

FONDAZIONE STUDI

CONSIGLIO NAZIONALE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

Commissione dei principi interpretativi delle leggi in materia di lavoro

“IL LAVORO A PROGETTO – Principio n. 17”

1. Premessa

Il 24 novembre 2010 è entrata in vigore la legge n. 183/2010 (cd. collegato lavoro) che ha apportato alcune novità alla materia delle collaborazioni coordinate e continuative. Inoltre, dopo l'entrata in vigore della D.Lgs. 276/2003 sono state diverse le pronunce giurisprudenziali di merito che hanno meglio definito la figura del collaboratore a progetto.

Pertanto, si è reso necessario analizzare le novità sopra evidenziate integrando alcuni profili del principio n. 1/2004 (a cui si rimanda per una corretta ed esaustiva lettura).

Coordinamento temporale della prestazione e requisiti del progetto, programma o fase di esso;

L'art. 62 comma 1, lett. d) del D. Lgs 276/03 (in seguito detto decreto) stabilisce che nel contratto devono essere presenti le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicarne l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa. Pur tuttavia si ritiene che la previsione di fasce orarie vincolanti per il collaboratore entro le quali svolgere la prestazione non siano incompatibili con il lavoro a progetto, purché il rispetto risulti necessario in funzione del coordinamento tra il collaboratore stesso e l'organizzazione del committente.

Sembra univoco anche l'orientamento che equipari la mancata corrispondenza del progetto/programma con l'attività di fatto svolta, la carenza o non configurabilità del progetto/programma, un progetto non sufficientemente specifico o generico, alla mancata individuazione del progetto/programma (Trib. Milano 23.03.2006 n. 822, Trib. Milano 23.03.2006 n. 836, Trib. Arezzo 21.04.2006, Trib. Milano 02.08.2006, Trib. Milano 18.08.2006, Trib. Milano 24.10.2006, Trib. Milano 12.12.2006, Trib. Milano 08.01.2007, Trib. Milano 18.01.2007, Trib. Milano 24.01.2007, Trib. Milano 02.02.2007, Trib. Milano 05.02.2007, Trib. Bologna 06.02.2007, Trib. Milano 17.11.2007, Trib. Milano 12.07.2007, Trib. Milano 12.10.2007, Trib. Brescia 04.04.2008).

Più complesso e contrastante è invece l'orientamento sui requisiti del progetto, programma o fase di esso anche in considerazione del fatto che la norma prevede solamente la specificità del progetto (art. 61, D.Lgs. 276/2003) e l'indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, nel suo contenuto caratterizzante (art. 62, D.Lgs. 276/2003). Per quanto riguarda la specificità del progetto questo non può essere standardizzato per una pluralità di contratti ed identificarsi con l'attività aziendale (Trib. Torino

05.04.2005); il progetto deve essere adeguatamente descritto e non può consistere in una mera e semplice descrizione delle mansioni del lavoratore senza alcun accenno all'obiettivo che si intende raggiungere ed alle attività funzionali per il suo raggiungimento (Trib. Milano 02.08.2006, Trib. Milano 18.08.2006, Trib. Milano 12.12.2006, Trib. Milano 08.01.2007, Trib. Milano 18.01.2007, Trib. Milano 24.01.2007, Trib. Milano 05.02.2007, Trib. Bologna 06.02.2007, Trib. Milano 09.02.2007,) richiedendo una articolazione strutturata di fasi e tempi di lavoro (Trib. Milano 30.12.2006), un'attività precisa - delimitata funzionalmente e temporalmente - cui inerisce un chiaro risultato finale (Trib. Milano 18.01.2007, Trib. Milano 02.02.2007). L'enunciazione delle caratteristiche complete (inclusi mezzi, situazioni o tappe di percorso, stato iniziale e finale) del progetto è essenziale (Trib. Arezzo 21.04.2006). E' il progetto e non anche il programma che deve essere specifico; il progetto non deve aver un particolare contenuto professionale e può anche coincidere con l'oggetto sociale della società laddove mantenga una sua compiutezza e sia in grado di determinare strutturalmente e temporalmente la collaborazione richiesta (Trib. Pavia 16.02.2007). Il concetto di progetto sembra richiamare alla mente prestazioni di tipo intellettuale o creativo, per contro il concetto di fase ovvero programma di lavoro è riferibile ad attività più propriamente esecutive (Trib. Trieste 25.09.2007, Trib. Monza 11.06.2009). Un progetto eccessivamente astratto, svolto con uno specifico controllo del datore di lavoro raffigura un rapporto di lavoro subordinato (Trib. Benevento, 15.12.2009).

La previsione di un budget annuale e trimestrale di vendita e dei relativi bonus non appare come elemento estraneo al progetto e quindi al risultato richiesto (Trib. Modena 21.02.2006).

Rinnovo e proroga dei contratti

Nella generalità dei casi per ogni progetto o programma di lavoro si deve prevedere un solo contratto di lavoro; è tuttavia possibile per le parti ricondurre ad unico contratto diversi progetti, programmi o fasi dei essi.

Il contratto a progetto può essere prorogato dalle parti quando ciò si renda necessario per la realizzazione del progetto medesimo che non si è concluso nei tempi originariamente previsti. Tale circostanza si rende possibile trattandosi di una semplice modifica temporale del contratto il cui oggetto rimane comunque immutato.

Si segnala, tuttavia, che la reiterazione di contratti a progetto tra le medesime parti potrebbe apparire finalizzata a soddisfare un'esigenza non temporanea del committente, nonché ad eludere la delimitazione temporale tipica del lavoro a progetto e quindi in tal caso è opportuno che la prova dei requisiti di legittimità dei singoli contratti - ed in particolare la prova della sussistenza dei diversi progetti - sia particolarmente rigorosa.

Per dare maggiore certezza ai rapporti di lavoro a progetto e in particolar modo a queste ipotesi di pluralità dei contratti può essere utilizzato anche l'istituto della certificazione dei contratti previsto dall'art. 75 e segg., D.lgs. n. 276/2003.

Presunzione di subordinazione e conseguenze sanzionatorie

Il legislatore ha previsto all'art. 69 del decreto, un rigoroso apparato sanzionatorio per le ipotesi di mancanza del progetto o di difformità tra quanto stabilito nel progetto e le concrete modalità di attuazione dello stesso.

La prima parte della norma (comma 1) riguarda l'ipotesi in cui il contratto di collaborazione coordinata e continuativa sia instaurato senza l'individuazione di un progetto o programma di lavoro o fase di esso, cioè quando la sua mancanza sia rilevabile a prescindere dal requisito formale.

In tal caso, viene a mancare uno dei requisiti legali essenziali del tipo contrattuale in questione, il quale quindi neppure si configura. La legge stabilisce infatti, che i contratti di lavoro coordinato senza progetto

"sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato", sin dal momento della loro costituzione.

La norma è soggetta, allo stato attuale, ad interpretazioni contrastanti.

Presunzione assoluta. In questo caso non sarebbe consentito al committente provare l'esistenza di un rapporto di lavoro che non abbia i requisiti della subordinazione. Si tratta quindi di un'ipotesi di cosiddetta subordinazione "tecnica" prevista direttamente dal legislatore, come avviene ad esempio per il lavoro a domicilio (legge 18 dicembre 1973, n. 877) o per il lavoro sportivo subordinato (legge 23 marzo 1981, n. 91). La conseguenza è che l'ambito di applicazione della disciplina del lavoro subordinato si estende anche a favore di chi svolge un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (cioè un "rapporto di collaborazione che si concretizza in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato" - art. 409, n. 3, c.p.c.) che non sia "ricongiungibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso" (art. 61, comma 1 del decreto), nel significato che si è precisato sopra. La giurisprudenza si è espressa a favore di tale interpretazione in alcuni pronunciamenti di merito (Trib. Voghera 23.05.2006, Trib. Milano 02.08.2006, Trib. Milano 08.01.2007, Trib. Milano 02.02.2007, Trib. Milano 05.02.2007, Trib. Milano 09.02.2007, Trib. Grosseto 15.05.2007, Trib. Milano 12.07.2007, Trib. Milano 10.10.2007, Trib. Trieste 25.09.2007, Trib. Grosseto 29.01.2008, CdA Firenze 29.01.2008, Trib. Modena 30.01.2008, Trib. Brescia 04.04.2008, Trib. Roma 29.05.2008, Trib. Milano 28.08.2008).

Presunzione relativa. In questo caso sarebbe consentito al committente provare l'esistenza di un rapporto di lavoro che non abbia i requisiti della subordinazione. Tale indirizzo interpretativo trae fondamento direttamente dall'art. 35 della Costituzione che protegge ogni forma di lavoro ivi compreso quello "a progetto". Tale interpretazione è stata anche sostenuta nella circolare del Ministero del Lavoro n. 1/2004. La giurisprudenza si è espressa a favore di tale interpretazione in alcuni pronunciamenti di merito (Trib. Ravenna 24.11.2005, Trib. Torino 05.04.2005, Trib. Genova 05.05.2006, Trib. Torino 16.05.2006, Trib. Bologna 06.02.2007, Trib. Pavia 16.02.2007, Trib. Genova 07.03.2007, Trib. Torino 23.03.2007, Trib. Genova 03.04.2008, Trib. Pisa 17.11.2008).

Per i casi di diversa qualificazione dei rapporti di lavoro (da autonomo a subordinato) non è configurabile la fattispecie dell'evasione ma della omissione contributiva, e, conseguentemente, per la determinazione delle sanzioni, deve farsi riferimento alla lett. a), comma 8, dell'art. 116, della legge 388/2000. Qualora il rapporto di lavoro sia stato regolarmente comunicato ai servizi del lavoro o risultino da altra documentazione obbligatoria (a meno di voler assecondare le indicazioni della circolare 33/2009 del Ministero del lavoro che sembrerebbe limitare alla sola comunicazione, l'assenza di irregolarità e pertanto la presenza di lavoro sommerso) non è applicabile la cosiddetta "maxisanzione" contro il lavoro nero.

Collaborazioni di tipo occasionale – novità normative

Il comma 2 dell'articolo 61 del decreto, individua rapporti minimi, esigui sia nella durata che nel corrispettivo, per i quali non è necessario ricondurre la fattispecie contrattuale ad un determinato progetto o programma di lavoro (cd minicococo). Si tratta, come noto, di rapporti di durata non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare e con un compenso lordo non superiore a 5.000,00 euro ad anno.

La legge 183/2010 introduce un'ulteriore casistica (art. 49, comma 7) prevedendo - nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona - la possibilità di una prestazione per non più di 240 ore nel corso dell'anno solare.

Lascia, peraltro, alquanto perplessi la previsione di un monte orario di prestazione, stante il già labile confine con una prestazione di natura subordinata. Appare, inoltre, troppo ampio e indeterminato l'ambito di applicazione poiché i servizi di cura e assistenza riferiti alla persona possono essere ricondotti a una pluralità di attività economiche.

Professioni intellettuali – riflessi fiscali dei corrispettivi

Il comma 3 dell'articolo 61 del decreto esclude anche le “professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali esistenti” alla data del 24/10/2003.

La formulazione della norma e i termini utilizzati sembrerebbe riferirsi anche a quelle attività che, pur non costituendo attività professionale abituale vera e propria (di un certo soggetto), richiedono comunque l'iscrizione a un Albo.

Valutando le conseguenze sul piano fiscale (IVA e imposte dirette) dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa con persone iscritti a un albo professionale è necessario ricordare che l'art. 5, DPR 633/1972 individua come soggetti IVA coloro che per professione abituale, ancorché non esclusiva, svolgono qualsiasi attività di lavoro autonomo anche qualora la modalità di svolgimento di dette attività, sia riconducibile ad un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa con un committente. Risultano escluse solamente le ipotesi poste in essere in via meramente occasionale.

Corrispettivo

L'art. 62 lett. c) del decreto stabilisce che nel contratto, ai fini della prova, deve essere indicato il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese.

La norma nulla dispone per le modalità e i tempi di erogazione, che potranno dunque essere liberamente pattuite.

E' opportuno che nel contratto vengano anche inserite le modalità di pagamento del compenso: pagamento contante, assegno o bonifico bancario.

Le modalità di determinazione del compenso possono prevedere che una componente del corrispettivo sia connessa al raggiungimento di particolari obiettivi, anche ottenibili collettivamente o allo svolgimento di attività particolarmente onerose o impegnative verificatesi successivamente alla stipulazione del contratto (es. bonus, incentivi, premi).

L'art. 63 il quale rende applicabile al lavoro a progetto il principio della proporzionalità. Sul punto occorre evidenziare come la Corte di Cassazione con sentenza n. 5807 del 2004 abbia ribadito che l'articolo 36 della Costituzione riguardi solo il rapporto di lavoro subordinato e non può essere invocato in tema di compensi per prestazioni lavorative autonome, anche se rese con continuità e coordinazione nell'ambito di un rapporto di collaborazione. Ai sensi della legge 296/07 il compenso deve essere comunque proporzionato alla quantità e qualità della prestazione e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento. Tali contratti devono comunque riferirsi a prestazioni di lavoro autonomo o specificatamente a collaborazioni coordinate e continuative (es. settore Call Center 2004, Ong 2004)

Sicurezza del lavoro

L'art. 62, comma 1, lett. e) del decreto stabilisce che devono essere contenuti nel contratto “le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore a progetto, fermo restando quanto disposto dall'articolo 66, comma 4”.

Il richiamato articolo 66, comma 4 stabilisce che “ai rapporti che rientrano nel campo di applicazione del presente capo si applicano le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro di cui al decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche e integrazioni, quando la prestazione lavorativa si svolga nei luoghi di lavoro del committente”.

Il TU 81/08, come integrato dal decreto legislativo n.106 del 2009, evidenzia che ove l'attività del collaboratore si svolga nei locali aziendali del committente viga l'obbligo di estendere anche al lavoratore a progetto le norme sulla sicurezza e igiene del lavoro previste per i lavoratori subordinati. Va rilevato che ai fini della determinazione del numero dei lavoratori da cui dipende l'applicazione di particolari obblighi, si computano solo i contratti di co.co. pro. in regime esclusivo di monocommittenza.

Regime transitorio

La corte Costituzionale, con sentenza n. 399 del 5 dicembre 2008, ha considerato intrinsecamente irragionevole e costituzionalmente illegittima per violazione dell'art. 3, primo comma, della Costituzione, la disposizione introdotta dall'articolo 86, comma 1, del dlgs.276/2003 che obbliga alla cessazione o all'adozione di un contratto a progetto, entro un termine massimo di due anni, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa in corso alla data di entrata in vigore dello stesso dlgs.276/2003. Secondo la decisione della Corte, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa già stipulati alla data di entrata in vigore del dlgs. n. 276 del 2003 mantengono efficacia fino alla scadenza decisa dalle parti.

Tutele economiche del collaboratore in maternità e malattia

La legge finanziaria 2007 ha esteso alle collaboratrici coordinate e continuative, con o senza modalità a progetto l'obbligo di astensione dal lavoro. A queste lavoratrici si rendono, pertanto, applicabili gli articoli 16 e 17 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n.151 in materia di tutela della maternità e paternità. Per le disposizioni attuative occorre fare riferimento al decreto 12 luglio 2007 del Ministero del Lavoro e della Previdenza sociale.

La medesima disposizione di legge ha esteso ai lavoratori a progetto anche il diritto ai congedi parentali (art.1, comma 788) limitatamente ad un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino o entro un anno dall'ingresso del minore in famiglia, nel caso di adozione o affidamento preadottivo.

In caso di assenza per malattia gli iscritti in via esclusiva alla Gestione separata del lavoro autonomo hanno diritto ad un trattamento economico, a carico dell'INPS, entro il limite di giorni pari ad un sesto della durata del contratto di lavoro e comunque non superiore a 20 giorni nell'anno solare. Per la certificazione e l'attestazione dello stato di malattia si applicano le disposizioni di cui alla legge n. 33/1980, compresa la reperibilità nelle fasce orarie stabilite per i lavoratori dipendenti.

Misure di sostegno al reddito

La legge finanziaria per l'anno 2010 al comma 130 dell'articolo 2 aumenta l'indennità una tantum a favore dei collaboratori a progetto che hanno perso il lavoro, dal 20 al 30 per cento del reddito percepito nel 2009 con un massimo di 4.000 euro, e può essere richiesta da coloro che sono iscritti in via esclusiva alla gestione separata Inps, aventi i seguenti requisiti:

- monocommittenza;
- il reddito 2009 non è superiore a 20.000 euro inferiore a 5.000 euro;
- nel 2010 è stata accreditata nella Gestione almeno 1 mensilità ed almeno 3 nell'anno 2009;
- sono senza contratto di lavoro da almeno due mesi.

Per gli eventi che si sono verificati nel 2009 continua ad applicarsi il meno favorevole regime introdotto dall'articolo 19 del D.L. n.185/2008, vale a dire che per il diritto all'una tantum (nella misura del 20 per cento del reddito del 2008) occorre che:

- il collaboratore a progetto abbia prestato la sua attività in regime di monocommittenza;
- abbia conseguito l'anno precedente a quello di riferimento un reddito superiore a 5.000 euro e pari o inferiore al minimale di reddito di cui all'art. 1, comma 3, della legge 2 agosto 1990, n. 233, che è pari per l'anno 2008 ad euro 13.819,00, per il 2009 a 14.240,00 euro e, per il 2010, ad euro 14.334,00;

- nell'anno precedente a quello di riferimento siano stati accreditati presso la gestione separata (art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335), un numero di mensilità non inferiore a tre;
- non risultino accreditati nell'anno precedente almeno due mesi presso la stessa gestione separata;
- nell'anno di riferimento siano accreditati presso la predetta gestione separata un numero di mensilità non inferiore a tre.

Per l'accredito di una mensilità di contribuzione occorre (come per la maturazione del diritto a tutte le prestazioni previste per questa categoria di lavoratori, comprese quelle pensionistiche) che i contributi siano versati con riferimento ad un imponibile almeno pari al minimale di reddito di cui alla legge n. 233/1990. In caso di contribuzione annua inferiore a detto importo saranno accreditati il numero di mesi che deriva dal riproporzionamento alla somma versata. Per il 2010 è necessario, per l'accredito dell'intero anno un versamento minimo di 3.830,04 euro per gli iscritti esclusivi alla gestione, di euro 2.436,78 per coloro che versano il 17 per cento.

I periodi di lavoro svolto con modalità a progetto rilevano, per effetto dei commi n. 131 e n. 139 dell'articolo 2 della legge finanziaria 2010, ai fini di alcune prestazioni a sostegno del reddito:

- in via sperimentale per l'anno 2010 nella valutazione del biennio di contribuzione, ai fini dell'indennità di disoccupazione con requisiti ordinari, si tiene conto anche dei periodi di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, per un massimo di 13 settimane. Il numero delle settimane utili si calcola dividendo il totale dell'imponibile contributivo per il minimale di retribuzione giornaliera previsto per la gestione del commercio;
- ai fini della cassa integrazione e della mobilità "in deroga" sono valide anche mensilità accreditate, dalla medesima impresa, alla gestione separata Inps (con esclusione dei soggetti individuati ai sensi dell'articolo 1, comma 212, della legge 23 dicembre 1996, n. 662 ovvero liberi professionisti senza albo e cassa professionale), per i soggetti in regime di monocommittenza che ne hanno conseguito un compenso superiore a 5.000 euro.

Impugnativa recesso da parte del collaboratore

L'articolo 32 c. 3 lettera b) della legge 183/2010 introduce l'obbligo per il collaboratore che voglia contestare il recesso intimato dal committente, qualunque ne sia la motivazione, di impugnare il medesimo entro 60 giorni, a pena di decadenza, con qualsiasi atto scritto anche stragiudiziale idoneo a rendere nota la volontà del collaboratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

La medesima procedura si applica in caso di licenziamento che presuppone la risoluzione di questione afferenti la qualificazione del rapporto di lavoro.

Resta ferma la possibilità di produrre nuovi documenti formativi dopo il deposito del ricorso.

Obbligo di versamento dei contributi

Secondo l'articolo 39 della legge 183/2010 l'omesso versamento, nelle forme e nei termini di legge, delle ritenute previdenziali e assistenziali operate dal committente sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alla gestione separata di cui all'articolo 2,

comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, configura il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali. Trovano così applicazione le stesse pene già previste per il lavoro dipendente: reclusione fino a tre anni e multa fino a 1.032,90 Euro. Il mancato versamento nei termini di legge della quota di contribuzione posta a carico del collaboratore coordinato e continuativo, con o senza progetto, diventa quindi un delitto.

Soggetto attivo del reato è il committente, anche se ha delegato a terzi l'adempimento dell'obbligazione contributiva. Opera anche in questo caso la causa di non punibilità di cui all'articolo 2, comma 1-bis della L.638/83, per cui il committente non incorre nella sanzione penale se versa i contributi dovuti entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione. Per la decorrenza del termine è sufficiente la sicura conoscenza da parte del contravventore dell'accertamento previdenziale svolto nei suoi confronti, non essendo necessarie particolari formalità per la notifica (Cass. n. 26054/2007)

Non si pone qui la controversa questione della configurabilità del reato in mancanza di retribuzione, stante che a differenza di quanto avviene per il lavoro subordinato, l'obbligo contributivo verso la gestione separata del lavoro autonomo sorge esclusivamente con il pagamento del compenso.

Disposizioni particolari in materia di collaborazioni coordinate e continuative

L'articolo 50 della legge 183/2010 introduce una norma per le stabilizzazioni dei rapporti di collaborazione non andate a buon fine, riaprendone altresì i termini. In tal senso, fatte salve le sentenze passate in giudicato, in caso di accertamento della natura subordinata di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche se riconducibili ad un progetto o programma di lavoro, il datore di lavoro che abbia offerto entro il 30 settembre 2008 la stipulazione di un contratto di lavoro subordinato ai sensi dell'articolo 1, commi 1202 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, **nonché abbia, dopo la data di entrata in vigore della presente legge, ulteriormente offerto la conversione a tempo indeterminato del contratto in corso ovvero offerto l'assunzione a tempo indeterminato per mansioni equivalenti a quelle svolte durante il rapporto di lavoro precedentemente in essere**, e` tenuto unicamente a indennizzare il prestatore di lavoro con un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità di retribuzione, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

Roma, 6 dicembre 2010

I contenuti del presente documento sono stati elaborati con l'unanimità dai seguenti componenti della Commissione:

Barbaro Vincenzo, Bianchi Nevio, Brisciani Massimo, Carotti Stefano, De Compadri Luca, De Fusco Enzo, Gheido Maria Rosa, Maccarone Giuseppe, Natalini Francesco, Pizzuti Paolo, Staropoli Pasquale, Stern Paolo, Tschöll Josef.

Fondazione Studi
(Il Presidente)
Rosario De Luca

