

Scheda 1- Giustizia**Procedura di infrazione n. 2009/2230 - ex art. 258 del TFUE**

“Presunta non conformità al diritto comunitario della Legge n. 117/1988”

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero della Giustizia.

Violazione

La Corte UE ha dichiarato, con sentenza, che il disposto dell’art. 2, commi 1 e 2 della legge 13/4/1988 n. 117 contrasta con il diritto dell’Unione europea, laddove prevede che un soggetto, che subisce un danno ingiusto ad opera di un giudice – in occasione dell’esercizio, da parte di quest’ultimo, delle sue funzioni – abbia diritto di rivalersi nei confronti dello Stato italiano solo ove ricorrano determinati rigorosi presupposti. In primo luogo, infatti, il comportamento del magistrato non può fondare alcuna responsabilità dello Stato, laddove il primo sia incorso in errore circa l’interpretazione delle norme giuridiche o la valutazione dei fatti o delle prove. Peraltro, anche per quanto attiene agli errori compiuti dal magistrato al di fuori dell’attività prettamente valutativa, la relativa responsabilità viene esclusa se non sono comunque ravvisabili, nel suo comportamento, gli estremi del “dolo” o della “colpa grave”. Al riguardo, si precisa come sia assolutamente arduo dimostrare il “dolo” di un giudice, mentre la nozione di “colpa grave”, a sua volta, copre soltanto alcune fattispecie di errori assolutamente “aberranti” (così la Corte di Cassazione) come quella in cui il giudice affermi la sussistenza di fatti incontrovertibilmente negati dagli atti del procedimento, o viceversa. In proposito, la Corte osserva che, ove tali penetranti limitazioni della responsabilità dello Stato fossero estese anche al caso in cui il giudice non incorra in errore per violazione di una norma interna italiana, ma di una appartenente all’ordinamento UE, si porrebbe il problema della non compatibilità, con il diritto UE stesso, della predetta L. 117/88. Infatti, una cospicua giurisprudenza della Corte di Giustizia (sentenze “Factortame”, “Brasserie du Pecheur”, “Traghetti”) ha affermato che la responsabilità di uno Stato UE sorge quando un qualsiasi organo dello Stato stesso – di natura legislativa, amministrativa o giurisdizionale – abbia violato una norma dell’Unione europea, pur essendo pretesa, a tal fine, la sussistenza di certi requisiti. Una tale responsabilità infatti sussiste, per la giurisprudenza comunitaria, solo quando la violazione della norma europea risulti “manifesta”, quindi ove ricorrano le seguenti condizioni: la norma violata deve essere attributiva di diritti a favore di singoli soggetti, in via diretta; la stessa norma deve essere precisa e chiara; l’errore del giudice, nell’applicare la norma, deve essere inescusabile; l’interpretazione erronea della norma e, per converso, quella corretta della stessa, devono essere state acclamate da una corposa giurisprudenza della Corte di Giustizia. Ritiene la Corte, pertanto, che per il diritto italiano il fatto che un giudice abbia violato una norma UE, nell’esercizio delle sue funzioni, sarebbe foriero di una responsabilità statale solo in casi molto più ristretti di quelli ritenuti idonei, allo stesso fine, dalla giurisprudenza comunitaria, che ha riuniti tali casi nella categoria di “violazione manifesta” della norma UE. Una tale limitazione della responsabilità anzidetta, come imposta dalla normativa italiana, solleverebbe lo Stato da responsabilità in ordine a quasi tutti i casi di violazione di norme comunitarie da parte dei giudici italiani, in evidente contrasto con i principi UE.

Stato della Procedura

Il 24/11/2011 la Corte UE ha sentenziato che l’Italia ha disatteso gli obblighi UE, ex art. 258 TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

La presente procedura, implicando un’estensione della responsabilità patrimoniale dello Stato, potrebbe implicare effetti finanziari negativi per il bilancio pubblico, in termini di maggiori spese.

Lavoro e affari sociali

PROCEDURE INFRAZIONE LAVORO E AFFARI SOCIALI				
Numero	Oggetto	Stadio	Impatto Finanziario	Note
Scheda 1 2012/0077	Mancato recepimento della Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008 relativa al lavoro tramite agenzia interinale	MM	No	Nuova procedura
Scheda 2 2011/0842	Mancata attuazione della Direttiva 2009/38/CE relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie (rifusione)	PM	No	Stadio invariato
Scheda 3 2010/4227	Non corretto recepimento della Direttiva 89/391/CE relativa all'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro	MM	No	Stadio invariato
Scheda 4 2010/4146	Procedure di selezione riguardanti i professori universitari. Diversità di trattamento basata sulla cittadinanza	PM	No	Stadio invariato
Scheda 5 2010/2124	Non corretto recepimento della Direttiva 1999/70/CE relativa all'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato con riferimento agli ausiliari tecnici amministrativi impiegati nella scuola pubblica	MM	Sì	Stadio invariato
Scheda 6 2010/2045	Non conformità dell'art. 8 del D. L. 238/2001 ai requisiti della clausola 8 dell'Accordo Quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE relativa all'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato	MM	No	Stadio invariato
Scheda 7 2009/4686	Riconoscimento dell'esperienza professionale acquisita nel settore sanitario di un altro Stato membro dell'Unione europea	PM	Sì	Stadio invariato
Scheda 8 2009/4685	Compatibilità con la normativa UE della clausola della residenza per beneficiare dell'assegno regionale del Trentino Alto Adige e dell'assegno provinciale della Provincia di Bolzano al nucleo familiare	PM	Sì	Stadio invariato
Scheda 9 2009/4513	Trattato CE: Certificazione di bilinguismo per accedere al pubblico impiego nella Provincia di Bolzano	RC (C-641/11)	No	Stadio invariato

PROCEDURE INFRAZIONE LAVORO E AFFARI SOCIALI				
Numero	Oggetto	Stadio	Impatto Finanziari o	Note
Scheda 10 2007/4652	Ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi	MMC	No	Stadio invariato
Scheda 11 2006/2441	Non corretta applicazione della Direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro	RC (C-312/11)	No	Stadio invariato
Scheda 12 2006/2228	Sospensione del diritto di ricevere la retribuzione contrattuale in associazione al divieto di lavoro notturno per le lavoratrici in stato di gravidanza	PMC	No	Stadio invariato

Scheda 1 - Lavoro e affari sociali**Procedura di infrazione n. 2012/0077- ex art. 258 del TFUE**

“Mancato recepimento della Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008 relativa al lavoro tramite agenzia interinale”

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Violazione

La Commissione europea ritiene che la Repubblica italiana non abbia ancora dato attuazione, nell’ambito dell’ordinamento nazionale, alla Direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale.

Ai sensi dell’art. 11 della medesima, gli Stati membri sono obbligati, entro la data del 5 dicembre 2011, a porre in essere tutti i provvedimenti legislativi, regolamentari e amministrativi necessari alla trasposizione, nei rispettivi ordinamenti interni, della Direttiva in questione, dandone immediata comunicazione alla Commissione.

Poiché i suddetti provvedimenti non sono stati ancora comunicati, la Commissione ritiene che gli stessi non siano stati adottati, per cui la Direttiva 2008/14/CE non sarebbe stata ancora recepita nell’ordinamento nazionale italiano.

Stato della Procedura

Il 25 gennaio 2012 è stata inviata una messa in mora ai sensi dell’art. 258 TFUE. Le Autorità italiane hanno recepito la Direttiva 2008/104/CE mediante il Decreto Legislativo 2 marzo 2012, n. 24.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

La presente procedura non determina effetti finanziari sul bilancio pubblico.

Scheda 2 - Lavoro e affari sociali**Procedura di infrazione n. 2011/0842 - ex art. 258 del TFUE**

“Mancata attuazione della Direttiva 2009/38/CE relativa all’istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie (rifusione)”

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Violazione

La Commissione europea ritiene che la Repubblica italiana non abbia ancora dato attuazione, nell’ambito dell’ordinamento nazionale, alla Direttiva 2009/38/CE relativa all’istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura di informazione e consultazione dei lavoratori nelle imprese di dimensioni comunitarie (rifusione).

Ai sensi dell’art. 16 della medesima, gli Stati membri sono obbligati, entro la data del 5 giugno 2011, a porre in essere tutti i provvedimenti legislativi, regolamentari e amministrativi necessari alla trasposizione, nei rispettivi ordinamenti interni, delle seguenti disposizioni nella stessa contenute: art. 1, paragrafi 2, 3 e 4, art. 2, paragrafo 1, lettere f) e g), art. 3, paragrafo 4, art. 4, paragrafo 4, art. 5, paragrafo 2, lettere b) e c), art. 5, paragrafo 4, art. 6, paragrafo 2, lettere b), c), e) e g), e artt. 10, 12, 13 e 14 e allegato I, punto 1, lettere a), c) e d), e allegato I, punti 2 e 3.

La Commissione ritiene che la Repubblica italiana non abbia adottato i suddetti provvedimenti attuativi, per cui la Direttiva 2009/38/CE non sarebbe stata ancora recepita nell’ordinamento nazionale italiano.

Stato della Procedura

Il 24 novembre 2011 è stato inviato un parere motivato ai sensi dell’art. 258 TFUE. Le Autorità italiane hanno dato attuazione alla Direttiva in oggetto mediante il Decreto Legislativo 22 giugno 2012, n. 113.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

La presente procedura non determina effetti finanziari sul bilancio pubblico.

Scheda 3 - Lavoro e affari sociali**Procedura di infrazione n. 2010/4227 - ex art. 258 del TFUE****"Non corretto recepimento della Direttiva 89/391/CE"****Amministrazione/Dipartimento di competenza:** Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.**Violazione**

La Commissione europea ritiene che la Direttiva 89/391/CE, relativa alle attuande misure in funzione della sicurezza e salute dei lavoratori durante il lavoro, in Italia non sia stata recepita correttamente. La trasposizione di essa Direttiva è, attualmente, per lo più affidata al D.to Lgs. n. 81 del 9/42008 e alle sue successive modificazioni (c.d. Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro). La Commissione ritiene che alcune disposizioni, in esso contenute, abbiano cospicuamente attenuato le responsabilità del datore di lavoro, rispetto a come regolate nella suddetta Direttiva. Si ha riguardo, in primo luogo, al disposto di cui al primo periodo del comma 3 dell'art. 16 del Testo Unico medesimo: detta norma, ammettendo la possibilità che il datore di lavoro deleghi l'esercizio di alcune funzioni ad altri, precisa che tale delega non esonera lo stesso datore dall'obbligo di vigilare sull'esatto svolgimento, da parte del fiduciario, delle funzioni delegate. La Commissione ritiene, tuttavia, che il tenore di tale disposizione sia troppo generico: infatti vi si omette di porre l'accento sulla circostanza per cui il datore, spogliatosi dell'esercizio delle sue mansioni, debba controllare, segnatamente, che il suo fiduciario osservi le regole di sicurezza e salute sul lavoro. Inoltre, la stessa norma sarebbe vieppiù lacunosa, laddove omette di sottolineare che, anche in caso di ricorso allo strumento della delega, la responsabilità datoriale per la salute e la sicurezza dei lavoratori non deve subire attenuazioni rispetto all'ipotesi della gestione "diretta". Pertanto tale proposizione derogherebbe all'art. 5 della suddetta Direttiva, che stabilisce l'imprescindibilità della responsabilità datoriale in materia (salva, ovviamente, l'unica eccezione dovuta all'intervento di circostanze eccezionali ed imprevedibili). Peraltro, il prosieguo del medesimo comma 3 del suddetto art. 16 del Testo Unico attribuisce, all'obbligo di vigilanza del datore-delegante, un contenuto ulteriormente riduttivo. Infatti, il delegante sarebbe ritenuto in regola con il suddetto obbligo, purchè adottasse e attuasse un "sistema di verifica e di controllo" a cui non si richiede, necessariamente, la conformità a standards elevati di efficienza: ne farebbe fede la previsione successiva dell'art. 30 del T.U., ai sensi della quale il datore si trova obbligato a revisionare il medesimo sistema, nonché a procedere ad opportuni adattamenti del medesimo quando, fra le altre ipotesi, "siano scoperte violazioni significative delle norme relative alla prevenzione degli infortuni e all'igiene sul lavoro". Ciò dimostrerebbe che, per la legge italiana, un tale sistema di controllo sarebbe di per sé idoneo a sollevare il datore da ogni ulteriore responsabilità, anche ove presentasse gravi deficit: infatti, la legge stessa ammette la possibilità che, durante l'applicazione di un tale sistema, possano essersi verificate gravi violazioni di norme di tutela dei lavoratori. Il Testo Unico prevede, inoltre, che in ipotesi di "subdelega" di funzioni dal delegato ad un altro terzo, tale deferimento lasci impregiudicata la responsabilità del "subdelegante" per le mansioni subdelegate: si omette tuttavia di precisare, altresì, che in tal caso rimane integra anche la responsabilità del primo "delegante", cioè del datore di lavoro.

Stato della Procedura

Il 29 settembre 2011 è stata inviata una messa in mora ai sensi dell'art. 258 TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

La presente procedura non determina effetti finanziari sul bilancio pubblico.

Scheda 4 - Lavoro e affari sociali**Procedura di infrazione n. 2010/4146 - ex art. 258 del TFUE****"Procedure di selezione riguardanti i professori universitari"****Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.****Violazione**

La Commissione europea ritiene violato l'art. 45 del TFUE, relativo alla "libera" circolazione dei lavoratori in tutti gli Stati della UE, nonché il Regolamento n. 1612/68, che ne costituisce una specificazione. In particolare, l'art. 6 del menzionato Regolamento precisa che la disciplina che regola l'accesso al lavoro, all'interno di un singolo Stato membro della UE, non può porre i lavoratori migranti da un altro Stato UE, a motivo della loro diversa cittadinanza, in una posizione di svantaggio rispetto ai lavoratori "domestici", a pena di ledere il principio della "libera circolazione dei lavoratori" in tutta l'Unione. Infatti, ove la normativa nazionale discriminasse i lavoratori migranti in ordine alle possibilità di impiego, questi ultimi sarebbero meno incoraggiati, rispetto ai lavoratori interni, a stabilirsi nel Paese membro in cui tale legislazione discriminatoria vige, essendo in definitiva meno "liberi", rispetto agli operatori domestici, di accedere al mercato del lavoro nello Stato UE che mantiene tale disciplina. Le discriminazioni fondate sulla cittadinanza possono essere, peraltro, anche "indirette", laddove la legislazione interna preveda, per l'accesso ad un'attività lavorativa, non il possesso della cittadinanza dello Stato in cui tale legislazione vige, ma condizioni diverse, le quali determinano, purtuttavia, un trattamento peggiorativo nei confronti dei lavoratori transfrontalieri. Pertanto, la Commissione ravvisa una discriminazione di tipo "indiretto" nella normativa italiana di cui al D.P.R. n. 117 del 23/3/2000. In base ad essa, i soggetti non in possesso del titolo di professore associato conseguito in Italia - quindi, anche quelli detentori di titolo "comparabile" al primo, rilasciato da competenti Autorità di altri Stati membri UE - debbono, a differenza dei professori associati che siano tali ai sensi della normativa italiana, sostenere una prova di ammissione se vogliono diventare professori "ordinari" delle Università italiane. Essendo per lo più - i titolari della qualifica di professore "associato" conseguita in altri Stati UE - cittadini non italiani, la disciplina italiana finirebbe per discriminarli. A conforto delle loro ragioni, le Autorità italiane hanno invocato la sentenza C-586/08 (Rubino) e, in secondo luogo, hanno precisato che, nonostante il tenore formale della legislazione italiana, la prassi amministrativa volgerebbe nel senso dell'attribuzione della qualifica di professore ordinario non tanto ai meri intestatari del titolo di "professore associato" conseguito in Italia, quanto ai possessori di esso che effettivamente hanno espletato l'attività corrispondente. Al riguardo la Commissione replica: 1) che la sentenza "Rubino" in realtà impone che, ai fini del conseguimento in Italia del titolo di professore ordinario, i titolari di qualifiche rilasciate in Stati UE siano soggetti - senza necessità di sottoporsi ad un esame suppletivo - ad una valutazione "comparata" rispetto ai candidati con titoli equivalenti conseguiti in Italia; 2) che, anche se la prassi amministrativa italiana si atteggiasse nel senso indicato dalle Autorità italiane, resterebbe ancora da dimostrare come i "professori associati" già esercenti l'insegnamento in altri Stati UE godrebbero dello stesso trattamento dei professori associati che avessero esercitato l'attività didattica in Italia.

Stato della Procedura

Il 24/11/2011 è stato inviato un parere motivato ai sensi dell'art. 258 TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

La presente procedura non determina effetti finanziari sul bilancio pubblico.

Scheda 5 - Lavoro e affari sociali**Procedura di infrazione n. 2010/2124 - ex art. 258 del TFUE**

"Non corretto recepimento della Direttiva 1999/70/CE"

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.**Violazione**

La Commissione europea ritiene violata la clausola n. 5 dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato, costituente parte integrante della Direttiva 1999/70/CE. La Direttiva stessa stabilisce, in generale, che i singoli Stati membri non possano applicare, ai lavoratori a tempo determinato, un trattamento deteriore rispetto a quello riservato ai lavoratori a tempo pieno. In particolare, la clausola n. 5 del sopra citato Accordo impone, ai singoli Stati UE, di adottare le misure adeguate a scoraggiare l'abuso dello stesso istituto del contratto a termine. Infatti, non è infrequente che i datori di lavoro ricorrano, anziché al reclutamento dei lavoratori tramite contratti a tempo indeterminato (soluzione, questa, più gravosa per la parte datoriale), all'espedito di stipulare, in successione di tempo, più contratti di lavoro a tempo determinato, con ciò riservandosi la possibilità di dismettere il lavoratore non appena scada il termine dell'ultimo contratto. Pertanto, la menzionata clausola 5 dell'Accordo contiene una disciplina rivolta a scoraggiare, da parte dei datori, il ricorso alla successione di rapporti di lavoro a termine unicamente allo scopo di eludere le garanzie di stabilità del rapporto a tempo indeterminato e non, come previsto, in ragione di obiettive esigenze organizzative dell'impresa. Detta clausola, perciò, impone alle normative dei singoli Paesi membri di: prevedere che, in caso di rinnovo in successione dei contratti a tempo determinato, vengano in primo luogo addotte ragioni obiettive a motivazione del rinnovo stesso; definire la durata massima di tutti i contratti o rapporti a termine conclusi successivamente; fissare il numero massimo dei rinnovi. Il D. Lgs. 368/2001, che attua la suddetta Direttiva in Italia, ha coerentemente previsto all'art. 5, par. 4, la sanzione per cui, in caso di successione di contratti di lavoro a termine senza che vengano rispettati i requisiti come sopra indicati, il rapporto temporaneo si trasformi in uno a tempo indeterminato. Risulta tuttavia alla Commissione che alcuni dipendenti pubblici italiani, costituenti nello specifico il personale tecnico – amministrativo della scuola, sono soliti essere reclutati tramite successione di distinti contratti a termine, senza che vengano precisate le ragioni obiettive del rinnovo, né che venga specificata la durata massima del totale dei rapporti stessi a tempo determinato, né, infine, che venga previsto un numero massimo di rinnovi, il tutto senza applicazione né della sanzione della trasformazione del rapporto a termine in uno a tempo indeterminato, né di altra misura repressiva di tali pratiche. Un tale regime, secondo la Commissione, si pone in contrasto con la suddetta clausola 5 dell'Accordo Quadro. Di fronte alla portata generale di detta clausola, quindi, sarebbero ingiustificate le osservazioni, addotte dall'Italia, per cui i lavoratori del settore scolastico sarebbero stati soggetti, in virtù della legislazione interna, ad un ordinamento speciale (art. 4, co 1 della Legge n. 124/09. Art. 1, co 1, lett. a) del D. M. 430/00, art. 36, commi 1 e 2, del D. Lgs 165/2001), che giustificerebbe la deroga alle disposizioni della Direttiva.

Stato della Procedura

Il 15 marzo 2011 è stata inviata una lettera di messa in mora ai sensi dell'art. 258 TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

La presente procedura potrebbe ingenerare effetti finanziari sul bilancio pubblico, in ragione della trasformazione di rapporti a termine, esistenti fra certi lavoratori e le istituzioni scolastiche, in rapporti a tempo indeterminato, con conseguente aumento degli oneri stipendiali gravanti sul bilancio.

Scheda 6 - Lavoro e affari sociali**Procedura di infrazione n. 2010/2045 - ex art. 258 del TFUE**

“Non conformità dell’art. 8 del D.L. 238/2001 ai requisiti dalla clausola 8 dell’Accordo Quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE relativa all’Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato”.

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Violazione

La Commissione europea rileva la violazione di alcune disposizioni contenute nella Direttiva 1999/70/CE, che mutua la disciplina dell’Accordo Quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato. In particolare, si lamenta l’incompatibilità della legislazione italiana con la clausola n. 7 di tale Accordo Quadro, come allegato alla Direttiva medesima. Le norme introdotte da tale articolo si inseriscono nel più generale disegno, perseguito dalla Direttiva nel suo complesso, di rimuovere le discriminazioni esistenti nei confronti dei lavoratori a tempo determinato rispetto a quelli a tempo indeterminato e, quindi, di garantire ai primi una tutela non inferiore a quella apprestata ai secondi. Quindi – premesso che gli organi di rappresentanza dei lavoratori vengono istituiti subordinatamente all’esistenza, in azienda, di un certo numero di lavoratori – l’art. 7 predetto stabilisce che i lavoratori a tempo determinato, al pari di quelli a tempo indeterminato, debbono essere valutati nel conteggio rivolto a verificare il superamento, o meno, delle soglie oltre le quali i lavoratori possono istituire organismi in loro rappresentanza. In proposito, il tenore della norma - nell’intento di predisporre le più ampie garanzie nei confronti dei lavoratori “a termine” – dispone che anche questi ultimi debbano in ogni caso essere computati, ai fini della valutazione dell’esistenza dei numeri richiesti per legittimare l’istituzione di organismi rappresentativi. Ciò a prescindere dalla durata più o meno rilevante dello stesso contratto a termine. Per converso, l’art. 8 del D. L. 368/01 ammette che i lavoratori a termine vengano presi in considerazione, nel computo delle soglie predette, soltanto se il loro contratto ha durata superiore ai nove mesi. Ciò anche nell’ipotesi in cui, in ambito aziendale, i lavoratori impiegati a tempo determinato, con rapporto soggetto a termine inferiore o pari a quello suddetto, costituiscano una cospicua entità, tanto da far apparire ragionevole, in ogni caso, l’ipotesi di conferire loro un’adeguata rappresentanza, pur in mancanza del suddetto requisito di durata. Quindi, dal momento che la normativa italiana restringe l’ambito dell’applicazione della clausola 7, sopra menzionata - consentendo che solo una parte dei lavoratori a tempo determinato possa esercitare un’influenza idonea a pretendere l’istituzione di organismi rappresentativi all’interno dell’azienda – la Commissione ritiene sussistente una lesione di detta clausola, come parte integrante di una Direttiva comunitaria.

Stato della Procedura

Il 30/9/2010 è stata inviata una lettera di messa in mora ai sensi dell’art. 258 TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

La presente procedura non determina effetti finanziari sul bilancio pubblico.

Scheda 7 - Lavoro e affari sociali**Procedura di infrazione n. 2009/4686 - ex art. 258 del TFUE**

“Riconoscimento dell’esperienza professionale acquisita nel settore sanitario di un altro Stato membro dell’Unione europea”.

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Violazione

La Commissione europea rileva la violazione dell’art. 45 del TFUE e del Regolamento 1612/68, relativi al principio della libera circolazione dei lavoratori all’interno della UE. In forza di detto principio, ai lavoratori subordinati, migranti da uno Stato UE ad un altro, debbono applicarsi le stesse condizioni di lavoro riconosciute ai lavoratori subordinati dello Stato ospitante. Infatti, laddove il lavoratore migrante fosse soggetto, nello Stato UE ospitante, a trattamenti deteriori rispetto a quello interno, sarebbe meno invogliato di quest’ultimo a lavorare in tale Stato, essendo quindi meno “libero”, rispetto all’operatore “domestico”, di circolare nel territorio dello Stato stesso. Ne deriverebbe, pertanto, una lesione del diritto di circolare liberamente per tutta l’area comunitaria. Pertanto, in quanto contrasterebbero con detto principio, vengono censurate alcune norme italiane sui medici dipendenti pubblici, fra cui: l’art. 12 del Contratto Collettivo Nazionale 1998/2001 per l’area della Dirigenza medica e veterinaria – 2000/2001, l’art. 24 del Contratto Collettivo Nazionale dell’area della Dirigenza medico – veterinaria – 2002/2005 e 2002-2003, l’art. 15 del Contratto Collettivo Nazionale – Area Dirigenza economica - 2006-2007. In base a tale normativa – peraltro confortata dalla Nota di chiarimento dell’ARAN del 25/10/2000 – risulta, in primo luogo, che i periodi di attività trascorsi dai medici alle dipendenze di altro Stato membro, prima di essere assegnati all’Amministrazione sanitaria italiana, non vengono valutati, in Italia, ai fini del calcolo degli anni di esperienza professionale e di anzianità. Ne deriva che tali medici vengono esclusi dai benefici, anche economici, connessi all’anzianità lavorativa. A sostegno della normativa nazionale, le Autorità italiane precisano, per quanto riguarda i periodi lavorativi spesi dal medico all’estero, che la normativa nazionale prevede un riconoscimento nell’ambito del servizio sanitario pubblico, anche se nei limiti del 25% e solo a condizione che il medico abbia operato, fuori d’Italia, alle dipendenze di un’istituzione privata e, trasferendosi in Italia, intenda essere collocato presso un’Amministrazione sanitaria non perseguente finalità di lucro. Infine, l’Italia precisa che la normativa contestata non sarebbe discriminatoria, in quanto da applicarsi sia ai medici migranti che a quelli di nazionalità italiana. Al riguardo la Commissione replica: 1) che la valutazione, in Italia, del lavoro medico all’estero è comunque, come risulta anche dalla risposta del Paese membro, sottoposta a penetranti limiti; 2) che la normativa italiana, pur prescrivendo, sulla carta, un trattamento uniforme e per i medici italiani e per quelli comunitari, di fatto discrimina il medico degli altri Stati membri, in quanto sono soprattutto i medici, migranti in Italia da altri Paesi UE, che risultano aver operato all’estero per un certo tempo.

Stato della Procedura

Il 17/2/2011 è stato inviato un parere motivato ai sensi dell’art. 258 TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

In superamento della presente procedura, le Autorità italiane hanno approntato un emendamento al progetto di Legge Comunitaria dell’anno 2011 che, fra l’altro, ricongiungerebbe i periodi lavorativi trascorsi dai medici all’estero con quelli spesi in Italia al servizio delle Istituzioni sanitarie pubbliche, con conseguente adeguamento del trattamento economico e aumento della relativa spesa pubblica.

Scheda 8 - Lavoro e affari sociali**Procedura di infrazione n. 2009/4685 - ex art. 258 del TFUE**

"Compatibilità con la normativa UE della clausola della residenza".

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**Violazione**

La Commissione europea rileva la violazione dell'art. 48 del TFUE e dell'art. 73 del Regolamento 1408/71. Il primo stabilisce il principio della "libera circolazione dei lavoratori", per cui i lavoratori, provenienti da uno Stato UE, possono liberamente recarsi a lavorare in tutti gli altri Stati membri dell'Unione. Circa l'art. 73 del suddetto Regolamento, esso si propone di meglio garantire l'attuazione del suddetto principio di libertà, incidendo nel campo delle prestazioni statali destinate a sollevare il lavoratore dei carichi dovuti alla cura e all'educazione della prole. Esso articolo, infatti, dispone che il lavoratore che lavori in uno Stato membro, quindi soggetto alla legislazione di questo, ha diritto - in favore dei propri familiari che non risiedano in quello stesso Stato membro - alle medesime "prestazioni familiari" che il primo Stato concederebbe a quei familiari, se risiedessero nel suo territorio. Pertanto, l'erogazione di detti emolumenti non può essere subordinata alla condizione della "residenza" dei beneficiari delle stesse nello Stato responsabile della loro corresponsione. E' del resto evidente che, laddove i lavoratori migranti da uno Stato membro ad un altro - che di solito non hanno al seguito i loro familiari - non si vedessero riconosciuto, dallo Stato ospitante, il trattamento attribuito ai lavoratori i cui familiari risiedano nello stesso Stato, non sarebbero pienamente liberi di scegliere di andarci a lavorare. Parimenti, i familiari di un lavoratore di uno Stato membro esiterebbero ad assumere la residenza in un altro Stato membro, temendo di perdere le garanzie previdenziali già in godimento. Si precisa, in ogni caso, che l'esportabilità transfrontaliera delle "prestazioni familiari" riguarda solo quelle erogazioni definibili - ai sensi del diritto UE e non del diritto nazionale dei singoli Stati membri - di natura "previdenziale" e non "assistenziale": le prime si fondano su una valutazione dei bisogni del percettore informata a criteri oggettivi e predeterminati legalmente; le seconde vengono corrisposte in base ad una valutazione individuale e discrezionale delle esigenze dello stesso percettore. La Commissione, dunque, ritiene che il suddetto Regolamento - ove vieta di ancorare le prestazioni in questione a condizioni di residenza - venga leso dalla normativa italiana come di seguito individuata: 1) art. 3 della Legge Trentino Alto Adige 18/2/08, che subordina l'erogazione, ai lavoratori, di un "assegno regionale al nucleo familiare", alla condizione che i familiari del lavoratore stesso risiedano nel territorio regionale da almeno 5 anni o, in caso di interruzione, da almeno 15 anni. 2) art. 8 della Legge Provincia di Bolzano 23/12/2004, che condiziona la corresponsione di un "assegno per il nucleo familiare" al presupposto che i familiari del lavoratore "risiedano" nella stessa Provincia. La Commissione ritiene le erogazioni succitate pienamente rientranti nella nozione di "prestazioni familiari" cui è riferito il divieto della clausola di residenza, in quanto consistenti in gettiti di natura prettamente "previdenziale", dal momento che la loro spettanza ed entità vengono commisurate ai parametri oggettivi del numero dei figli e del reddito del lavoratore.

Stato della Procedura

Il 27 ottobre 2011 è stato inviato un parere motivato ex art. 258 TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Il superamento della presente procedura, tramite ammissione di nuove categorie di soggetti al regime degli "assegni familiari", potrebbe comportare un ingente aumento della spesa previdenziale.

Scheda 9 - Lavoro e affari sociali**Procedura di infrazione n. 2009/4513 - ex art. 258 del TFUE**

“Trattato CE: certificazione di bilinguismo - accesso al pubblico impiego Provincia di Bolzano”.

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Violazione

La Commissione europea rileva che alcune disposizioni - contenute nel D.P.R. 752/1976, come emendato dal Decreto Legislativo approvato il 23/4/2010 e, all'epoca del ricorso della Commissione, alla firma del Presidente della Repubblica – contrastano con l'art. 45 TFUE sul principio della “libera circolazione dei lavoratori”, nonché con il Regolamento 1612/68 che reca norme specifiche sull'applicazione dello stesso principio. Il D.P.R. n. 752/1976, di cui sopra - dopo aver individuato nella conoscenza della lingua italiana e tedesca un requisito imprescindibile per l'accesso ad un impiego pubblico nella Provincia di Bolzano – stabilisce che le competenze suddette possano essere documentate soltanto mediante rilascio di un “attestato” da parte di commissioni nominate con Decreto del Commissario del Governo, di concerto con la Provincia stessa di Bolzano. Sempre in proposito, il Decreto stabilisce che, fra i vari candidati all'impiego suddetto, siano titolari di un diritto di preferenza coloro che risiedano da almeno due anni nella Provincia medesima. Al riguardo, la Commissione ritiene che tali disposizioni siano in contrasto con il principio, succitato, della “libera circolazione dei lavoratori”, giusta l'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia UE (vedi causa n. C-281/98): in base a detto principio, uno Stato comunitario non può discriminare i lavoratori degli altri Stati membri, né con disposizioni che prevedano direttamente, per i lavoratori di nazionalità estera, trattamenti peggiorativi rispetto a quelli riservati ai lavoratori interni, né con norme che, pur prevedendo un trattamento uniforme per tutti i lavoratori a prescindere dalla loro nazionalità, in concreto finiscano, ugualmente, per avvantaggiare i lavoratori “domestici” rispetto a quelli degli altri Paesi membri. Quindi, le prescrizioni del citato D.P.R. - pur prevedendo per tutti i candidati, interni e transfrontalieri, che il certificato di bilinguismo possa conseguirsi solo nella Provincia di Bolzano - agiscono in svantaggio dei secondi, che evidentemente avrebbero maggiore difficoltà, rispetto ai primi, a procurarsi un tale attestato. Peraltro, le norme del predetto Decreto Legislativo, modificative di quelle contestate, ancora non rimuoverebbero tutti gli ostacoli a carico dei lavoratori stranieri, in quanto - pur eliminando il monopolio delle commissioni locali sul rilascio dei certificati di bilinguismo – riconoscono tuttavia, ai fini dell'assunzione al pubblico impiego in Provincia di Bolzano, solo i certificati attestanti i livelli stabiliti nel “CEFR”, lasciando presumere che tutti gli altri tipi di certificati, eventualmente prodotti dai lavoratori transfrontalieri, non vengano accettati. Quanto alle norme che stabiliscono la preferenza, ai fini dell'assunzione, dei lavoratori residenti, la Commissione rileva che anch'esse contrastano con il principio, di cui sopra, dell'art. 45 TFUE, in quanto i lavoratori nazionali possono più agevolmente soddisfare tale requisito rispetto a quelli migranti, che, di conseguenza, troverebbero più difficoltoso l'accesso al tipo di lavoro in argomento.

Stato della Procedura

In data 16/12/2011 la Commissione ha iscritto, nell'apposito Registro della Corte di Giustizia, un ricorso contro l'Italia, ai sensi dell'art. 258 TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

La presente procedura non determina effetti finanziari sul bilancio pubblico.

Scheda 10 - Lavoro e affari sociali**Procedura di infrazione n. 2007/4652 - ex art. 258 del TFUE**

“Applicazione della Direttiva 1998/59/CE, relativa al ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi”.

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Violazione

La Commissione europea rileva l'imperfetta attuazione, in Italia, della Direttiva 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti. Tale Direttiva impone alle imprese degli Stati membri, ove procedano ad un licenziamento "collettivo", di applicare speciali garanzie nei confronti degli stessi lavoratori licenziati. A livello di definizione, il licenziamento "collettivo" ricorre quando sussistono due presupposti: 1) che le ragioni di tale dismissione non siano inerenti alle persone dei lavoratori 2) che in un certo periodo di riferimento l'impresa impieghi normalmente un certo numero di lavoratori e che, sempre in un dato periodo di riferimento, sia stato attivato un certo numero di licenziamenti, anche se ciascuno nei confronti di un solo lavoratore. Ora, la Direttiva in questione ammette che, pur in presenza dei presupposti come sopra stabiliti, in taluni casi la disciplina del licenziamento collettivo non trovi, comunque, applicazione: dette eccezioni sono indicate all'art. 1, paragrafo 2, della Direttiva stessa. In ogni caso, nell'ambito delle eccezioni suddette non viene ricompresa la circostanza che i licenziamenti - effettuati nel lasso temporale di riferimento - siano stati disposti nei confronti dei "dirigenti" dell'impresa medesima. Per converso, la legislazione italiana di attuazione della Direttiva, rappresentata dalla Legge 223/1991, ha indebitamente ammesso una siffatta deroga all'ambito di rilevanza della fattispecie del "licenziamento collettivo" e, quindi, all'applicazione delle garanzie che esso comporta a vantaggio dei lavoratori licenziati. Infatti il legislatore italiano, ammettendo che il licenziamento collettivo sussista quando, tra l'altro, l'impresa intenda effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni - ha precisato che nel novero di tali licenziamenti non debbono conteggiarsi i licenziamenti dei "dirigenti". Una tale esclusione comporta: in primo luogo, che i dirigenti stessi, ove pure vengano dimessi nel periodo considerato, vengono estromessi dal trattamento di favore connesso alla procedura del licenziamento "collettivo"; che anche altri lavoratori diversamente inquadrati, licenziati nel periodo medesimo, subiscono degli indebiti ostacoli in ordine all'accesso alle garanzie in questione, in quanto la soglia dei "cinque" licenziamenti sarà più difficilmente raggiungibile se alcuni lavoratori, come i "dirigenti", non sono computati nel calcolo della stessa. Al riguardo, la Commissione sottolinea che, stante l'importanza della tutela sociale apprestata dalla Dir.va 98/59/CE, le eccezioni alle garanzie - dalla stessa disposte in favore dei lavoratori fatti oggetto di un licenziamento "collettivo" - non possono essere estese oltre le ipotesi espressamente previste dalla Direttiva medesima, a pena, altrimenti, di violare il predetto art. 1, par. 2. Pertanto, la Commissione ritiene non pertinenti le osservazioni di parte italiana, in base alle quali il dirigente, anche non "apicale", potrebbe essere estromesso dalle suddette garanzie senza conseguenze dannose, in quanto l'elevata professionalità in suo possesso gli consentirebbe, in ogni caso, una facile riallocazione sul mercato del lavoro.

Stato della Procedura

Il 28 settembre 2011 è stata inviata una lettera di messa in mora complementare ex art. 258 del TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri finanziari.

Scheda 11 – Lavoro e affari sociali

Procedura di infrazione n. 2006/2441 - ex art. 258 del TFUE .

“Recepimento non corretto ed incompleto della Direttiva 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”.

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Violazione

La Commissione europea contesta il non corretto recepimento di alcune disposizioni della Direttiva 2000/78, relativa alla parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro. La stessa è stata trasposta in Italia, in generale, per Decreto Legislativo 216/2003, con l'eccezione di alcune sue prescrizioni - come quelle contenute ad esempio nell'art. 5 - che sono state recepite con la Legge 12 marzo 1999, n. 68. Detto art. 5 attiene, in particolare, all'applicazione del principio della parità di trattamento - che coimplica quello della soppressione di ogni discriminazione - alle condizioni di lavoro della speciale categoria dei "disabili" (salvo che la discriminazione non sia imposta dalla stessa natura della mansione esercitata e che, inoltre, la finalità con essa perseguita sia legittima ed il mezzo discriminatorio proporzionato). In proposito, la Commissione sottolinea come la Direttiva in questione contenga una disciplina rivolta indifferentemente non solo a "tutti" i datori di lavoro pubblici e privati, ma anche a "tutti" i disabili e a "tutti" i momenti del rapporto di lavoro. Per converso, la normativa italiana di attuazione non avrebbe una portata generale, coinvolgendo nelle garanzie, previste dalla legislazione europea, soltanto alcune categorie di datori e di disabili, senza coprire peraltro tutti gli aspetti dell'esperienza lavorativa. Ad esempio, laddove la Direttiva pone a carico di tutti i datori l'obbligo di non richiedere al disabile prestazioni incompatibili con il suo stato, la normativa nazionale impone lo stesso obbligo soltanto a quei datori che abbiano, alle proprie dipendenze, dei disabili assunti in base alle procedure di assunzione obbligatoria regolate dall'art. 3 della stessa Legge 68/1999. La delimitazione della sfera dei lavoratori disabili ammessi a far valere un tale obbligo, peraltro, implica di riflesso un'ulteriore limitazione della cerchia dei datori vincolati all'obbligo medesimo: infatti il regime di assunzione obbligatoria, predetto, si applica solo nei confronti delle imprese che abbiano almeno 15 dipendenti. Ne deriva che solo dette imprese, in Italia, soggiacciono all'obbligo di non applicare il disabile a mansioni incompatibili con le sue condizioni. Altresì, la Direttiva prevede che ai lavoratori disabili debbano essere offerte "soluzioni ragionevoli", cioè misure adeguate di sostegno, in ordine a tutti gli aspetti attinenti al lavoro, nessuno escluso. Al contrario, nella normativa interna italiana manca qualsiasi riferimento all'applicazione di tali misure al momento della "formazione" dei lavoratori disabili stessi. Infine, la Commissione rileva che molte norme di cui alla legislazione nazionale non sono immediatamente vincolanti, ma abbisognano, per divenire tali, dell'integrazione di ulteriori atti emananti dalle Autorità nazionali, rimanendo peraltro, l'attivazione di queste ultime, puramente eventuale. Per questi ed ulteriori motivi la Commissione ritiene che l'Italia sia responsabile di aver violato le disposizioni contenute nella Direttiva, per averle recepite in modo incompleto e quindi non conforme ad esse.

Stato della Procedura

Il 6 luglio 2011 è stato notificato un ricorso ai sensi dell'art. 258 TFUE (C-312/11).

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri finanziari per il bilancio dello Stato.

Scheda 12 - Lavoro e affari sociali**Procedura di infrazione n. 2006/2228 – ex art. 258 del TFUE.**

“Sospensione del diritto di ricevere la retribuzione contrattuale in associazione al divieto di lavoro notturno per le lavoratrici in stato di gravidanza”.

Amministrazione/Dipartimento di competenza: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Violazione

La Commissione europea contesta l'incompatibilità dell'articolo 53 comma 1 del Decreto n. 151/2001 con gli artt. 2, par. 2, lett. c) e 28, par. 1 della Direttiva 76/207/CEE, nonché con gli artt. 7,8, 11, par. 2, lett. b), 11, par. 3, della Direttiva 92/85/CEE. La prima della Direttiva già menzionate, ovvero la Dir. 76/207/CEE, stabilisce una normativa rivolta all'eliminazione delle discriminazioni fra i sessi, in ordine all'accesso al lavoro e alle condizioni dello stesso. La seconda, invece, assume la finalità di migliorare le condizioni di lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento. In questa prospettiva, più specificatamente, essa Direttiva dispone - agli articoli sopra menzionati - che le donne in periodo di gestazione o successivo al parto non possono subire l'obbligo del lavoro notturno. Di conseguenza il datore di lavoro, ove la donna lavoratrice non sia disponibile al lavoro notturno, deve considerare la possibilità di adibirla ad un lavoro diurno e, qualora anche una tale soluzione sia impraticabile, deve concederle infine una dispensa dal lavoro, garantendole tuttavia, in quest'ultima ipotesi, una remunerazione che sia, comunque, *“adeguata”*. In proposito, si rileva che la legislazione italiana, in particolare l'articolo 53 comma 1 del Decreto n. 151/2001, prevede l'obbligo, per le donne incinte e per le puerpere sino ad un anno di età del bambino, di astenersi dal lavoro notturno (inteso come attività lavorativa compresa tra le ore 24.00 e le 6.00). Pertanto, l'astensione dal lavoro notturno non è più un diritto della donna madre, come previsto dalla Direttiva 92/85/CEE, ma un obbligo cui essa va inderogabilmente soggetta, quand'anche fosse disposta, nel caso concreto, a lavorare anche nella fascia oraria di cui sopra. Pertanto, in Italia, il datore di lavoro può rinviare a casa una donna gestante o puerpera (in questo caso sino al compimento di un anno di età da parte del bambino), senza dover procedere, preliminarmente, ad una riorganizzazione del tempo e/o delle altre circostanze di lavoro al fine di riassegnare la lavoratrice ad una mansione diurna o diversamente configurata, consentendole, in tal modo, di conservare la propria retribuzione per l'intero. Infatti, si precisa che una tale assenza dal lavoro, in conseguenza dell'obbligo di astenersi dal lavoro notturno, implica per la lavoratrice italiana la corresponsione di una retribuzione non più alta dell'80% della retribuzione normale. La Commissione è pertanto dell'opinione che il legislatore italiano, imponendo alla lavoratrice madre il dovere di astenersi dal lavoro notturno e quindi la scelta obbligata di trattenere solo l'80% della retribuzione, contrasti con la Dir. 92/85/CEE - la quale in tal senso non ha stabilito un obbligo, ma un diritto a favore della donna. La stessa normativa nazionale, peraltro, sarebbe incompatibile anche con la suddetta Dir. 76/207/CEE, in quanto, penalizzando sul lavoro la lavoratrice (in quanto madre), contraddice il divieto di discriminazione del lavoratore in base al sesso.

Stato della Procedura

In data 29 settembre 2011 è stato inviato un parere motivato complementare ex art. 258 TFUE.

Impatto finanziario nel breve/medio periodo

Non si rilevano oneri finanziari per il bilancio dello Stato.

Libera circolazione delle merci

PROCEDURE INFRAZIONE LIBERA CIRCOLAZIONE DELLE MERCI				
Numero	Oggetto	Stadio	Impatto Finanziario	Note
Scheda 1 2011/4064	Cattiva applicazione della direttiva 95/16/CE per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative agli ascensori	MM	No	Stadio invariato
Scheda 2 2011/4030	Commercializzazione dei sacchetti di plastica	MM	No	Stadio invariato
Scheda 3 2011/0850	Mancata attuazione della Direttiva 2010/35/UE relativa alle attrezzature a pressione trasportabili	PM	No	Stadio invariato
Scheda 4 2011/0846	Mancata attuazione della Direttiva 2009/127/CE che modifica la Direttiva 2006/42/CE relativa alle macchine per l'applicazione di pesticidi	MM	No	Stadio invariato
Scheda 5 2010/4188	Patent-Linkage – autorizzazione all'immissione in commercio di prodotti medici	PM	No	Variazione di stadio (da MM a PM)
Scheda 6 2008/4541	Ostacoli alla commercializzazione in Italia dei camini o dei condotti in plastica	MM	No	Stadio invariato
Scheda 7 2007/4125	Ostacoli all'importazione in Italia di acqua imbottigliata per il consumo umano	PM	No	Stadio invariato
Scheda 8 2005/5055	Ostacoli all'importazione in Italia di apparecchi di intrattenimento (videogiochi)	PM	No	Stadio invariato
Scheda 9 2003/5258	Etichettatura dei prodotti di cioccolato	MM C-47/09	No	Stadio invariato