

RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

*Fondata da Aurelio Becca e da Ugo Natoli
già diretta da Luciano Ventura e da Giorgio Ghezzi*

ANNO LIX - 2008 - N. 1

*Trimestrale
gennaio-marzo 2008*

DIRETTORE

Piergiovanni Alleva

COMITATO DIRETTIVO

*Amos Andreoni, Vittorio Angiolini, Bruno Balletti, Marzia Barbera, Vincenzo Bavaro,
Franca Borgogelli, Umberto Carabelli, Gaetano D'Auria, Antonio Di Stasi,
Francesco Fabbri, Mario Giovanni Garofalo, Fausta Guarriello, Carmen La Macchia,
Andrea Lassandari, Gianni Loy, Luca Nogler, Massimo Pallini, Adalberto Perulli,
Massimo Roccella, Franco Scarpelli, Stefania Scarponi, Valerio Speciale,
Sergio Vacirca, Bruno Veneziani, Lorenzo Zoppoli*

REDAZIONE

*Andrea Allamprese, Guido Canestri, Carlo de Marchis,
Lorenzo Fassina, Ginevra Galli, Antonino Sgroi*

COMITATO SCIENTIFICO

*Gianni Arrigo, Gian Guido Balandi, Maria Vittoria Ballestrero, Marco Barbieri,
Alessandro Bellavista, Paolo Boer, Olivia Bonardi, Piero Capurso, Franco Carinci,
Maria Teresa Carinci, Bruno Caruso, Pasquale Chieco, Maurizio Cinelli,
Franco Coccia, Adolfo Di Majo, Madia D'Onghia, Giuseppe Ferraro,
Franco Focareta, Fabio Fonzo, Alessandro Garilli, Gino Giugni, Enrico Gragnoli,
Raffaele Guariniello, Canio Lagala, Mariorosario Lamberti, Alberto Lepore,
Franco Liso, Salvatore Mazzamuto, Luigi Menghini, Giovanni Naccari,
Mario Napoli, Angelo Pandolfo, Alberto Piccinini, Andrea Proto Pisani,
Federico Maria Putaturo Donati, Alessandra Raffi, Carlo Smuraglia,
Ugo Spagnoli, Patrizia Tullini, Tiziano Treu, Lucia Valente, Roberto Voza*

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Maria Clotilde Domenichini

Proprietario ed editore

Ediesse s.r.l.

Via dei Frentani, 4/A - 00185 Roma

Tel. 06/44870325 - Fax 06/44870335

E-mail: ediesse@cgil.it

Autorizzazione del Tribunale di Roma n. 3848/1954

Segreteria di redazione

Via dei Frentani 4/A - 00185 Roma

Tel. 06/44870323 - Fax 06/44870335

E-mail: rgl.redazione@mail.cgil.it

Ufficio abbonamenti

Tel. (06) 44870283 - Fax (06) 44870335

Dal lunedì al venerdì 10-13 / 14-16,30

E-mail: ediesse@cgil.it

Tariffe di abbonamento

ordinario 100,00 euro; estero 200,00 euro

Agli studenti universitari che abbiano uno specifico interesse per il diritto del lavoro verrà riconosciuto lo sconto del 50% presentando la richiesta del Docente che segue la loro attività.

L'importo dell'abbonamento può essere versato sul conto corrente postale n. 935015, intestato a Ediesse, specificando la causale.

Una copia: 33,00 euro; arretrati: 66,00 euro

Progetto grafico e fotocomposizione

EDIESSE

Stampa

O.GRA.RO. s.r.l.

Vicolo dei Tabacchi, 1 - 00153 Roma

Egregio Abbonato,

ai sensi dell'art. 10 della legge n. 675/1996 La informiamo che i Suoi dati sono conservati nel nostro archivio informatico e saranno utilizzati dalla nostra società, nonché da enti e società esterne ad essa collegate, solo per l'invio di materiale amministrativo, commerciale e promozionale derivante dalla ns. attività. La informiamo inoltre che, ai sensi dell'art. 13 della Legge, Lei ha il diritto di conoscere, aggiornare, cancellare, rettificare i suoi dati o opporsi all'utilizzo degli stessi, se trattati in violazione della legge.



Associato all'USPI
Unione Stampa Periodica Italiana

PARTE I
DOTTRINA

TEMA

L'emersione dal lavoro nero

Claudio Treves

La lotta al lavoro nero tra legislazione, repressione
e politiche di sostegno 3

Alessandro Bellavista

Al di là del lavoro sommerso 9

Vito Pinto

Sanzioni promozionali e indici di congruità
nelle politiche di contrasto al lavoro irregolare 25

Franco Scarpelli

Il contrasto al lavoro irregolare,
tra sanzioni e regole di responsabilità 59

Lorenzo Zoppoli

Unione europea e lavoro sommerso:
nuove attenzioni e vecchie contraddizioni 81

SAGGI

Adalberto Perulli

Efficacia e diritto del lavoro 107

Giorgio Frontini

Dinamiche di sviluppo della legislazione fallimentare,
interessi tutelati e salvaguardia dei livelli occupazionali 137

PARTE II
GIURISPRUDENZA

IL CASO

Massimo Pallini

Law shopping e autotutela sindacale nell'Unione Europea
(*Corte di Giustizia Ce, 18 dicembre 2007, causa C-341/2005*
Corte di Giustizia Ce, 11 dicembre 2007, causa C-348/2005)

3

OSSERVATORIO

LA CORTE COSTITUZIONALE

Le decisioni nel trimestre ottobre-dicembre 2007

Rapporto di lavoro

77

Sicurezza sociale

83

A cura di Lorenzo Fassina e Massimo Pallini

RAPPORTO DI LAVORO

Aurora Vimercati

Dimensioni delle imprese e diritti di partecipazione: note a margine
di un provvedimento in materia di occupazione giovanile
(*Corte di Giustizia Ce, 18 gennaio 2007, causa C-385/2005*)

85

Vincenzo Lombardi

L'accettazione di illecite condizioni lavorative
non esclude il delitto di estorsione

(*Cassazione, 21 settembre-5 ottobre 2007, n. 36642, Sez. II pen.*)

102

Angelica Brandi

Scuola paritaria e abilitazione all'insegnamento
(*Cassazione, 13 aprile 2007, n. 8905, Sez. lav.*)

116

Elena Pietanza

L'alterazione della periodicità ebdomadaria del riposo:
condizioni di legittimità e conseguenze economiche
(*Cassazione, 11 aprile 2007, n. 8709, Sez. lav.*)

124

<i>Roberta Nunin</i> Violazione della clausola di durata minima garantita e risarcimento per il licenziamento illegittimo (<i>Tribunale Modena, 13 luglio 2007, Sez. lav.</i>)	134
<i>Serena Zitti</i> L'adattamento dell'organizzazione aziendale come conseguenza diretta di un obbligo contrattuale assunto in sede collettiva (<i>Tribunale Genova, 11 maggio 2007, Sez. lav.</i>)	147
<i>Marco Lozito</i> La «disciplina aggiuntiva» del contratto a termine per il settore delle poste e la direttiva 1999/70/Ce: violazione della clausola di non regresso e poteri del giudice italiano (<i>Tribunale Foggia, 11 aprile 2007</i> <i>Tribunale Milano, 29 giugno 2007</i>)	155
<i>Lucia Valente</i> Appalto di servizi e somministrazione di manodopera (<i>Tribunale Roma, 7 marzo 2007, Sez. lav.</i>)	182
<i>Enrico Barraco</i> Trasferimento di ramo d'azienda: la nuova nozione tra flessibilità e vincoli giuridici (<i>Tribunale Padova, 5 febbraio 2007, Sez. lav.</i>)	197
CONTROVERSIE DI LAVORO	
<i>Antonietta Guerra</i> La dottrina e la giurisprudenza in tema di interpretazione del contratto collettivo (<i>Cassazione, 8 marzo 2007, n. 5287, Sez. lav.</i>)	213
DIRITTO SINDACALE	
<i>Stella Laforgia</i> Intenzionalità, responsabilità e ponderazione degli interessi contrapposti nella condotta antisindacale (<i>Cassazione, 18 aprile 2007, n. 9250, Sez. lav.</i> <i>Tribunale Roma, decr. 5 giugno 2007, Sez. lav.</i> <i>Tribunale Roma, decr. 11 dicembre 2006, Sez. lav.</i>)	223

Teresa Schiavone

I confini del diritto di critica sindacale
(*Tribunale Fermo, ord. 4 giugno 2007*)

244

SICUREZZA SOCIALE

Daniele Costanzi

Infortunio *in itinere* e ultrattività temporale
della fattispecie normativa
(*Cassazione, 18 luglio 2007, n. 15973, Sez. lav.*)

255

Silvia Assennato

Dirigenza pubblica e disabilità sopravvenuta:
un'ipotesi di mancata tutela
(*Cassazione, 22 giugno 2007, n. 14624, Sez. lav.*)

262

Raffaella Cultrera

Permessi *ex art. 33* della legge n. 104/92:
continuità dell'assistenza e lontananza geografica
(*Tribunale Velletri, ord. 27 ottobre 2007, Sez. lav.*)

269

Errata Corrige

Si segnala che nel fascicolo n. 4/2007, p. 719, di questa *Rivista*, la sentenza di Cassazione, Sez. lav., 10 luglio 2006, è n. 15638 e non n. 15123 come erroneamente pubblicato.

La redazione si scusa con i lettori.

Alessandro Bellavista (*)

AL DI LÀ DEL LAVORO SOMMERSO

SOMMARIO: 1. Premessa. — 2. Cultura delle regole e lavoro sommerso. — 3. La necessità di una tecnica di normazione ponderata. — 4. L'esigenza di una partecipazione diffusa alla gestione dei processi di emersione. Il ruolo dei soggetti collettivi. — 5. Il decreto «milleproroghe».

1. — *Premessa* — Il lavoro sommerso resta un grave problema del mercato del lavoro italiano. Di recente, s'è chiaramente sottolineato che «la principale patologia del mercato del lavoro italiano è l'economia sommersa, poco o nulla scalfita da allettamenti normativi o riduzioni del costo del lavoro tanto minimi quanto complicati» (1). E le rilevazioni statistiche continuano a mettere in evidenza che l'Italia raggiunge e tende a mantenere percentuali di lavoro sommerso tra le più elevate dei paesi industrializzati (2).

Sono sostanzialmente falliti tutti i provvedimenti legislativi esplicitamente diretti a favorire l'emersione del lavoro sommerso, varati negli ultimi anni. In primo luogo, la disciplina dei contratti collettivi di riallineamento (art. 5, decreto legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito nella legge 28 novembre 1996, n. 608) e le procedure di emersione contenute nella cosiddetta legge dei «cento giorni» (legge 18 ottobre 2001, n. 383). Inoltre, sotto questo profilo, anche il d.lgs. 13 novembre 2003, n. 276, non ha prodotto gli effetti desiderati. Il decreto, nella sua formulazione originaria, conteneva norme rivolte a tale fine: si trattava soprattutto delle nuove tipologie contrattuali (lavoro intermittente, lavoro ac-

(*) Ordinario di Diritto del lavoro presso la Facoltà di Scienze Politiche dell'Università degli Studi di Palermo.

(1) L. Zoppoli, *Flessibilità, l'Europa dica la sua*, 25 novembre 2006, nel sito *Internet www.eguaglianzaelibertà*.

(2) Cfr. R. Realfonzo, *Lavoro sommerso e modello di specializzazione produttiva: quali politiche?*, in V. Pinto (a cura di), *Le politiche pubbliche di contrasto al lavoro irregolare*, Cacucci, Bari, 2007, pp. 49 ss.; A. Sciotto, *Cgil: tre milioni senza diritti*, in *Il Manifesto*, 6 marzo 2007, p. 11.

cessorio, *staff leasing*) che avrebbero dovuto favorire la regolarizzazione di rapporti in precedenza svolti in modo informale. Sia per difetti di costruzione tecnico-giuridica delle relative fattispecie sia a causa della forte opposizione sindacale, questa parte del d.lgs. n. 276/2003 ha avuto scarse, se non inesistenti, applicazioni; e di essa s'è avviato uno smantellamento con la legge 24 dicembre 2007, n. 247, che ha recepito il Protocollo sul *Welfare* del 23 luglio 2007; o quanto meno se ne è annunciata una profonda rivisitazione. Infine, il giudizio negativo riguarda anche la specifica procedura per l'emersione del lavoro sommerso introdotta dall'art. 1, commi 1192 ss., della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria per il 2007) (3).

Tuttavia, è anche vero che, negli ultimi tempi, l'attuale governo di centro-sinistra ha varato tutta una serie di provvedimenti rivolti non solo a incentivare l'emersione spontanea del lavoro sommerso, ma anche a contrastare, con strumenti repressivi, sia la sommersione del lavoro propriamente detta sia l'irregolarità nel rispetto delle normative legali a tutela del lavoro, tra le quali precipuo rilievo assume (vista anche l'elevatissima percentuale di infortuni sul lavoro che si registra in Italia) la legislazione sull'igiene e sicurezza del lavoro. Nell'ambito di questo filone rientrano numerose disposizioni contenute nel decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito nella legge 4 agosto 2006, n. 248, nella già citata legge n. 296/2006, e nella legge 3 agosto 2007, n. 123 («Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia») (4).

Comunque sia, l'analisi dettagliata di tali innovazioni sarebbe qui un fuor d'opera. Non solo perché chi scrive l'ha svolta di recente in altra occasione, alla quale sia consentito rinviare (5); ma anche perché sembra più opportuno, in questo contesto, oltre a dare conto delle novità normative dell'ultima ora, concentrarsi sulla descrizione soprattutto delle caratteristiche che dovrebbero permeare le politiche per l'emersione e per il contrasto del lavoro sommerso. Ciò al fine di garantirne un miglior tasso di efficacia, tenendo soprattutto conto degli insegnamenti che provengono dall'esperienza.

(3) Cfr., ampiamente, V. Pinto (a cura di), *Le politiche pubbliche...*, cit.

(4) Cfr. M. Cinelli, *Sul disegno di «Testo Unico» per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro nella legge n. 123 del 2007*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2007, pp. 423 ss.; L. Galantino, *Nuove prospettive in tema di sicurezza sul lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, 2007, n. 47, *Inserto*, pp. III ss.

(5) Cfr. A. Bellavista, *L'emersione del «lavoro nero» nella legge finanziaria per il 2007*, in *Riv. dir. sic. soc.*, 2007, pp. 379 ss.

2. — *Cultura delle regole e lavoro sommerso* — Una considerazione preliminare, per quanto ovvia, è quella secondo cui se tutte le misure finora adottate hanno fallito l'obiettivo di spezzare il circuito dell'illegalità, significa che la convenienza del mantenimento dello *status quo* (cioè la sommersione) è di gran lunga superiore all'agire alla luce del sole. Il punto cruciale sta nello spezzare queste convenienze: sul piano *micro*, e quindi delle scelte individuali, e sul piano *macro*, vale a dire delle esternalità negative che tengono alto il prezzo (non solo economico) del rispetto della legalità in confronto al suo opposto.

A prima vista, la soluzione sembra semplice. Pare necessaria un'equilibrata miscela tra bastone e carota, tra politiche repressive e premiali, che andrebbe preparata con particolare attenzione a ogni sfaccettatura; monitorandone poi, passo per passo, lo svolgimento. Con ciò lanciando il chiaro segnale che le finestre per l'accesso al regime d'incentivazione privilegiato si chiudono a un certo punto, con l'immediata ed effettiva applicazione di draconiani controlli e sanzioni per chi avesse preferito continuare a restare nell'illegalità.

In effetti, il nodo centrale – che contribuisce a spiegare le elevate percentuali di lavoro sommerso – è la diffusa mancanza di una cultura della legalità, cui si accompagna l'assenza di una cultura della sicurezza e del rispetto del valore della persona che lavora, com'è dimostrato dagli spaventosi tassi di infortuni sul lavoro (anche mortali) che si continuano a registrare nel mondo del lavoro italiano, non solo sommerso. E proprio la necessità di una campagna per il radicamento di una cultura della legalità costituisce il primo punto della piattaforma comune Cgil-Cisl-Uil contro il lavoro nero, del 19 luglio 2006, presentata al governo e che ha trovato accoglimento nelle disposizioni della legge n. 248/2006 e della legge n. 296/2006. A questo riguardo anche la ripetizione di luoghi comuni assume un significato non meramente simbolico. La cultura della legalità e della sicurezza deve essere costruita a partire dalla scuola e deve costituire un oggetto centrale d'insegnamento in tutti i corsi di studio aventi qualche connessione con l'impresa e il lavoro. Bisogna, infatti, diffidare delle virtù taumaturgiche della legislazione, come soluzione di ogni problema (6).

(6) Cfr. M. Vitale, *Manca una cultura della sicurezza*, in *Il Sole 24 Ore*, 11 dicembre 2007, n. 340, p. 5; L. Gallino, *La cultura d'impresa e le morti sul lavoro*, in *La Repubblica*, 4 gennaio 2008, p. 23.

In un contesto in cui l'illegalità non è un disvalore sul piano sociale (7), anche gli interventi repressivi più capillari sono destinati a scontare un alto tasso di ineffettività (sul piano della loro capacità di orientare i consociati a tenere i comportamenti auspicati dalla normativa) oltre a non essere nemmeno realizzabili in pratica, a meno che non si voglia concepire una società orwelliana e con la sindrome dell'ostaggio, lontana dai parametri della democrazia odierna. Certo, non va sottovalutata l'importanza di rendere il sistema dei controlli e delle correlative sanzioni ancora più efficace di quanto registrato al momento. Dati recenti dimostrano, infatti, che l'infittirsi dei controlli, a partire dalla fine del 2006, ha comportato un aumento del numero delle imprese colte in situazioni irregolari nonché degli occupati risultanti dalle statistiche ufficiali (8). È evidente che maggiori risultati possono essere ottenuti perfezionando il sistema di vigilanza e repressivo, fornendolo di maggiore e più qualificato e motivato personale, degli indispensabili strumenti tecnici per la raccolta e l'incrocio delle informazioni sulle imprese e sui lavoratori, nonché mediante la creazione di un reale coordinamento tra i molteplici soggetti pubblici che hanno competenza in materia. In effetti, il miglioramento del sistema di controllo produce l'effetto positivo dell'aumento della possibilità di non potere nascondere a lungo l'illegalità e pertanto orienta, sebbene a malincuore, il comportamento individuale. Ma ciò non è sufficiente. Si tratta di colmare la diffusa carenza di cultura civica e di innervare un capitale sociale che sanzioni (invece di esaltare, come accade sovente) i comportamenti illegali e opportunistici. Basti pensare alla circostanza che, di recente, autorevoli esponenti del ceto politico hanno sostenuto che l'economia sommersa è un elemento da valutare favorevolmente oppure che l'evasione fiscale non merita alcuna censura. E per radicare tali fattori non economici, ma decisivi per ogni prospettiva di sviluppo virtuoso, è fondamentale il ruolo delle politiche pubbliche. Questo è il motivo per cui va ribadita l'importanza del fatto che, una volta introdotta la possibilità di regolarizzare le attività sommerse, con tutte le indispensabili misure di accompagnamento, bisognerebbe avere il coraggio di avvelenare i pozzi del deserto delle attività illegali. In sostanza, si deve escludere ogni forma di tolleranza benevola,

(7) Cfr. L. Zingales, *Quando manca la cultura delle regole*, in *Il Sole 24 Ore*, 14 dicembre 2007, n. 337, p. 1; F. Daveri, *Parcheggi diplomatici*, *ivi*, 24 settembre 2006, n. 262, p. 38; A. Garilli, *Il lavoro nel Sud*, Giappichelli, Torino, 1997.

(8) Cfr. M. Mascini, *Lavoro nero, i controlli pagano*, in *Il Sole 24 Ore*, 27 aprile 2007, n. 115, p. 14.

giustificata dalla fallace idea che il sommerso sarebbe comunque un modo di sopravvivenza. Pertanto, la strategia basata sul concetto della gradualità e dell'accompagnamento all'emersione non avrebbe alcun significato di accettazione del valore più o meno positivo di qualunque forma di sommerso, bensì consentirebbe di selezionare le attività che hanno la possibilità di emergere e di consolidarsi nel mercato legale e quelle patologiche e regressive per le quali lo stato illegale rappresenta la condizione indispensabile per mantenere la propria competitività. Va così eliminata ogni forma di relativismo legale, e quindi di tolleranza nei confronti dei comportamenti illegali tenuti da chi si reputi (arbitrariamente) in condizioni di disagio e perciò considerato meritevole di una solidarietà che si esprime nella deroga ai precetti legali. In questo modo aumenterebbe la fiducia dei cittadini, e specialmente di quelli all'interno del mercato del lavoro, nel funzionamento imparziale delle istituzioni. Si stimolerebbero inoltre le reti sociali che svolgono un controllo sui comportamenti devianti e che dovrebbero impedire il deterioramento delle azioni collettive (9).

3. — *La necessità di una tecnica di normazione ponderata* — Riguardo all'esperienza delle normative volte a favorire l'emersione e il contrasto del lavoro sommerso, varate negli ultimi anni, possono essere fatte alcune considerazioni. Vanno messe in evidenza le criticità che andrebbero superate nel futuro, se si intende realmente perseguire l'obiettivo dichiarato. È da segnalare, in tutte queste normative, una continua discrasia tra le finalità annunciate e il loro dissolvimento nelle realizzazioni concrete. Questo s'è verificato sia nella costruzione degli enunciati normativi – che hanno sempre presentato lacune e contraddizioni rispetto alle stesse finalità – sia nella loro applicazione pratica che talvolta ha raggiunto obiettivi diversi se non incompatibili con i primi. Questa vicenda può essere altresì inserita in quel fenomeno riscontrato dagli osservatori più attenti in relazione ad altri casi, seppure forse ancora più significativi (10). È questo il fenomeno della mancata attuazione delle leggi di riforma. Quanto alla legislazione sul sommerso, infatti, l'inapplicazione è dipesa non solo dalla

(9) Cfr. C. Trigilia, *I costi di immagine del degrado sociale*, in *Il Sole 24 Ore*, 15 agosto 2007, n. 223, p. 1; Idem, *Al Sud serve una società civile più matura*, *ivi*, 26 agosto 2007, n. 233, p. 17.

(10) Cfr. P. Ginsborg, *Storia d'Italia dal dopoguerra ad oggi*, Einaudi, Torino, 1989, pp. 386 ss.

sfiducia e dalla diffidenza degli operatori cui era destinata (datori e lavoratori), ma anche dall'inadeguatezza degli apparati pubblici preposti a tale attuazione. E non solo: tra l'obiettivo dichiarato da tali normative e la realtà di quanto s'è ottenuto s'è scavato un solco profondo anche perché è mancata una persistente volontà politica di assicurare che esse producessero gli effetti prefigurati. Inoltre, s'è riscontrata l'assenza di uno strumentario adeguato per controllare, passo per passo, l'attuazione delle suddette normative: rappresentato soprattutto da organi dotati delle competenze e dei poteri a ciò necessari. A questo proposito si pensi al notevole contributo che ha dato e dà tuttora il Garante per la protezione dei dati personali per garantire l'effettività della relativa tutela, anche in contrapposizione alle ondivaghe tendenze degli organi politici, che spesso si risolvono con soluzioni a danno dell'esigenza della protezione dei dati personali dei cittadini.

Altro problema è quello dei difetti tecnici di costruzione di tali normative: barocche, suscettibili di molteplici e antitetiche interpretazioni, tali da lasciare ampi spazi discrezionali (se non arbitrari) ai settori delle amministrazioni competenti a darne attuazione. Con l'aggravante che, sovente, l'attesa della fatidica circolare ha scoraggiato molti ad avvalersi delle procedure di emersione, anche nel timore che tale atto potesse fornire letture che ribaltassero completamente il senso delle suddette normative. Basti dire che la circolare dell'Inps sulla procedura di emersione di cui ai commi 1192 ss. dell'art. 1 della legge n. 296/2006 è arrivata il 7 settembre 2007, quasi al momento della scadenza del termine per aderire alla relativa sanatoria (30 settembre 2007).

A ciò si aggiunge il fatto che le normative per l'emersione del lavoro sommerso degli ultimi anni (disciplina dei contratti di riallineamento e dichiarazione di emersione di cui alla legge n. 383/2001) non sono state varate con un assetto definitivo, bensì sono state modificate *in itinere* per eliminare difetti o rispondere a richieste provenienti dai settori interessati. E tutto ciò ha contribuito ad accrescere la diffidenza dei destinatari e non ne ha incentivato l'adesione. Aspetto negativo enfatizzato dalle proroghe all'adesione alle relative sanatorie concesse o anche solo annunciate. Infatti, l'aspettativa della proroga per l'accesso al regime agevolato ha posto gli operatori in una situazione alquanto difficile, in cui si amplificavano i dilemmi: aderire subito o aspettare la dilazione, con la speranza che aumentassero i benefici; non aderire, con l'auspicio che il mancato successo

della sanatoria spingesse il legislatore a prorogarla ampliando le agevolazioni, e così via (11).

Vizi analoghi sono riscontrabili nella procedura di emersione di cui ai commi 1192 ss. della legge n. 296/2006. Il legislatore ha disegnato un meccanismo, in linea di massima apprezzabile, ma con un grande *handicap*: l'assenza di una sanatoria ai fini fiscali per il datore di lavoro che decide di regolarizzare la posizione contributiva dei propri dipendenti implica di fatto un'autodenuncia in relazione alle pendenze fiscali e rispetto alle quali il datore rimane esposto all'azione degli organi a ciò competenti. Altro problema è quello dell'assenza della possibilità della regolarizzazione graduale in relazione agli obblighi in materia di sicurezza del lavoro, laddove è noto che il sommerso è proprio l'area in cui questa disciplina riscontra il minore grado di effettività. A tutto ciò si aggiunge che l'art. 7, comma 2, del recente decreto legge 31 dicembre 2007, n. 248 (cosiddetto decreto milleproroghe), ha prorogato al 30 settembre 2008 il termine per presentare l'istanza di regolarizzazione dei rapporti di lavoro sommerso, originariamente fissato al 30 settembre 2007 dal comma 1192 dell'art. 1 della legge n. 296/2006. Tale proroga, tuttavia, non è stata accompagnata dalle importanti integrazioni tecniche poc'anzi segnalate né da quelle più dettagliate richieste dai più attenti commentatori della normativa. Inoltre, la proroga è concessa *ex abrupto* in un decreto legge carrozzone, dopo che era svanita l'occasione di ridefinire l'intera normativa nella sede più congeniale della legge finanziaria per il 2008. Ciò provoca alcuni deleteri effetti. Il primo è che risultano pregiudicati coloro che hanno in qualche modo definito le loro pendenze dopo la scadenza del vecchio termine fino al varo del decreto legge; quindi senza avere la possibilità di avvalersi della proroga della sanatoria. Così, i datori di lavoro formalmente più refrattari alla legalità, e cioè quelli che hanno mantenuto sommersi i relativi rapporti di lavoro, hanno un'ulteriore possibilità di regolarizzare a costi ridotti tali situazioni. Il secondo, è che, in questo modo, si lancia un messaggio perverso: alla fine la proroga è arrivata, e quindi è possibile che ve ne sarà qualche altra, continuando all'infinito. Sicché, la portata di qualunque incentivo all'emersione sarà attenuata (se non del tutto annullata) dall'aspettativa di nuove proroghe della scadenza dei termini per la presentazione dell'istanza di regolarizzazione (e indirettamente della facoltà di

(11) Cfr. T. Treu, *Conclusioni*, in V. Pinto (a cura di), *Le politiche pubbliche...*, cit., p. 146.

mantenere sommersi i relativi rapporti di lavoro) e di più ricchi benefici. Altro aspetto negativo, sul piano della realtà effettuale, è stato quello della scarsa diffusione di uno dei tasselli fondamentali per promuovere l'emersione alla stregua della procedura in esame. Infatti, è noto che, ai sensi del comma 1193 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, l'istanza per la regolarizzazione dei rapporti di lavoro «può essere presentata esclusivamente dai datori di lavoro che abbiano proceduto alla stipula di un accordo aziendale ovvero territoriale, nei casi in cui nelle aziende non siano presenti le rappresentanze sindacali o unitarie, con le organizzazioni sindacali aderenti alle associazioni nazionali comparativamente più rappresentative finalizzato alla regolarizzazione dei rapporti di lavoro di cui al comma 1192». Il pregio di questo meccanismo è quello di assegnare al controllo collettivo la gestione dei processi di emersione. Ma, al tempo stesso, se soprattutto l'organizzazione sindacale dei lavoratori non si attiva, lo stesso meccanismo è destinato a restare lettera morta. In particolare, è difficile che in un'impresa con lavoro sommerso sia presente l'organizzazione sindacale dei lavoratori (sia per motivi normativi sia fattuali) ed è altresì improbabile che un datore di lavoro non abituato al dialogo con la stessa scelga di stipulare un accordo aziendale per l'emersione. Questa è la ragione dell'importanza della previsione di accordi territoriali, stipulati tra le associazioni dei datori e dei lavoratori, finalizzati alla regolarizzazione, ai quali i singoli datori di lavoro avrebbero potuto aderire, una volta valutata la convenienza e l'opportunità dell'operazione. Tuttavia, gli accordi territoriali stipulati fino a questo momento si contano sulle dita di una mano. Sarebbe stato, invece, necessario che associazioni dei datori e dei lavoratori stipulassero, a tappeto, accordi territoriali per l'emersione in modo tale da stimolare i processi di regolarizzazione. La vicenda è a dir poco singolare, poiché è noto che le misure in materia di lavoro della legge finanziaria per il 2007 (tra cui queste in esame) sono state previamente discusse e concertate soprattutto con le organizzazioni sindacali dei lavoratori. E desta perplessità la mancata utilizzazione di uno strumento come l'accordo territoriale, da parte dei sindacati dei lavoratori che sono realmente impegnati in una continua azione contro il lavoro sommerso e per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

4. — *L'esigenza di una partecipazione diffusa alla gestione dei processi di emersione. Il ruolo dei soggetti collettivi* — Se si condivide quanto osservato, allora, per rendere fruttifero tale nuovo periodo per l'accesso al-

la procedura di cui ai commi 1192 ss. dell'art. 1 della legge n. 296/2006 bisognerebbe cambiare strategia. In primo luogo, la sanatoria andrebbe pubblicizzata in modo massiccio, sì da rendere tutti i datori di lavoro e i lavoratori in situazione irregolare edotti della sua esistenza e dei suoi vantaggi. Inoltre, le opportune modifiche e integrazioni da introdurre nel testo normativo, anche con un'eventuale dilazione della scadenza (ma che sia veramente l'ultima), andrebbero previamente concertate con gli attori operanti nel mercato del lavoro: i soggetti competenti alla gestione della sanatoria, quelli deputati alla vigilanza e alla repressione, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro, e, *last but not least*, le rappresentanze dei consulenti del lavoro e fiscali degli imprenditori; questi soggetti assumono una posizione strategica, poiché sono proprio costoro che indirizzano le scelte dei datori e quindi vanno coinvolti nel processo di costruzione di normative che siano da essi condivise, in modo tale da aumentarne il tasso di effettività. È illusorio pensare che il professionista d'impresa suggerisca al proprio cliente di optare per soluzioni, come la sanatoria in esame, non condivise, con forti rischi in ordine all'esposizione ad accertamenti sul piano fiscale, e comunque ritenute troppo farraginose, anche perché lo stesso professionista non percepisce di avere, in qualche modo, partecipato al relativo processo di costruzione e quindi non si sente, per così dire, responsabilizzato. Se si facesse tutto ciò, si contribuirebbe a creare un contesto favorevole all'adesione alla procedura di emersione e comunque a ogni futuro progetto in tale direzione.

Qualche altra parola deve essere spesa sul potenziale ruolo delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per garantire l'efficacia dei processi di emersione. Posto che la funzione storica del sistema di relazioni industriali è il governo del mercato del lavoro, è logico pensare che ogni strategia di attacco al sommerso, che è parte di esso, debba necessariamente coinvolgere gli attori collettivi che appunto operano in quel sistema. La marginalizzazione degli attori collettivi è stato probabilmente l'errore principale della legge n. 382/2001, la quale ne ha recuperato la partecipazione quasi all'ultimo momento, quando l'*appeal* del provvedimento era inevitabilmente compromesso. Va aggiunto peraltro che la formulazione originaria di tale disciplina era marchiata dalla linea ispiratrice delle politiche del lavoro del governo di centro-destra volta, più o meno surrettiziamente, a separare, più che unire, le organizzazioni sindacali dei lavoratori; a sostenere, più che impedire, il pericolo dell'accordo separato. Accordo separato (guarda

caso!), con l'esclusione del sindacato maggioritario (la Cgil); accordo separato che, in un sistema di relazioni industriali, come quello italiano, dove ancora non esiste un metodo giuridicamente pregnante di accertamento dell'effettiva rappresentatività degli attori negoziali, corre il rischio di legittimare soluzioni non condivise dalla maggioranza dei lavoratori interessati.

D'altra parte, la partecipazione degli attori collettivi ai processi di emersione consente di immettere al loro interno ulteriori risorse rispetto a quelle che operano sul piano schiettamente microeconomico e quindi delle convenienze individuali; come in genere accade con i benefici previsti dalle varie leggi che offrono premi ai datori di lavoro che accettano di regolarizzare la posizione dei lavoratori sommersi. Queste ulteriori risorse, scaturenti dalla partecipazione collettiva, agiscono sul decisivo piano delle esternalità negative che inducono al mantenimento dello stato di sommersione. In altri termini, la gestione concertata dei processi di emersione può contribuire a diffondere nei territori interessati fiducia e capitale sociale positivo, nonché una permanente opera di persuasione morale e di denuncia. Questa consapevolezza è percepibile proprio in tutti i provvedimenti varati al riguardo dal governo di centro-sinistra. In effetti, la concertazione e comunque la partecipazione degli attori collettivi sembrano al momento dominare l'area delle politiche pubbliche per l'emersione. Da questo punto di vista la legge n. 248/2006 e la legge finanziaria per il 2007 (legge n. 296/2006) recepiscono proposte provenienti dai sindacati dei lavoratori, da ultimo contenute nella già citata piattaforma unitaria del luglio 2006. Condizione necessaria perché il singolo datore di lavoro possa presentare l'istanza di emersione di cui ai commi 1192 ss. dell'art. 1 della legge n. 296/2006 è la stipula di un contratto collettivo aziendale o l'adesione a un contratto collettivo territoriale. La concertazione si diffonde poi, alla stregua della lettera *a* del comma 1156 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, nel dialogo con il Ministro del lavoro per l'adozione del «cosiddetto programma speciale di interventi»; in ordine alla costituzione della «cabina di regia nazionale di coordinamento», la quale dovrebbe concorrere allo sviluppo dei piani territoriali di cui si dirà tra poco; e all'interno dei già esistenti comitati per il lavoro e l'emersione del sommerso (Cles) che la disposizione stabilisce che devono essere valorizzati dalla suddetta cabina di regia.

Tuttavia, va rimarcato il ruolo attivo che dovrebbero svolgere le organizzazioni collettive dei datori e, in particolare, dei lavoratori. Invero,

non è sufficiente che questi soggetti si accontentino di partecipare nelle sedi istituzionali, ma v'è la forte necessità di una peculiare azione sul territorio. Insomma, ciascuna di esse dovrebbe agire in modo capillare per intercettare tutti i soggetti potenzialmente interessati dai processi di emersione, per offrire assistenza e sostegno; indicando che l'unica strada percorribile è il recupero della legalità. Il sommerso, per definizione, è un luogo dove non sono presenti i soggetti collettivi e, in particolare, l'organizzazione dei lavoratori: in quanto proprio il suo riconoscimento implica l'istituzionalizzazione delle relazioni di lavoro. Il sommerso quindi è una sorta di *green field*, i cui contorni sono tracciabili con difficoltà. Ma è proprio il soggetto collettivo l'attore che ha le migliori capacità di intraprendere quanto meno un'attività che rende visibile le zone sommerse del mercato del lavoro e pone una preconditione per la loro bonifica. La partita è sempre in corso. È indispensabile, però, una strategia cooperativa tra le parti sociali. Le organizzazioni dei datori dovrebbero a chiare lettere denunciare i comportamenti illegali e rifiutare ogni soluzione accomodante. Quelle dei lavoratori dovrebbero affrontare l'avventura della costruzione di un originale rapporto con la loro base potenziale: rapporto che andrebbe modellato giorno per giorno, grazie al presidio collettivo del territorio; perfezionando strumenti già sperimentati: strutture *ad hoc*, *camper* dei diritti, delegati itineranti e ogni altra forma di presenza sindacale.

L'esperienza insegna che gli interessi dei lavoratori possono essere tutelati effettivamente solo grazie a un'attiva iniziativa sindacale. Per fare ciò, l'organizzazione deve occupare gli spazi vuoti, attirando i lavoratori con l'offerta di soluzioni per i problemi che li riguardano. Insomma, l'organizzazione ufficiale deve provare ad afferrare tutto l'ambito di potenziale influenza. D'altra parte, se «il compito primo del sindacato» è quello di «dar voce alla conflittualità intrinseca del rapporto di lavoro, al perenne rifiuto dell'uomo che lavora di essere considerato come venditore di una merce» (12); allora è proprio il sommerso il terreno in cui svolgere tale missione e stringere un nuovo legame tra sindacato e base. Solo in questo modo si chiederebbe il cerchio e, metaforicamente, i lavoratori sommersi farebbero come i «tipografi di Amsterdam» e direbbero: «il sindacato siamo noi» (13).

(12) G. F. Mancini, *Lo Statuto dei lavoratori dopo le lotte operaie del 1969*, in *Pol. dir.*, 1970, p. 76.

(13) La metafora è tratta da G. F. Mancini, *Lo Statuto dei lavoratori...*, cit., 75.

In questa prospettiva, potrebbe essere ben utilizzata la notevole concessione di potere normativo alle parti sociali contenuta nel comma 47 dell'art. 1 della legge n. 247/2007, secondo cui «al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire a esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, i relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368».

5. — *Il decreto «milleproroghe»* — Come s'è accennato, la normativa in materia di lavoro non regolare è sottoposta a continue modifiche. Da ultimo, l'art. 7, comma 3, del decreto legge n. 248/2007 afferma che «il Comitato per l'emersione del lavoro non regolare, di cui all'articolo 78 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, e successive modificazioni, svolge la sua attività fino al 31 gennaio 2008». E aggiunge che «dopo tale termine le funzioni e le attività del medesimo Comitato, con le relative risorse finanziarie, sono trasferite alla Cabina di regia nazionale di coordinamento di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera *a*, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e al decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale in data 11 ottobre 2007, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 286 del 10 dicembre 2007».

Il tutto trae origine dall'appena citata lettera *a* del comma 1156 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 laddove si coglie la consapevolezza dell'esigenza della calibratura territoriale delle politiche di contrasto del lavoro sommerso nonché quella del mantenimento della possibilità di un coordinamento nazionale tra le varie pratiche, in modo tale da creare anche la precondizione per una diffusione delle esperienze migliori. Così, il comma 1156, al primo periodo della lettera *a*, stabilisce che «entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, sentite la Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, e le organizzazioni nazionali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, adotta un programma speciale di interventi e costituisce una cabina di regia nazionale di

coordinamento che concorre allo sviluppo di piani territoriali di emersione e di promozione di occupazione regolare nonché alla valorizzazione dei comitati per l'emersione del sommerso (Cles)».

È così evidente il ruolo fondamentale della concertazione a livello locale, stante che le singole misure vanno costruite a misura delle specificità territoriali. Da un lato, ciò è implicito nell'ampia formula utilizzata dal legislatore che pone l'accento sui «piani territoriali di emersione e di promozione di occupazione regolare». Dall'altro, nel secondo periodo della medesima lettera *a* del comma 1156 dell'art. 1 della legge n. 296/2007, il quale aggiunge che «entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, è istituito con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, un apposito Fondo per l'emersione del lavoro irregolare (Feli), destinato al finanziamento, d'intesa con le Regioni e gli enti locali interessati, di servizi di supporto allo sviluppo delle imprese che attivino i processi di emersione di cui ai commi da 1192 a 1201». Le previsioni dei menzionati piani territoriali per l'emersione e del Fondo per l'emersione del lavoro irregolare sono contenute nella piattaforma Cgil-Cisl-Uil del 19 luglio 2006 contro il lavoro nero, e ciò conferma il valore positivo del dialogo tra sindacati e governo.

Non va trascurato di sottolineare come il legislatore della finanziaria per il 2007 abbia costituito il nuovo organo della cabina di regia nazionale e abbia proclamato di valorizzare i già esistenti comitati per il lavoro e l'emersione del sommerso (Cles), istituiti dal decreto legge 25 settembre 2002, n. 210, convertito con modificazioni, nella legge 22 novembre 2002, n. 266, che ha novellato la legge n. 383/2001. Tuttavia, lo stesso legislatore aveva dimenticato la presenza di altri organismi con competenza in materia: il già citato Comitato nazionale per l'emersione del lavoro non regolare e le correlative articolazioni delle Commissioni regionali e provinciali, soggetti tutti previsti dall'art. 78 della legge 23 dicembre 1998, n. 448. E, in un'occasione precedente, di fronte al quadro normativo risultante a seguito della legge finanziaria per il 2007, s'è osservato che per segnare una netta discontinuità con la tradizione italica di moltiplicare i soggetti operanti nello stesso ambito e di mantenere in vita enti del tutto spogliati di ogni potere, sarebbe stato auspicabile un intervento chiarificatore volto a eliminare gli organi ritenuti inutili e ad attribuire precise competenze a quelli che dovrebbero giocare un ruolo cardine nella politica di contrasto del lavoro sommerso.

Il decreto del Ministro del lavoro dell'11 ottobre 2007 ha preso atto di tale situazione ibrida e ha immaginato una convivenza tra la nuova Cabina di regia nazionale di coordinamento e il preesistente Comitato nazionale per l'emersione non regolare. Convivenza, a tal punto difficile e insostenibile sul piano funzionale (considerata la confusione di competenze che si sarebbe determinata) che, con l'art. 7, comma 3, del recente decreto legge n. 248/2007, finalmente, si sancisce la soppressione del suddetto Comitato nazionale (il 31 gennaio 2008) e il trasferimento delle relative funzioni e attività alla medesima Cabina di regia. Nulla si dice delle Commissioni regionali e provinciali di cui all'art. 78 della legge n. 448/1998. Probabilmente la loro soppressione è stata esclusa, in quanto si tratta di un aspetto rientrante, in forza dell'attuale riparto di competenze legislative tra Stato e Regioni, nella potestà legislativa concorrente, e pertanto lo Stato non potrebbe interferire con l'autonomia delle Regioni di delineare le proprie strutture di governo del mercato del lavoro. Ciò spiega la ragione per cui il comma 1156, lettera *a*, dell'art. 1 della legge n. 296/2006 quando parla dei comitati per il lavoro e l'emersione del sommerso (Cles), al momento articolati su base provinciale, non incide sulla loro struttura, ma si limita a sancire che la Cabina di regia li deve «valorizzare».

L'art. 1, comma 2, del decreto dell'11 ottobre 2007 precisa che la Cabina di regia, istituita presso il Ministero del lavoro, «svolge, ai sensi dell'art. 1, comma 1156, lettera *a*, della legge n. 296/2007, funzioni volte allo sviluppo dei piani territoriali di emersione e di promozione di occupazione regolare, alla valorizzazione dei comitati per il lavoro e l'emersione del sommerso (Cles), all'individuazione delle azioni e degli interventi da finanziare attraverso il Fondo per l'emersione del lavoro irregolare e alla realizzazione di campagne nazionali di informazione per la prevenzione del lavoro sommerso e irregolare». L'art. 2 dello stesso decreto definisce la composizione della Cabina di regia; e va apprezzata la presenza di rappresentanti di tutti i soggetti istituzionali e collettivi interessati al fenomeno. In particolare, è significativa la presenza sia delle organizzazioni sindacali dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale sia di esponenti «di enti e organismi afferenti al Terzo settore e all'associazionismo di protezione sociale individuati, in ragione della comprovata rilevanza dell'impegno a livello nazionale in attività di lotta e prevenzione dei fenomeni mafiosi e in azioni di solidarietà e di

assistenza nei confronti delle vittime del lavoro forzato e del grave sfruttamento lavorativo». È importante la possibilità, prevista dal comma 2 dell'art. 1 del decreto, che la Cabina di regia abbia la facoltà di invitare a partecipare ai propri lavori tutti i soggetti reputati a essi interessati.

L'art. 3, comma 1, del decreto delinea i compiti del Comitato nazionale per l'emersione del lavoro non regolare di cui all'art. 78 della legge n. 448/1998. Ma, come s'è poc'anzi osservato, dopo il 31 gennaio 2008, alla stregua del comma 2 dell'art. 7 del decreto legge n. 248/2007, tale disposizione va intesa come riferita alla Cabina di regia: la quale pertanto «svolge attività di elaborazione dei piani e delle politiche in materia di emersione del lavoro non regolare tenendo conto della specificità dei settori e dei territori individuati dalla Cabina di regia, ai sensi dell'art. 2, comma 2, nonché dell'attività svolta dalle Commissioni regionali per l'emersione e in coerenza con le politiche regionali in materia». Notevole è anche il dettato dei commi successivi che mira a permettere alla Cabina di regia di «ricostruire un quadro complessivo delle politiche di emersione» attraverso la possibilità di richiedere informazioni e relazioni ai vari enti e di instaurare forme di collaborazione con i più rilevanti apparati preposti al contrasto dei fenomeni criminali.

Al momento, un tassello ancora mancante è quello dell'istituzione del Fondo per l'emersione del lavoro irregolare di cui al comma 1156, lettera *a*, della legge n. 296/2006: il quale appunto dovrebbe finanziare i «servizi di supporto alle imprese che attivino i processi di emersione». Le stesse Regioni hanno molto da fare. Alcune di queste hanno varato leggi in materia, che stanno contribuendo a una maggiore trasparenza del mercato del lavoro locale (14). Ma lo spazio dell'intervento regionale va al di là di quello tradizionale dell'uso di incentivi e sanzioni. Si pensi alle varieguate forme di assistenza alle imprese che emergono e alla formazione sia degli imprenditori sia dei lavoratori (15).

(14) Importante è la legge della Regione Puglia, 26 ottobre 2006, n. 28, «disciplina in materia di contrasto al lavoro non regolare», che è stata elaborata con una notevole partecipazione del mondo accademico e sindacale. Cfr. gli scritti in V. Pinto (a cura di), *Le politiche pubbliche...*, cit.

(15) Cfr. T. Treu, *Conclusioni*, in V. Pinto (a cura di), *Le politiche pubbliche...* cit., pp. 147 ss.; *La legislazione regionale in materia di lavoro*, a cura di L. Zoppoli, Napoli, 2007.

Beninteso, si potrebbe continuare a discutere a lungo su quali debbano essere i migliori modelli di norme e tecniche per l'emersione e il contrasto del lavoro non regolare, ma è giunto il momento di arrestarsi, limitandosi a ribadire la necessità che la politica al riguardo non sia effimera, bensì praticata realmente e tale da effettivamente diffondere la cultura della legalità e della dignità della persona che lavora.

uscite

*Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale



Editore	Ediesse
Luogo di pubbl.	Roma
Da anno - Ad anno	1954-
Lingua	Italiano
Periodicità	Trimestrale
Paese di pubblicazione	Italia
ISSN	0392-7229
ISSN-L	0392-7229
Codice CDU	351.83; 344.01
Codice Dewey	344.02; 344.4501
Codice rivista	P 00059880
Fonte	acnp
Supporto	Printed text
Accesso pubblico alla rivista	http://www.ediesseonline.it/riviste/rgl
Già	*Rivista giuridica del lavoro
Ha per altro supporto	*Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
Poss. cumulativo Acnp	1954-
Permalink	https://acnpsearch.unibo.it/journal/40932
Biblioteche	137


Doc. Delivery


Titoli Collegati


Altri link


Indici


Offerta doppi


Cerca doni

© Copyright 2018 - Università di Bologna & CNR, ABIS & Biblioteca Centrale "G. Marconi" - Note legali -
Informativa sulla privacy - Accessibilità - Credits



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA



Consiglio Nazionale delle Ricerche