandosi il metodo del cottimo pieno (art. 8 legge n. 877/1973), sia sul regime delle ferie, permessi e festività – per le quali non trova applicazione la disciplina generale, fatte salve le eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi –, sia infine sulle norme in materia di orario di lavoro, riposi giornalieri, pause e lavoro notturno (v. art. 41 d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 del che ha

in parte modificato il d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66). Deve considerarsi in generale esclusa anche la disciplina in materia di licenziamenti, salvo il caso di rapporto che si connota per una ragionevole continuità (Cass. n. 615/1987).

Un discorso a parte va fatto per la materia della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il datore di lavoro non è tenuto ad osservare i precetti contenuti nel d.lgs. n. 81/2008 sul presupposto che “il domicilio non è considerato luogo di lavoro ai sensi dell’art. 62, d.lgs. n. 81/2008” (v. Interpello n. 13/2013 sull’interpretazione dell’art. 12 d.lgs. n. 81/2008), ma al contempo i lavoratori a domicilio non possono essere privati di qualsivoglia misura di tutela. Se già la legge n. 877/73 prevedeva il divieto dell’esecuzione di lavoro a domicilio “per attività le quali comportino l’impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l’incolumità del lavoratore e dei suoi familiari” (art. 2, comma 1), con l’art. 36 d.lgs. n. 81/2008 viene sancito l’obbligo del datore di lavoro di informare i lavoratori a domicilio dei rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all’attività lavorativa, delle misure di prevenzione e protezione adottate, dei rischi specifici cui il prestatore è esposto in relazione all’attività svolta secondo le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia. L’art. 36 introduce inoltre l’obbligo di una formazione adeguata nel caso di utilizzo di “nuove sostanze o preparati pericolosi”.

Dev’essere infine ricordato che, sempre al fine di contrastare l’utilizzo “pericolosamente deresponsabilizzato” (Esposito, Gaeta, Santucci, Viscomi, Zoppoli A., Zoppoli L., 2015, 281) del lavoro a domicilio è preclusa la possibilità di ricorrervi alle aziende che abbiano attivato procedure di licenziamento o di sospensione del rapporto (art. 2, comma 2, legge n. 877/1973) ed è inoltre esclusa la possibilità di avvalersi di mediatori e intermediari (art. 2, comma 4, legge n. 877/1973).

2.1. *Telelavoro*

Il telelavoro si sostanzia in una prestazione di lavoro resa a distanza avvalendosi della rete o di strumenti telefonici e multimediali che consentono il trasferimento istantaneo dei dati. Secondo quanto previsto nell’Accordo interconfederale del 9 giugno 2004, che ha recepito l’Accordo quadro europeo del 2002, il telelavoro è “una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell’informazione nell’ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro in cui l’attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell’impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa” (art. 1).

Si tratta di una prassi che si è diffusa da prima negli Stati Uniti e poi nel resto del mondo consentendo al lavoratore di conciliare i tempi di vita e di lavoro attraverso un rapporto contrattuale che può realizzarsi interamente all’interno delle mura domestiche o in altro luogo prescelto dal lavoratore, e promuovendo altresì l’inserimento di categorie di soggetti considerati più vulnerabili nell’accesso al mercato del lavoro o la promozione dell’occupazione in aree svantaggiate.

Il telelavoro non si configura come una tipologia contrattuale ma piuttosto come una modalità di esecuzione della prestazione che può essere associata, a seconda del contesto

di riferimento, al lavoro autonomo, al lavoro parasubordinato, al lavoro subordinato tout court e al lavoro a domicilio di cui poc'anzi si è detto (ma vedi in senso critico Flammia, 4; Nogler, *Lavoro a domicilio e artigianato senza dipendenti*, 2000, 531). La legislazione in tema di telelavoro appare silente, fatta eccezione per quanto concerne il settore pubblico rispetto al quale il telelavoro trova espressa menzione in alcuni interventi legislativi (art. 4 legge 16 giugno 1998, n. 191; d.p.r. 8 agosto 1999, n. 70; da ultimo la legge delega 7 agosto 2015, n. 124) e nell'Accordo nazionale quadro sul telelavoro del 23 marzo 2000 (Gaeta, 2015). Per il settore privato qualche debole segnale si rinviene nella legge n. 183/2010, che introduce alcune misure di incentivazione del telelavoro, e da ultimo nel d.lgs. n. 80/2015.

3. *Lavoro domestico*

Il lavoratore domestico è colui che presta la propria attività per la soddisfazione di bisogni personali o familiari del datore di lavoro (in dottrina v. Offeddu, 1986; Basenghi, 2000). La specialità del luogo nel quale viene svolta la prestazione, di esclusiva pertinenza del datore di lavoro, e la sua “vocazione personalistica” (De Vita, 2009, 2) espongono il lavoratore ad una serie di rischi specifici che ne amplificano la vulnerabilità. Basti richiamare il rischio di discriminazioni e molestie – che riguardano in particolare le lavoratrici e i lavoratori immigrati –, così come la questione della privacy e della tutela della riservatezza, a ancora i rischi riconducibili alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (per cui v. De Vita, 2009). Le criticità che insistono sull'istituto spiegano due provvedimenti relativamente recenti dell'Organizzazione internazionale del lavoro – la Convenzione n. 189 del 16 giugno 2011, ratificata dall'Italia il 22 gennaio 2013, e la Raccomandazione n. 201 sempre del 16 giugno 2011 –, con i quali si è inteso indirizzare gli Stati verso la definizione di nuove politiche di inclusione e di tutela dei lavoratori alla luce delle sostanziali trasformazioni che hanno interessato la composizione e la struttura del lavoro domestico.

Come già detto il lavoro domestico può ricondursi al vulnus del lavoro subordinato *ex art.* 2094 c.c. ed è regolamentato negli artt. 2240-46 c.c., nella legge n. 339/1958 (si applica ai rapporti di lavoro “concernenti gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, con retribuzione in denaro o in natura”; per le prestazioni di durata inferiore alle 4 ore si fa invece rinvio alle sole disposizioni codicistiche) e nel d.p.r. n. 1403/1971 per gli aspetti previdenziali.

La prestazione resa è finalizzata al funzionamento della vita familiare ed è svolta presso il domicilio del datore di lavoro. Il luogo di svolgimento della prestazione e la sua finalizzazione al nucleo familiare delimitano quindi l'ambito entro cui è possibile identificare il lavoro domestico. La Corte costituzionale è intervenuta sul punto chiarendo che “non v'è dubbio che il rapporto di lavoro domestico per la sua particolare natura si differenzia, sia in relazione all'oggetto, sia in relazione ai soggetti coinvolti, da ogni altro rapporto di lavoro: esso, infatti, non è prestato a favore di un'impresa [...], sebbene di

un nucleo familiare ristretto ed omogeneo; destinato, quindi, a svolgersi nell'ambito della vita privata quotidiana di una limitata convivenza" (Corte cost. n. 585/1987).

Quanto poi al distinguo tra un rapporto di lavoro domestico e un rapporto di lavoro subordinato tout court in capo alla stessa persona si è chiarito che le prestazioni del lavoratore eseguite in azienda per motivi di lucro esulano necessariamente "dal lavoro domestico non solo in termini di causa, ma anche in termini di luogo di espletamento dell'attività, che non era – soltanto – il domicilio del datore ma il locale dell'impresa facenti capo a costui" (Trib. Milano n. 771/2017). Nella stessa prospettiva si pone quella giurisprudenza che ha escluso "il nesso funzionale diretto con i servizi domestici e familiari nell'attività avente a oggetto l'assistenza di minore portatore di handicap psicofisici svolta in ambito scolastico e in collaborazione con l'insegnante di sostegno" (Cass. n. 6824/2005).

Il lavoro domestico può invece configurarsi all'interno di comunità religiose, caserme, comandi militari e comunità senza fini di lucro (art. 1 del CCNL di colf e badanti, rinnovato il 15 gennaio 2016) purché ne sussistano i presupposti qualificanti. In questo senso "il carattere parafamiliare di una comunità religiosa conventuale comporta che l'attività di cuoca e di addetta alle pulizie, svolta alle dipendenze della comunità stessa, configura un rapporto di lavoro domestico [...] ancorché tale comunità, fuori del perseguimento di qualsiasi fine di lucro, ospiti saltuariamente altre persone [...] avendo detta ipotesi rilievo preminente, ai fini dell'inquadramento del rapporto di lavoro, la prestazione principale, espletata nell'esclusivo interesse della comunità religiosa, e non i compiti accessori svolti in favore degli ospiti estranei" (Cass. n. 5049/1988).

Un ulteriore elemento di tipicità, pur se oggetto di interpretazioni contrastanti in giurisprudenza, attiene alla continuità delle prestazioni. Se è vero che il criterio evocato dev'essere inteso "in senso relativo", e quindi "la durata delle mansioni è di regola irrilevante, tranne che l'impegno sia tanto ridotto e saltuario da essere realmente incompatibile con la natura del lavoro subordinato" (Cass. n. 4855/1979) al contempo si ritiene esclusa la subordinazione qualora l'attività sia prestata in modo sporadico ed occasionale e sia espletata in assenza di ordini specifici e di un costante controllo datoriale (Cass. n. 16681/2007).

Un altro profilo sul quale è intervenuta la giurisprudenza attiene all'identificazione del datore di lavoro nei casi in cui il lavoratore domestico riceva istruzioni e direttive da soggetto diverso rispetto a quello che beneficia direttamente della prestazione. Sul presupposto che "al criterio dell'apparenza del diritto il giudice deve preferire il criterio dell'effettività del rapporto, in quanto la subordinazione è la soggezione del lavoratore all'altrui effettivo potere direttivo, organizzativo, di controllo e disciplinare", rilievo centrale dev'essere attribuito all'esercizio effettivo del potere direttivo e, conseguentemente, la lavoratrice che presta il suo lavoro a favore di un'anziana ricevendo nel corso del rapporto istruzioni e direttive dalla figlia dell'assistita si ritiene assunta dalla stessa (Cass. n. 3418/2012; analogamente Cass. n. 12690/2016). In altri casi si è fatto rinvio allo schema del contratto a favore di terzo (Trib. La Spezia 1 agosto 2002).

Sull'assunzione del lavoratore domestico la legge n. 2/2009 ha inteso semplificare le relative procedure. In particolare è previsto che, in deroga alla normativa vigente "per i datori di lavoro domestico gli obblighi di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1 ottobre

1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni, si intendono assolti con la presentazione all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), attraverso modalità semplificate, della comunicazione di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga del rapporto di lavoro" (art. 16-*bis*, comma 11, legge n. 2/2009).

L'INPS è quindi il destinatario esclusivo delle comunicazioni di assunzione, di cessazione e di trasformazione o proroga del contratto (art. 16-*bis*). L'ente è tenuto a comunicare tutte le informazioni ricevute alle strutture competenti. La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore (codice fiscale, nome, cognome, luogo e data di nascita, residenza e/o domicilio); la data di assunzione e di cessazione (fatta eccezione per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato); la tipologia contrattuale; il trattamento economico e normativo applicato.

La legge non impone la forma scritta del contratto ma prevede la stipula di una lettera di assunzione nella quale deve essere indicata la data di costituzione del rapporto, il livello d'inquadramento e la durata del periodo di prova, se esiste o meno convivenza, la residenza del lavoratore e, se diverso, l'eventuale domicilio, l'orario di lavoro e il riposo settimanale, la retribuzione, il luogo di effettuazione della prestazione lavorativa e infine il periodo di ferie annuali stabilito tra le parti. Durante la prova le parti possono liberamente recedere dal rapporto senza il preavviso ma con l'obbligo di corrispondere la retribuzione per l'attività prestata. Al termine della prova, in assenza di disdetta da parte del datore di lavoro, il rapporto si intende confermato.

La retribuzione dev'essere corrisposta con cadenza non superiore al mese (art. 6, comma 2, legge n. 339/1958). Gli elementi retributivi, che possono includere anche elementi in natura come il vitto e l'alloggio, sono il minimo contrattuale, gli scatti di anzianità, l'eventuale compenso sostitutivo di vitto e alloggio, il superminimo. Trova applicazione il principio dell'adeguatezza della retribuzione in relazione alla quantità e qualità della prestazione lavorativa anche in presenza di lavoro domestico ad orario ridotto (Cass. n. 834/1989).

L'art. 7 del d.lgs. n.66/2003 esclude espressamente dal suo campo di applicazione il lavoro domestico ed è quindi necessario rinviare alle previsioni sull'orario di lavoro contenute nei contratti collettivi. Per i periodi di riposo la legge prevede il diritto del lavoratore domestico "ad un conveniente riposo durante il giorno ed a non meno di otto ore consecutive di riposo notturno (art. 8, comma 1) oltre ad un riposo settimanale di 24 ore consecutive da svolgersi eventualmente anche in 2 mezze giornate purché una delle due coincida con la domenica (art. 7). Le ipotesi di sospensione del rapporto sono regolamentate dall'art. 2110 c.c. Nel caso di gravidanza e puerperio si rinvia inoltre a quanto stabilito dall'art. 62 del d.lgs. n. 151/2001.

Tra gli elementi di specialità della disciplina applicabile, quali conseguenza diretta del luogo particolare nel quale si svolge la prestazione, una considerazione di particolare attualità investe il tema dei controlli e della possibilità di utilizzare impianti di videosorveglianza nel rispetto della normativa sulla privacy.

A fare il punto sulla questione è di recente intervenuto l'Ispettorato del lavoro che con una nota dell'8 febbraio 2017, n.1004 ha stabilito che le videocamere possono essere installate, senza la preventiva autorizzazione dell'Ispettorato al lavoro, purché sia stata

data adeguata informativa al lavoratore e sia stato acquisito il suo consenso in conformità di quanto previsto dalla disciplina sulla privacy. La natura non imprenditoriale del datore di lavoro determina inevitabilmente l'esclusione del lavoro domestico dall'ambito di applicazione dell'art. 4 Stat. lav.

La cessazione del rapporto di lavoro domestico rientra nel licenziamento *ad nutum* con l'unica limitazione rappresentata dall'obbligo di preavviso. Solo in presenza di un licenziamento discriminatorio opera la disciplina limitativa dei licenziamenti trattandosi di licenziamento nullo. Sul divieto di licenziamento dall'inizio del periodo di gravidanza sino al primo anno di vita del bambino la Corte costituzionale si è pronunciata escludendone l'applicabilità nei confronti delle lavoratrici domestiche sulla base della particolare natura del rapporto (Corte cost. n. 9/1976). La giurisprudenza di legittimità si è poi orientata in senso contrario sul presupposto che l'art. 2110 c.c., come detto applicabile ai lavoratori a domicilio, legittima un'estensione del divieto anche alle lavoratrici a domicilio (Cass. n. 6199/1988).

4. Lavoro giornalistico

Per attività giornalistica, in assenza di una definizione di fonte legislativa o contrattuale che ne chiarisca le tipicità, deve intendersi un'attività intellettuale volta alla raccolta, al commento e all'elaborazione di notizie destinate a formare oggetto di comunicazione interpersonale attraverso gli organi di informazione (Trib. Milano 23 gennaio 2006). Si tratta inoltre di una prestazione che si connota per la creatività e per la mediazione intellettuale fra il fatto e la diffusione della conoscenza dello stesso (Cass. n. 28519/2008). Richiamando una nota massima giurisprudenziale il rapporto di lavoro giornalistico si declina in una "prestazione di lavoro intellettuale, della sfera di espressione originale o di critica rielaborazione del pensiero, la quale, utilizzando il mezzo di diffusione scritto, verbale o visivo, è diretta a comunicare ad una massa indifferenziata di utenti, idee, convinzioni o nozioni, attinenti ai campi più diversi della vita spirituale, sociale, politica, economica, scientifica e culturale, ovvero notizie rielaborate con obiettività, anche se non disgiunte da una valutazione critica" (Cass. n. 625/1982).

La connotazione creativa dell'attività svolta, i margini di autonomia e indipendenza e la diffusione dell'informazione ad una massa indeterminata di soggetti si assumono quindi come tratti qualificanti della fattispecie (v. Vallebona, 2005, 299).

La giurisprudenza ha inoltre precisato che gli strumenti propri dell'attività giornalistica non sono necessariamente rappresentati dal solo testo scritto, potendo riguardare anche le immagini (Cass. n. 5926/2008) ed altresì la prospettazione grafica della notizia. L'attività del grafico può quindi essere considerata attività giornalistica nel momento in cui "mediante l'espletamento di attività inerenti alla progettazione e alla realizzazione della pagina di giornale, esprime, con la collocazione del singolo pezzo giornalistico, come pure mediante la scelta dei caratteri topografici con i quali lo stesso viene riportato sulle pagine, una valutazione sulla rilevanza della notizia, valutazione rapportata ad un giudizio sull'idoneità del fatto ivi riferito ad incidere sul convincimento del lettore"

(Cass. n. 5926/2008; in senso analogo Trib. Milano 17 novembre 2007).

La fattispecie può rientrare nell'ambito del lavoro subordinato, pur declinandosi in una subordinazione attenuata, ma non è esclusa la sussunzione nell'alveo del lavoro autonomo. La giurisprudenza ha chiarito che la subordinazione rileva a fronte di una quotidiana presenza nella redazione, dell'utilizzazione delle strutture aziendali, della continuità delle prestazioni e, soprattutto, della soggezione alle specifiche direttive e disposizioni impartite dall'azienda, in linea con i contenuti precettivi dell'art. 2094 c.c.

Ai fini della riconducibilità del rapporto nel raggio protettivo del lavoro subordinato appare determinante che il giornalista sia tenuto stabilmente a disposizione dell'editore all'interno dell'organizzazione aziendale "di modo che con ciò sia stabilmente assicurata la soddisfazione di esigenze informative del giornale senza che a ciò rilevi né il luogo della prestazione lavorativa – la quale può certo essere eseguita anche a domicilio – né il mancato impegno in una attività quotidiana, né l'inosservanza di uno specifico orario di lavoro o la commisurazione della retribuzione a singole prestazioni" (Cass. n. 22882/2008; cfr. Cass. n. 290/2014). In considerazione della natura squisitamente intellettuale delle prestazioni, caratterizzate da creatività ed autonomia (Cass. n. 20015/2005), il vincolo di subordinazione viene infatti ravvisato "nell'inserimento continuativo ed organico delle prestazioni nella struttura organizzativa di redazione, senza l'apporto delle quali l'organo di informazione non sarebbe in grado di assicurare la quotidiana copertura delle esigenze informative (Trib. Firenze 29 gennaio 2002).

Viene tuttavia riconosciuto il diritto del giornalista di dimettersi, conservando tutti i benefici economici, nel caso di mutamento dell'indirizzo politico del giornale. La c.d. clausola di coscienza, inserita nei contratti collettivi, risponde all'esigenza di "contemperamento di due libertà: quella dell'editore di indirizzare la testata secondo la propria scelta e quella del giornalista di non subire un mutamento di quel rapporto di consonanza ideologica e di compatibilità politica che si ritiene sottostante alla scelta di collaborare con un determinato organo di informazione" (Del Conte, 2012).

Il mutamento dell'indirizzo politico del giornale può infatti "alterare i presupposti del contratto ed i termini della collaborazione professionale, facendo venir meno l'originario consenso del giornalista all'attività editoriale che aveva dato luogo all'instaurazione del rapporto" (Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, *Diritto del lavoro*, 2016, 85. In giurisprudenza v. Pret. Milano 6 novembre 1995).

La professione giornalistica può essere esercitata solo previa iscrizione all'albo professionale. La violazione di tale disposizione è punita a norma degli artt. 348 e 498 c.p., ove il fatto non costituisca un reato più grave (art. 45 legge n. 69/1963). L'iscrizione tardiva non consente di sanare ex post il rapporto (v. Ferraro G., 2011, 426; in giurisprudenza v. Cass. n. 16383/2008). Nel caso evocato la nullità del contratto non produce effetto nel periodo pregresso ai sensi dell'art. 2126 c.c. (Cass. n. 23472/2007). L'iscrizione è obbligatoria per i giornalisti che esercitano la professione in modo stabile, continuativo ed esclusivo. Per quanto riguarda i giornalisti pubblicisti, ovvero "coloro che, pur svolgendo attività giornalistica retribuita, hanno per professione altra attività", sono tenuti ad iscriversi in un particolare registro tenuto presso l'Ordine dei giornalisti (Cass. n. 23472/2007).

La disciplina del lavoro giornalistico è in linea di principio analoga a quella prevista

per il lavoro subordinato, sia pur con alcune peculiarità che solitamente trovano espressa regolazione nella fonte collettiva di settore (v. sui profili del rapporto tra legge e contrattazione collettiva Tebano, 2017). In particolare, oltre alle fonti legislative intervenute sulla fattispecie (legge 31 dicembre 2012, n. 233; legge 5 agosto 1981, n. 416; legge 3 febbraio 1963, n. 69) un ruolo determinante è da sempre svolto dalla contrattazione collettiva chiamata a contemperare l'esigenza di regolare la fattispecie con i principi costituzionalmente tutelati della libera manifestazione del pensiero, della libertà di informazione e del diritto di critica del giornalista.

In tema di licenziamento il giornalista è diversamente tutelato in ragione della natura della controparte datoriale.

Se si tratta di azienda che non riveste i tratti dell'impresa non si applica l'art. 18 Stat. lav. bensì la tutela obbligatoria *ex lege* n. 604/1966. C'è poi da precisare che per effetto del d.lgs. n. 23/2015 i lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti da organizzazioni di tendenza beneficiano sia della tutela obbligatoria poc' anzi evocata sia della tutela reintegratoria nei casi espressamente previsti. Laddove si tratti di datore di lavoro imprenditore di tendenza si applicherà l'art. 18 Stat. lav. come modificato dalla legge n. 92/2012 e dal d.lgs. n. 23/2015 (v. F. Carinci, De Luca Tamajo, Tosi, Treu, 2016, 86).

5. Lavoro nautico marittimo e della gente dell'aria

Nella sistematica del codice della navigazione esistono due sottotipi di lavoro nautico: il rapporto di arruolamento del personale addetto alla navigazione marittima e il rapporto di lavoro della gente dell'aria.

La specialità del rapporto di lavoro nautico trova espressa enucleazione nell'art. 1 c. nav. ai sensi del quale "in materia di navigazione, marittima, interna ed aerea, si applicano il presente codice, le leggi, i regolamenti, le norme corporative e gli usi ad essa relativi" mentre il diritto comune opera solo "ove manchino disposizioni del diritto della navigazione e non ve ne siano di applicabili per analogia". La previsione normativa dev'essere tuttavia letta anche alla luce del dettato costituzionale, la specialità del diritto della navigazione non potendo prescindere "dal principio di uguaglianza, dato che, proprio con riguardo al diritto del lavoro, in varie pronunce la Corte Costituzionale ha affermato l'illegittimità di norme del diritto speciale che comportavano un trattamento dei lavoratori nautici diverso, in peggio, ma anche in meglio, da quello disposto dal diritto comune senza essere giustificato da effettive esigenze oggettive, quali quelle legate alla sicurezza della navigazione" (Menghini, 2015, 3).

Il lavoro nautico, in entrambe le sue declinazioni, si caratterizza per una forte connotazione pubblicistica che influisce sia sulla costituzione del rapporto sia sullo svolgimento della professione nautica e conseguentemente sull'organizzazione del personale (Balletti, [anno](#), 149). Anche se gli ultimi interventi legislativi propendono per un'attenuazione dei vincoli pubblicistici, resta tuttora centrale l'esigenza di garantire un equo

bilanciamento tra l'interesse pubblicistico alla sicurezza della navigazione e l'eguaglianza sostanziale delle parti coinvolte nel rapporto. Si assiste così a movimenti ondine che se, per certi versi, portano a riconoscere una sorta di avvicinamento tra la disciplina speciale e la disciplina lavoristica di diritto comune, dall'altro lato continuano a fondarsi sulla "stretta connessione con l'interesse pubblico alla sicurezza della navigazione, da cui discende il carattere inderogabile delle norme che regolano determinati aspetti del lavoro nautico" (Minale, 1992, 402; Menghini, 1996, 287 a cui si rinvia anche per i riferimenti dottrinali sulla questione).

Sull'identificazione del perimetro tipologico del lavoro marittimo l'art. 114 c. nav. vi include la gente di mare (chi si imbarca per lavorare a qualsiasi titolo e per qualsiasi mansione), gli addetti ai servizi portuali (piloti, lavoratori portuali, palombari in servizio locale, ormeggiatori, barcaioi), gli impiegati nei cantieri navali (ingegneri navali; costruttori navali; maestri d'ascia e i calafati).

Il codice della navigazione ha introdotto una disciplina speciale con riferimento alla natura, alle caratteristiche e alla disciplina del rapporto di lavoro (artt. 323-513 c. nav.). Trovano inoltre applicazioni importanti fonti di diritto internazionale ed europeo tra le quali la Convenzione internazionale sugli Standard di addestramento, Certificazione e Tenuta della guardia per i marittimi; la Convenzione internazionale sul lavoro marittimo n. 186 dell'OIL, ratificata dalla legge n. 113/2013; la direttiva europea 2008/106/CE, concernente i requisiti minimi di formazione per la gente di mare e la direttiva europea 2012/35/UE che modifica la direttiva 2008/106/CE, concernente i requisiti minimi di formazione della gente di mare, attuata in Italia con il d.lgs. 12 maggio 2015, n. 71 applicabile ai lavoratori marittimi a bordo di navi battenti bandiera italiana.

Per quanto concerne il personale aereonautico vi rientrano i piloti, gli assistenti di volo, gli addetti al controllo degli apparati di bordo, il personale di terra, i controllori di volo, i tecnici addetti alla manutenzione, gli addetti ai controlli di sicurezza (artt. 731-733 c. nav.). La categoria include, quindi, sia il personale di volo sia il personale di terra, pur differenziandosi in alcuni profili la relativa disciplina. Oltre al codice della navigazione (artt. 900-1021 c. nav.) e alla legislazione ordinaria, applicabile per quanto compatibile con la specialità del rapporto, rileva un sistema frastagliato e composito di norme internazionali ed europee a tutela della sicurezza in volo. Tra le altre si segnalano il Regolamento CE n. 216/2008 del Parlamento Europeo e del Consiglio sui requisiti di accesso e il Regolamento UE n. 1178/2011 del 3 novembre 2011, così come modificato dal Regolamento UE n. 290/2012 del 30 marzo 2012.

Tra i riflessi più evidenti dell'ingerenza pubblicistica nel lavoro nautico si colloca la disciplina sui criteri di accesso allo svolgimento delle professioni marittime e aereonautiche. Per il personale marittimo è intervenuto da ultimo il d.lgs. n. 71/2015, in attuazione della direttiva 2012/35/UE sui requisiti minimi di formazione della gente di mare. Per il personale aeronautico "i titoli professionali, i requisiti e le modalità per il rilascio, il rinnovo, la reintegrazione, la sospensione o la revoca delle licenze, degli attestati e delle altre forme di certificazione sono disciplinati da regolamenti dell'ENAC, emanati in conformità all'articolo 690 e rispondenti alla normativa comunitaria" (art. 734 c. nav.).

Oltre alla previsione che impone l'accertamento dell'idoneità fisica e tecnica del can-

didato, il personale assunto dev'essere iscritto in uno specifico albo (si parla di "matricola" per la gente di mare e di "albo o registro" per la gente dell'aria), pena la nullità del contratto.

Con riferimento specifico al contratto della gente di mare, anche definito come contratto di arruolamento, si configura come un contratto sottoscritto tra l'armatore e il personale marittimo (art. 327 c. nav.) che può essere a tempo determinato (per una massimo di 12 mesi), oppure a tempo indeterminato, o ancora limitato ad un solo viaggio o ad una serie di viaggi (art. 325, comma 1, c. nav.).

In particolare "il contratto a tempo determinato e quello per più viaggi non possono essere stipulati per una durata superiore ad un anno; se sono stipulati per una durata superiore, si considerano a tempo indeterminato. Se, in forza di più contratti a viaggio, o più contratti a tempo determinato, ovvero di più contratti dell'uno o dell'altro tipo, l'arruolato presta ininterrottamente servizio alle dipendenze dello stesso armatore per un tempo superiore ad un anno, il rapporto di arruolamento è regolato dalle norme concernenti il contratto a tempo indeterminato. Agli effetti del comma precedente, la prestazione del servizio è considerata ininterrotta quando fra la cessazione di un contratto e la stipulazione del contratto successivo intercorre un periodo non superiore a 60 giorni" (art. 325 c. nav.). La Corte di giustizia ha inoltre statuito l'applicabilità al lavoro nautico della disciplina europea sul contratto a termine (Cause riunite C-362/12, C-363/13, C-407/14, caso Fiamingo del 3 luglio 2014). Nella stessa direzione si è poi mossa la Corte di Cassazione precisando tuttavia che "l'applicabilità anche al lavoro nautico dell'Accordo quadro sul contratto di lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE non implica di per sé anche l'applicabilità al contratto di arruolamento a termine della normativa italiana che all'Accordo ha dato esecuzione, vale a dire il d.lgs. n. 368/2001, stante il principio di specialità sancito dall'art. 1 c. nav., che ammette l'operatività del diritto comune solo in caso di mancanza di norme poste direttamente dal diritto speciale nautico o da questo ricavabili per analogia" (Cass. n. 62/2015, per un commento v. Menghini, 2015).

La stipula del contratto di arruolamento marittimo avviene con atto pubblico, a pena di nullità. Il soggetto datoriale si identifica nell'armatore ovvero colui che organizza l'attività e ne assume i relativi rischi. L'armatore è infatti "responsabile dei fatti dell'equipaggio e delle obbligazioni contratte dal comandante della nave, per quanto riguarda la nave e la spedizione" (art. 274 c. nav.). L'armatore è anche colui che con atto volontario di natura privatistica nomina il comandante tra coloro che sono in possesso delle caratteristiche richieste dall'art. 292 c. nav. Con la nomina si formalizza il contratto di arruolamento tra il comandante e l'armatore (art. 895 c. nav.).

Per quanto concerne invece il contratto di lavoro del personale di volo, esso può essere stipulato a tempo indeterminato o a tempo determinato ed è ricondotto nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato con elementi di specialità (v. in particolare gli artt. 900-923 c. nav.). La forma scritta è richiesta ad probationem (art. 903 c. nav.).

Si tratta di un contratto sottoscritto tra il personale della navigazione aerea e il c.d. esercente (art. 731 c. nav.). La composizione dell'equipaggio "è determinata dall'esercente, in relazione alle caratteristiche ed all'impiego dell'aeromobile, con le modalità e nei limiti stabiliti da leggi speciali e da regolamenti. Per gli aeromobili da trasporto di

persone in servizio pubblico, la composizione dell'equipaggio deve in ogni caso essere approvata dal ministro per l'aeronautica (art. 896 c. nav.). C'è inoltre da osservare che "tutto il personale di volo è sottoposto all'autorità del comandante dell'aeromobile (art. 809 c. nav.) ed è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e risultanti dal contratto, fatta eccezione dei casi in cui il comandante reputi necessario richiedere una modifica delle mansioni (art. 905 c. nav.) per esigenze di sicurezza e nell'interesse della navigazione. Resta tuttavia salvo il diritto dei componenti dell'equipaggio, che esercitano mansioni diverse da quelle per le quali sono stati assunti, alla " maggiore retribuzione che sia connessa a tali mansioni (art. 905 c. nav.). Al personale di volo ed a quello che viene temporaneamente comandato a prestare servizio a bordo, dev'essere corrisposta oltre alla retribuzione pattuita "un'indennità di volo nella misura stabilita dalle norme corporative e in mancanza dagli usi" (art. 907 c. nav.).

Un'ultima breve considerazione attiene alla disciplina delle condizioni di svolgimento del rapporto nautico, sia marittimo che aeronautico. Se per espressa previsione legislativa ferme restando le norme di cui agli artt. 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi statutari alle imprese di navigazione per il personale navigante (art. 35 Stat. lav.), la giurisprudenza ha altresì stabilito per il lavoro marittimo l'applicabilità degli artt. 7 (Corte cost. n. 364/1991), 18 (Corte cost. n. 41/1991) e 28 Stat. lav. (Cass. n. 5209/2010).

Sulla disciplina limitativa dei licenziamenti vige una sostanziale uniformità tra le due forme di lavoro nautico. Dopo una serie di contrasti interpretativi la Corte costituzionale (Cort cost. n. 96/1987; Corte cost. n. 41/1991) ha definitivamente sancito l'applicabilità della legge n. 604/66 e dell'art. 18 legge n. 300/1970, laddove ne sussistano i presupposti, al personale marittimo e aereo (V. [Mutarelli M.M.](#), 2010, 790).

Per il personale marittimo tra i casi di risoluzione di diritto del contratto di arruolamento si annovera la perdita totale della nave ovvero l'impossibilità di navigare, la malattia o lesioni dell'arruolato che deve essere sbarcato, la cancellazione dalle matricole, la sospensione o interdizione dai titoli professionali o dalla professione marittima dell'arruolato (art. 343 c. nav.).

Per il personale aeronautico i casi di risoluzione del rapporto sono la morte del lavoratore, la cancellazione del nominativo del lavoratore dagli albi o dal registro, la sospensione o l'interdizione dal titolo professionale o dall'esercizio della professione aeronautica, e ancora il ritiro della licenza (art. 914 c. nav.).

6. Lavoro sportivo

Il lavoro sportivo è disciplinato dalla legge n. 91/1981, così come modificata dalla l. n. 586/1996 ma, come è stato ben rappresentato in dottrina, sulla fattispecie insiste "il crocevia di una pluralità di ordinamenti" (Tebano, 2014, 737) affermandosi un sistema composito di fonti sia per livello e ambito di applicazione (nazionali versus sovranazionali), sia per natura (legge versus contrattazione individuale e collettiva). C'è inoltre da osservare che il relativo ordinamento sportivo "tende a porsi in una posizione di spiccata

autonomia a fronte di quello statale, elaborando norme, procedure e sanzioni “interne” al mondo sportivo ed indifferenti all’ordinamento generale” (Mazzotta, 2011, 137).

Il contratto di lavoro sportivo, stipulato tra una società sportiva e uno sportivo professionista (art. 3 legge n. 91/1981), può essere a tempo indeterminato o a termine (con una durata non superiore ai 5 anni dalla data di costituzione del rapporto).

La legge individua espressamente coloro che rientrano nella categoria degli sportivi professionisti ovvero atleti, allenatori, direttori tecnico-sportivi e preparatori atletici che “esercitano l’attività sportiva a titolo oneroso, con carattere di continuità, nell’ambito delle discipline regolamentate dal CONI e che conseguono la qualificazione dalle federazioni sportive nazionali secondo le norme emanate dalle federazioni stesse, con l’osservanza delle direttive stabilite dal CONI per la distinzione dell’attività dilettantistica da quella professionista” (art. 2 legge n. 91/1981).

Le caratteristiche tipologiche del rapporto insistono quindi sin primis sull’identificazione dello sportivo professionista ad opera delle Federazioni – alle quali viene riconosciuto un potere qualificatorio di estrema rilevanza sia pur nel rispetto di quanto stabilito dal CONI e dalle fonti internazionali intervenute sulla regolazione dello sport professionistico –, secondariamente sull’onerosità dell’attività svolta e infine sulla continuità della prestazione resa.

Tra gli aspetti che più hanno fatto discutere si annovera la questione della valenza attribuibile alla qualificazione attribuita dalle Federazioni al rapporto (v. Bellavista, 1997, 521; Tosi, 2008, 1716). In linea generale deve ritenersi che, in difetto di qualificazione professionistica, il rapporto, anche in presenza degli altri elementi identificativi, è considerato formalmente dilettantistico e, come tale, sottratto alle disposizioni della legge n. 91/1981. Da qui situazioni di fatto identiche e ormai generalizzate nello sport ad alto livello (diverse, semmai, solo sul piano quantitativo ovvero sull’entità dei compensi) soggiacciono a discipline diverse solo in base all’elemento formale della qualificazione federale (v. Frattarollo, 2015, 17 e ivi riferimenti dottrinali). Sul punto la giurisprudenza europea sembra tuttavia porsi in un’altra direzione rispetto alla disciplina italiana in quanto attribuisce rilievo esclusivo al fatto che la prestazione viene retribuita e si configura come un’attività economica (tra le altre C-51/96, C-191/97, C-176/96), facendo quindi astrazione del distinguo tra professionismo e dilettantismo (Dentici, 2009, 1059).

Il lavoro sportivo rientra nella fattispecie speciale di lavoro subordinato *ex art.* 2094 c.c. ma non è esclusa, in presenza di determinati presupposti, la riconducibilità nell’alveo del lavoro autonomo.

Se per gli atleti il rapporto viene configurato come di lavoro autonomo in caso di attività svolta nell’ambito di una singola manifestazione sportiva, ovvero di atleta non vincolato quanto alla frequenza di sedute di allenamento o frequenza di sedute di preparazione, o ancora nella specifica ipotesi in cui la prestazione oggetto di contratto non superi le otto ore lavorative (art. 3, comma 2, legge n. 91/1981), per tutti gli altri sportivi sarà la giurisprudenza caso per caso a stabilire la natura del rapporto. In dottrina si è sostenuto che l’art. 3, comma 2, legge n. 91/1981, nel definire i requisiti di qualificazione della prestazione, instaura per un verso “una presunzione di subordinazione” (Esposito,

Gaeta, Santucci, Viscomi, Zoppoli A., Zoppoli L., 2015, 358) e per altro esplicita i requisiti qualificanti dell'autonomia (Cass. n. 11540/1996).

Il legislatore pare altrimenti "animato dall'intento di dettare una disciplina comune a tutto il lavoro professionistico sportivo, fissando anche i parametri idonei, in linea di principio, a stabilire *ex ante* la natura e la disciplina dei singoli rapporti" (v. Frattarollo, 2015, 22).

L'assunzione avviene in modo diretto e per atto scritto, a pena di nullità, conformemente a un contratto-tipo predisposto ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate (art. 4, comma 1, legge n. 91/1981).

Il contratto viene stipulato tra lo sportivo e la federazione in quanto la legge n. 91/1981 non trova applicazione nel caso di contratti sottoscritti con altri organismi sportivi. Il contratto dev'essere depositato dalla società sportiva presso la federazione sportiva nazionale ai fini dell'approvazione. Si è discusso in dottrina e in giurisprudenza sulla validità di patti individuali che stabiliscono condizioni derogatorie rispetto a quanto previsto dal contratto tipo. L'orientamento maggioritario ne sostiene la validità a meno che non si tratti di clausole contenenti deroghe peggiorative, nel qual caso saranno sostituite di diritto da quelle del contratto tipo.

Se "nel caso della qualificazione professionistica dell'attività sportiva la legge ha concesso alle federazioni il potere di autodeterminazione, nella definizione delle modalità di costituzione del rapporto di lavoro professionistico ha attuato un processo in un certo senso inverso, ma di egual valore, con l'assunzione di un modello legale ricavato da quello già adottato dall'ordinamento calcistico e, quindi, con la conferma dell'autonomia funzionale dell'organizzazione sportiva e, al tempo stesso, con la consacrazione sul piano degli interessi generali, sottesi alla disciplina legale del lavoro sportivo, della funzione di regolamentazione giuridico sportiva devoluta agli enti rappresentanti, del resto già inseriti in una struttura di natura pubblicistica" (Frattarollo, 2015, 31).

Tra le clausole imposte per legge nel contratto individuale vi è quella che prevede "l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici" (art. 4 legge n. 91/1981) mentre sono escluse "clausole di non concorrenza o, comunque, limitative della libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla risoluzione del contratto stesso né può essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni" (art. 4 legge n. 91/1981). Prima dell'entrata in vigore della legge n. 91/1981 era espressamente riconosciuto un "vincolo sportivo" tra il professionista e la società, vincolo che si estendeva anche oltre la cessazione del rapporto. La legge poc'anzi richiamata ha invece sancito l'obbligo del pagamento di un'indennità di "preparazione e promozione dell'atleta professionista" dovuta dalla società cessionaria a quella cedente ma per effetto del noto caso Bosman (C-415/1995) l'indennità in parola è stata sostituita da un "premio di addestramento e formazione tecnica".

Per quanto riguarda poi la disciplina del rapporto, ai sensi dell'art. 4 della legge n. 91/81, non si applicano le norme contenute nello Statuto dei lavoratori e, in particolare, gli artt. 4 (*divieto dell'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo dell'attività dei lavoratori*); 5 (*divieto di accertamenti sanitari da parte del datore di lavoro*); 13 (*assegnazione alle mansioni d'assunzione o a quelle corrispondenti*

alla categoria superiore successivamente acquisite; divieto di dequalificazione e di riduzione della retribuzione; divieto di trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra); 18 (diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro e al risarcimento del danno in caso d'inefficacia o d'illegittimità del licenziamento). Come detto il lavoro sportivo non rientra nelle disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 in materia di licenziamento.

7. Lavoro carcerario

Il lavoro dei detenuti ha trovato espressa regolamentazione nella legge 26 luglio 1975, n. 354 e nel d.p.r. n. 431/1976 (il regolamento di attuazione è stato sostituito dal d.p.r. 30 giugno 2000, n. 230). L'architettura regolativa evocata deve necessariamente leggersi alla luce dei precetti costituzionali e, in particolare, dell'art. 27 c.3 Cost. ai sensi del quale “le pene non possono consistere in trattamenti contrari al senso di umanità e devono tendere alla rieducazione del condannato”.

Gli istituti penitenziari sono tenuti a promuovere “la destinazione dei detenuti e degli internati al lavoro e la loro partecipazione a corsi di formazione professionale” (art. 15 legge n. 354/1975). La previsione non determina il sorgere in capo al detenuto di un diritto soggettivo ma piuttosto legittima un'aspettativa nei confronti dell'amministrazione penitenziaria (v. in questo senso Pellacani, 2009, 1486; Marinelli, 2014, 9; Marcianò, 2014, 167). I posti di lavoro, a disposizione della popolazione detenuta di ciascun istituto, sono fissati in un'apposita tabella predisposta dalla direzione e distinta tra lavorazioni interne, lavorazioni esterne, servizi di istituto. Nella tabella, sono, altresì, indicati i posti di lavoro disponibili all'interno per il lavoro a domicilio, nonché i posti di lavoro disponibili all'esterno (art. 47, comma 10, d.p.r. n. 230/2000).

Per espressa previsione normativa il lavoro penitenziario non deve avere “carattere affittivo” e deve essere remunerato. Si prevede inoltre che “l'organizzazione e i metodi del lavoro penitenziario devono riflettere quelli del lavoro nella società libera al fine di far acquisire ai soggetti una preparazione professionale adeguata alle normali condizioni lavorative per agevolarne il reinserimento sociale” (art. 20, comma 5, legge n. 354/1975).

Il lavoro dei detenuti è “obbligatorio” (art. 20, comma 3, legge n. 354/1975) per i condannati nel senso che “l'obbligazione di lavorare non sorge contrattualmente per rispondere ad interessi privati – come avviene per il lavoro libero – ma nasce *ex lege* in adempimento di una obbligazione scaturente da una sentenza di condanna che risponde all'interesse pubblico alla rieducazione sociale del condannato” (Marinelli, 2014, 7 e ivi riferimenti bibliografici. Per una diversa lettura v. **Scognamiglio**, 2008, 1634 secondo il quale l'obbligo di lavoro deve essere inteso “piuttosto che nell'accezione tecnica-giuridica del termine, nel senso dell'indicazione di una linea programmatica e del dovere del detenuto di tener conto delle occasioni di lavoro che gli vengono offerte”).

Dal combinato disposto della legge n. 354/1975 e del d.p.r. n. 230/2000 si evince che il lavoro carcerario viene generalmente ricondotto nell'ambito del lavoro subordinato ma non è esclusa la possibilità che si configuri come un rapporto di lavoro autonomo (art. 20, comma 14, legge n. 354/1975).

Appare inoltre centrale, ai fini dell'inquadramento della fattispecie, il distinguo tra l'attività svolta all'interno o all'esterno della struttura penitenziaria. Richiamando quando statuito dalla Corte costituzionale esistono quattro differenti tipologie di rapporto di lavoro carcerario: il lavoro svolto all'interno dell'istituto alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria (c.d. lavori domestici interni quali il cuoco, l'addetto alla manutenzione, ma anche sarti, tipografi, grafici, ecc.); il lavoro svolto all'interno dell'istituto ma alle dipendenze di terzi (c.d. lavorazioni); il lavoro extramurario svolto in regime di semilibertà; il lavoro all'esterno – di cui all'art. 21 della legge n. 354/1975 – alle dipendenze di un soggetto privato ma sotto il diretto controllo della direzione carceraria. Gli aspetti più problematici in sede interpretativa ed applicativa attengono alla prima fattispecie, trattandosi di rapporto di lavoro privo di una genesi contrattuale e di una finalizzazione lucrativa. Da qui l'interrogativo sulla sua riconducibilità all'interno del lavoro subordinato e le conseguenti incertezze sulla disciplina applicabile.

Come si è visto la prestazione offerta all'interno della struttura penitenziaria può essere resa alle dipendenze della struttura stessa oppure di terzi.

Nel primo caso si rientra nei c.d. lavori domestici rispetto ai quali la dottrina ha posizioni tutt'altro che uniformi: da un lato c'è chi esclude la natura subordinata del rapporto in ragione del fine rieducativo che lo contraddistingue, del fatto che origina da un obbligo di legge e non da un contratto, e della finalizzazione ad un interesse dell'amministrazione penitenziaria; dall'altro lato ci sono coloro che, diversamente, sostengono con forza la sua riconducibilità entro il braccio protettivo della subordinazione (v. sulla querelle dottrinale Scognamiglio [R.](#), 2008, 1636). Ancora una volta è apparso determinante il contributo della Corte costituzionale secondo la quale, nell'ambito delle diverse tipologie di lavoro dei detenuti, di cui all'art. 20 legge n. 354/1975, il rapporto con l'amministrazione penitenziaria dev'essere accertato in sede giudiziale e “ove ne sussistano le caratteristiche, alla soggezione derivante dallo stato di detenzione si affianca, distinguendosene, uno specifico rapporto di lavoro subordinato, con il suo contenuto di diritti (tra cui quelli previsti dall'art. 2109 c.c.) e di obblighi” (Corte cost. n. 158/2001; ma già in questi termini Corte cost. n. 1087/1988).

Se, da un lato, “il lavoro del detenuto, specie quello intramurario, presenta le peculiarità derivanti dalla inevitabile connessione tra profili del rapporto di lavoro e profili organizzativi, disciplinari e di sicurezza, propri dell'ambiente carcerario; per cui è ben possibile che la regolamentazione di tale rapporto conosca delle varianti o delle deroghe rispetto a quella del rapporto di lavoro in generale”, al contempo “né tale specificità, né la circostanza che il datore di lavoro possa coincidere con il soggetto che sovrintende alla esecuzione della pena, valgono ad affievolire il contenuto minimo di tutela che, secondo la Costituzione, deve assistere ogni rapporto di lavoro subordinato” (Corte cost. n. 158/2001).

Venendo poi al profilo più critico, ovvero la disciplina del rapporto, il quadro normativo non risulta particolarmente esaustivo limitandosi ad intervenire sulla procedura e sui criteri di accesso al lavoro, sulla determinazione della retribuzione e sul potere disciplinare. Permane una sostanziale linea di demarcazione tra il lavoro carcerario e il lavoro libero (v. l'ampia disamina sul punto di Marinelli, 2014, secondo la quale la ragione principale dev'essere ricercata nel fatto che “manca una separazione netta tra il rapporto

punitivo e il rapporto di lavoro, essendo l'amministrazione parte in entrambi i rapporti").

Per quanto riguarda l'accesso al lavoro "il collocamento al lavoro da svolgersi all'interno dell'istituto avviene nel rispetto di graduatorie fissate in due apposite liste, delle quali una generica e l'altra per qualifica o mestiere" (art. 20, comma 7, legge n. 354/1975). Per la formazione delle graduatorie all'interno delle liste per il nulla-osta agli organismi competenti per il collocamento, è istituita, presso ogni istituto, un'apposita commissione (art. 20, comma 8, legge n. 354/1975) che nella definizione della graduatoria deve tenere conto di criteri tassativamente indicati (art. 20, comma 6, legge n. 354/1975).

Il lavoro carcerario dev'essere retribuito "in relazione alla quantità e qualità del lavoro effettivamente prestato alla organizzazione e al tipo del lavoro del detenuto in misura non inferiore ai due terzi del trattamento economico previsto dai contratti collettivi di lavoro" (art. 22 legge n. 354/1975). Viene costituita a tal fine una commissione (presieduta dal direttore generale degli istituti di prevenzione e di pena) che ha altresì il compito di stabilire "il numero massimo di ore di permesso di assenza dal lavoro retribuite e le condizioni e modalità di fruizione delle stesse da parte dei detenuti e degli internati addetti alle lavorazioni, interne o esterne, o ai servizi di istituto". La durata delle prestazioni lavorative "non può superare i limiti stabiliti dalle leggi vigenti in materia di lavoro e, alla stregua di tali leggi, sono garantiti il riposo festivo e la tutela assicurativa e previdenziale" (art. 20, comma 16, legge n. 354/1975).

Infine il potere disciplinare viene regolato alla stregua della disciplina ordinaria con un richiamo esplicito al diritto del detenuto di essere sanzionato solo per fatti espressamente previsti nel regolamento (art. 38, comma 1, legge n. 354/1975), all'obbligo di motivazione della sanzione che deve altresì risultare proporzionata alla natura e alla gravità del fatto oltre a dover rientrare tra quelle tassativamente previste dalle norme (artt. 39-40 legge n. 354/1975), al diritto di difesa del detenuto.

Abbiamo poi detto che il lavoro prestato all'interno della struttura penitenziaria è possibile anche per il tramite di terzi. La legge consente infatti a qualunque soggetto, diverso dall'amministrazione penitenziaria, di "organizzare e gestire direttamente qualunque attività lavorativa all'interno degli istituti di pena" (legge n. 296/1993; per un commento v. specificamente Marinelli, 2014, 19) rinviandosi per la disciplina dei relativi rapporti alla normativa sul lavoro a domicilio (v. per i profili critici del lavoro a domicilio svolto all'interno di un carcere, ovvero in locale non di pertinenza del lavoratore, l'interessante analisi di Alcaro, 2016).

Per quanto riguarda invece il lavoro prestato all'esterno, esso è sottoposto a vincoli particolari richiedendo una preventiva autorizzazione da parte della direzione dell'istituto che terrà conto di una serie di elementi tra i quali la tipologia della pena, la durata delle misure di privazione della libertà, i rischi di reiterazione del reato (art. 48 d.p.r. n. 230/2000). La prestazione deve essere inoltre resa "in condizioni idonee a garantire l'attuazione positiva degli scopi previsti dall'art. 15 legge n. 354/1975" e se si tratta di imprese private "il lavoro deve svolgersi sotto il diretto controllo della direzione dell'istituto a cui il detenuto o internato è assegnato, la quale può avvalersi a tal fine del personale dipendente e del servizio sociale" (art. 21 legge n. 354/1975 come novellato dalla legge n. 663/1986).

Con riferimento alla disciplina applicabile “con l’accesso al lavoro extramurario il detenuto è ammesso a svolgere un’attività che, attuandosi al di fuori delle mura carcerarie e comportando l’immissione in una normale organizzazione produttiva alle dipendenze di un normale imprenditore, si differenzia dal lavoro libero essenzialmente e soltanto in ragione della particolare condizione soggettiva del prestatore d’opera. Il legame giuridico si instaura tra lo stesso lavoratore e l’impresa, la quale assume, perciò, la posizione di datore di lavoro con tutti gli oneri relativi connessi” (Vanacore, 2006, 7). In questo senso si è espressamente riconosciuto che “i detenuti e gli internati ammessi al lavoro all’esterno esercitano i diritti riconosciuti ai lavoratori liberi, con le sole limitazioni che conseguono agli obblighi inerenti alla esecuzione della misura privata della libertà” (art. 48, comma 11, d.p.r. n. 342/2000).

In conclusione preme osservare che sullo sfondo del dibattito in ordine all’inquadramento contrattuale e alla disciplina applicabile al lavoro carcerario resta centrale il monito della Corte costituzionale secondo la quale posto che “il lavoro dei detenuti, sia che venga svolto in favore dell’amministrazione penitenziaria, sia che venga effettuato – come avviene sempre più di frequente – alle dipendenze di terzi, implica una serie di diritti e obblighi delle parti, modulati sulla base contrattuale dei singoli rapporti instaurati”, ciò che dev’essere garantito è il “primato della persona umana, proprio del vigente ordinamento costituzionale”. Da qui discende, come necessaria conseguenza, che i diritti fondamentali devono trovare “nella condizione di coloro i quali sono sottoposti ad una restrizione della libertà personale i limiti ad essa inerenti, connessi alle finalità che sono proprie di tale restrizione, ma non sono affatto annullati da tale condizione” (Corte cost. 27 ottobre 2006, n. 341, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, II, 599 con nota di Vitali). Se quindi è certamente comprensibile l’esigenza di intervenire con previsioni *ad hoc* sul lavoro carcerario, anche per esigenze di pubblica sicurezza e per la tutela di interessi generali, al contempo le stesse non possono spingersi fino al punto di minare la dignità dei lavoratori e quindi compromettere lo stesso scopo rieducativo della pena.

8. Portierato

Il portierato si configura come un rapporto costituito tra un lavoratore, al quale si attribuiscono compiti di pulizia, vigilanza e custodia, e uno stabile condominiale (o comunque più di uno qualora vi sia un Accordo in questo senso). La figura del datore di lavoro è di regola associata ai proprietari degli appartamenti che si avvalgono, dove imposto per legge, di un amministratore. Al lavoratore sono attribuite di regola mansioni di vigilanza, di custodia (in particolare se usufruisce dell’alloggio di servizio), oltre a mansioni accessorie quali la pulizia dello stabile o il ritiro e consegna della corrispondenza o ancora quanto espressamente stabilito in sede di contrattazione collettiva.

Il portierato rientra nei contratti speciali di lavoro subordinato ma per la particolarità dell’attività resa la disciplina sul lavoro subordinato si applica solo in quanto compatibile con la specialità del rapporto (Cass. n. 11638/90; Cass. n. 7257/1991).

Le fonti di regolazione dell’istituto appaiono estremamente datate anche se tuttora

vigenti. Si tratta, in particolare, della legge 9 aprile 1952, n. 401, della legge 31 marzo 1954, n. 109, del d.p.r. n. 616/1977 al quale devono aggiungersi le disposizioni dei contratti collettivi.

Tra gli elementi identificativi della fattispecie vi può essere la fruizione di un alloggio, anche se la giurisprudenza lo ritiene non determinante ai fini della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato (Cass. n. 7119/ 2002; in senso difforme Cass. n. 11638/1990). Per quanto riguarda il trattamento retributivo il portiere ha diritto ad un salario mensile, integrato con alcune indennità specifiche previste dal contratto collettivo, oltre all'alloggio gratuito. In caso di assenza il portiere ha la possibilità di farsi sostituire. Il portiere è tenuto a garantire la reperibilità nei limiti del suo diritto al riposo settimanale, alle ferie e alle festività.

MANCA LA BIBLIOGRAFIA PER TUTTI GLI AUTORI INSERITI NEL TESTO: completare fornendo un file word, grazie

E. Ales - D. Borghesi - V. Brino - L. Calafà - M.T. Carinci - G. Cavallini
L. Fiorillo - D. Gottardi - A. Lassandari - A. Occhino - G. Pensabene Lioni
A. Perulli - S. Renga - V. Speziale - P. Tullini - G. Zilio Grandi

LETTURE DI DIRITTO DEL LAVORO



G. Giappichelli Editore

€ 40,00



© Copyright 2019 - G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO
VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111 - FAX 011-81.25.100
<http://www.giappichelli.it>

ISBN/EAN 978-88-921-2030-3

Stampa: Rotolito S.p.A. - Pioltello (MI)

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume/fascicolo di periodico dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941, n. 633.

Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali, Corso di Porta Romana 108, 20122 Milano, e-mail autorizzazioni@clearedi.org e sito web www.clearedi.org.

INDICE

	<i>pag.</i>
CAPITOLO 1	
LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO ITALIANO	3
<i>Luigi Fiorillo</i>	
CAPITOLO 2	
IL SISTEMA DI RAPPRESENTANZA DEI LAVORATORI NELL'IMPRESA	45
<i>Edoardo Ales</i>	
CAPITOLO 3	
LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	71
<i>Valerio Speciale</i>	
CAPITOLO 4	
SCIOPERO E CONFLITTO COLLETTIVO	115
<i>Andrea Lassandari</i>	
CAPITOLO 5	
LE POLITICHE DELL'IMPIEGO	147
<i>Donata Gottardi</i>	
CAPITOLO 6	
I SERVIZI PER L'IMPIEGO E IL COLLOCAMENTO	169
<i>Antonella Occhino</i>	
CAPITOLO 7	
LE TIPOLOGIE CONTRATTUALI NEL DIRITTO DEL LAVORO	191
<i>Adalberto Perulli</i>	

di ciascun volume/
commi 4 e 5, della

e o comunque per
izzazione rilasciata
Porta Romana 108,

CAPITOLO 8	
LA RETRIBUZIONE COLLEGATA ALLA PRODUTTIVITÀ AZIEN- DALE: QUADRO DI RIFERIMENTO E IMPATTO DELL'ACCORDO SUI LIVELLI RETRIBUTIVI	225
<i>Gaetano Zilio Grandi e Giuseppina Pensabene Lioni</i>	
CAPITOLO 9	
LE SOSPENSIONI DEL RAPPORTO DI LAVORO	255
<i>Laura Calafà</i>	
CAPITOLO 10	
IL LICENZIAMENTO: TIPOLOGIA E DISCIPLINA	275
<i>Maria Teresa Carinci e Gionata Cavallini</i>	
CAPITOLO 11	
LA PREVENZIONE DEI RISCHI PROFESSIONALI	321
<i>Patrizia Tullini</i>	
CAPITOLO 12	
IL PROCESSO DEL LAVORO IN ITALIA	349
<i>Domenico Borghesi</i>	
CAPITOLO 13	
IL SISTEMA DI SICUREZZA SOCIALE	371
<i>Simonetta Renga</i>	
CAPITOLO 14	
LE RELAZIONI DI LAVORO SPECIALI	411
<i>Vania Brino</i>	
CAPITOLO 15	
IL LAVORO AUTONOMO	437
<i>Adalberto Perulli</i>	
GLI AUTORI	469