

## Parliamo di noi

di Robert Boss\*

Gentili abbonate, Cortesi abbonati,

Grazie mille per gli apprezzamenti e i consigli concreti che ci avete fatto pervenire copiosi rispondendo al questionario sul Sistema informativo "Il diritto del lavoro applicato". Quando ve lo abbiamo spedito, allegato all'ultimo aggiornamento del Manuale, avevamo una domanda su tutte: "come migliorare?".

Comunque la si voglia vedere, una valutazione generale media di 5,25 punti in una scala che va da uno a sei è un successo ragguardevole. Anche il fatto che il punteggio conseguito dall'opera nel suo insieme sia più elevato di quello dei singoli elementi che la compongono (Manuale, Cd-rom, Aggiornamenti, Newsletter, Sito internet) è per noi motivo di soddisfazione: il nostro progetto editoriale originario, volto a conferire valore aggiunto all'opera tramite l'integrazione dei vari elementi, ne esce confermato.

Quanto alle singole componenti, esse hanno tutte conseguito alti indici di gradimento, tra il cinque e il 5,2. L'unica leggera flessione si registra per i contenuti su supporto elettronico (Cd-rom e sito internet), con valori che si aggirano tra il 4,7 - 4,8 e che, oltretutto, risultano meno conosciuti e meno utilizzati. Delle ipotesi di lavoro per colmare questo divario sono allo studio.

I capitoli si aggirano tra il 5,1 - 5,2. Com'era prevedibile, l'aggiornamento sui Bilaterali ha suscitato di gran lunga il maggior interesse. Un interesse che non mancherà di trovare puntuale riscontro nei prossimi aggiornamenti.

"Più esempi" è la richiesta più ricorrente che ci avete formulato. Un auspicio che certamente terremo nella massima considerazione e che, del resto, è perfettamente in linea con l'intento di realizzare un'opera destinata alla pratica del diritto del lavoro.

Per tutti noi gli esiti del questionario sono assai lusinghieri. Com'è noto, onori e oneri procedono di pari passo. Fare ancora meglio è per noi una sfida senza dubbio impegnativa, che siamo chiamati a raccogliere e che affronteremo con rinnovato slancio.

\*Editore

web: [www.boss-lavoro.ch](http://www.boss-lavoro.ch)

## A gentile richiesta

### Condizioni ambientali sul posto di lavoro

«Ho sentito dire che, nel caso in cui la temperatura nel luogo di lavoro sia troppo alta, è possibile lasciarlo, senza decurtazioni di stipendio. Vorrei saperne di più.»

Il problema sollevato dalla Signora Christine tocca due importanti aspetti del diritto del lavoro che, nel caso concreto, si affiancano: da una parte il dovere del datore di lavoro di fare in modo che il lavoratore possa offrire la sua prestazione, dall'altra l'obbligo di provvedere alla sicurezza sul lavoro e tutelare la vita, la salute e l'integrità personale del lavoratore.

Al datore di lavoro incombe la realizzazione di tutte quelle condizioni che consentono al lavoratore di offrire la sua prestazione professionale: tra queste incombenze v'è il dovere di mettere a disposizione del lavoratore un luogo in cui svolgere la sua attività e fare in modo che questo luogo sia adatto a farlo. Qualora venisse meno alle sue incombenze, il lavoratore, senza sua colpa, non sarebbe in grado di fornire la prestazione. Il salario sarebbe comunque dovuto, ritenuto che ci si troverebbe in una situazione di mora del datore di lavoro, che non ha permesso al lavoratore di prestare la sua attività professionale (cfr. art. 324 CO).

D'altro canto la legge impone al datore di lavoro di tutelare la salute del lavoratore attraverso delle norme di principio che devono essere poi concretizzate attraverso misure adeguate al tipo di attività. Infatti, secondo le norme legali applicabili, il datore di lavoro deve adottare i provvedimenti realizzabili secondo lo stato della tecnica e adeguati alle condizioni dell'azienda o dell'economia domestica, che l'esperienza ha dimostrato necessari per la tutela della vita, della salute e dell'integrità personale del lavoratore, in quanto il singolo rapporto di lavoro e la natura del lavoro consentano equamente di pretenderlo, in modo da preservare il più possibile i lavoratori dai pericoli per la salute e dagli spossamenti (cfr. art. 28 CC, 328 CO, 6 della Legge federale del 13 marzo 1964 sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio).

È quindi necessario esaminare in concreto il tipo di attività professionale, il luogo di lavoro e le condizioni personali

del lavoratore per determinare se una data temperatura sia eccessiva o meno: se eccessiva, il datore di lavoro dovrebbe essere diffidato a rimediarsi, ritrovandosi altrimenti in mora e con l'obbligo di corrispondere il salario, oltre all'eventuale responsabilità per eventuali ulteriori pregiudizi. Fino a quando la salubrità del luogo di lavoro non sia ristabilita il lavoratore può legittimamente rifiutare di fornire la sua attività lavorativa continuando a percepire lo stipendio.

Costantino Delogu, Avvocato

manuale: 3.2.5, 3.2.6.2, 3.2.8.1  
web: [www.seco.admin.ch/imperia/md/content/arbeitsarbeitsnehmerschutz/wegl-iv3weg200\\_i.pdf](http://www.seco.admin.ch/imperia/md/content/arbeitsarbeitsnehmerschutz/wegl-iv3weg200_i.pdf)

### "I sopravvissuti"

«Ho cercato in diverse librerie il volume "I sopravvissuti", citato dal signor Devi nel suo articolo "Riduzione di personale: superstiti fai da te" ma non sono riuscita a trovarlo. Vorrei conoscerne gli estremi esatti.»

La signora Rossella non ha trovato il volume in nessuna libreria in quanto si tratta di una tesi di dottorato, scritta da una psicologa del lavoro, Vera Weiss. Il nostro collaboratore ha avuto modo di leggerla in anteprima.

Sebbene gli accordi relativi alla pubblicazione siano già stati conclusi, prima della discussione della tesi, l'opera non sarà data alle stampe.

Leggeteci, vi terremo al corrente.

L'articolo "Riduzioni di personale: superstiti 'fai da te'" è apparso su Newsletter lavoro n. 6, luglio-agosto 2004

### Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione Il diritto del lavoro applicato.

Direttore editoriale: Robert Boss  
Redattore capo: Andrea Ostinelli  
Hanno collaborato: Domenico Basile, Costantino Delogu, Giovanni Jelmini, Alessandra Prinz

Si ringrazia: Giulio Devi

Boss Editore SA  
Lungo Tresa, 30  
CP 118,  
CH-6988 Ponte Tresa  
tel. +41(0)91 600 93 03  
fax +41(0)91 600 93 04  
mail to: [andrea.ostinelli@boss-editore.ch](mailto:andrea.ostinelli@boss-editore.ch)  
© [www.boss-lavoro.ch](http://www.boss-lavoro.ch)

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

Settembre 2004  
Numero 7

## Editoriale

Forse sì...

La Svizzera è senza dubbio un Paese moderno: tecnicamente avanzato, efficiente, plurilingue. Incredibilmente moderno, considerando i tempi della politica e della democrazia diretta, che non di rado perpetuano per decenni alcune inspiegabili lacune. Senza tornare al '71 e al (tardivo) voto alle donne, si prenda come esempio attuale il travagliato cammino dell'indennità di maternità. Se i sondaggi, che ne prevedono l'approvazione, non saranno smentiti dal voto, ci saranno voluti suppergiù sessant'anni di dibattiti, proposte e ben tre bocciature popolari, prima di riuscire a introdurre un istituto giuridico che in tutt'Europa viene ritenuto una naturale e indispensabile conquista dello Stato sociale.

Lo stesso dicasi per la naturalizzazione dei figli d'immigrati di seconda e terza generazione. Com'è possibile considerare "straniere" persone nate, cresciute e istruite in Svizzera, che parlano da madrelingua gl'idiomi nazionali e dimostrano quotidianamente le loro capacità come colleghi di lavoro o come compagni nello sport?

Certi anacronismi e incongruenze sono lo scotto che si paga nel nostro sistema, fondato sulla manifestazione diretta della volontà popolare. I diritti dei soggetti deboli e delle minoranze soggiacciono più che mai alla corretta comprensione della realtà da parte di tutti.

Andrea Ostinelli

### All'interno:

- Libera circolazione: non ci sono flussi particolari dall'UE
- "Il diritto del lavoro applicato": i risultati del sondaggio illustrati dall'Editore
- Indennità di maternità: la legge in votazione
- Condizioni di lavoro insalubri: i lavoratori possono assentarsi

## Sorveglianza dei lavoratori: limiti e indicazioni

di Giovanni Jelmini\*



Secondo l'art. 328 CO, nei rapporti di lavoro, il datore di lavoro deve rispettare e proteggere la personalità del lavoratore. In linea di principio, le misure e i sistemi di sorveglianza finalizzati a controllare il comportamento dei lavoratori non dovrebbero essere impiegati. È infatti dimostrato che i sistemi di videosorveglianza provocano disagio nei lavoratori controllati e, in generale, peggiorano l'ambiente di lavoro. Questi sistemi possono inoltre pregiudicare il benessere e la salute psichica e, di conseguenza, l'efficienza del personale. È dunque nell'interesse di tutte le persone coinvolte impiegare sistemi di videosorveglianza solo se e quando non sia possibile raggiungere lo scopo perseguito mediante misure meno drastiche.

Ai sensi dell'art. 26 dell'Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro (OLL), non è ammessa l'applicazione di sistemi di sorveglianza e di controllo del comportamento dei lavoratori sul posto di lavoro (cpv. 1). I sistemi di sorveglianza, se sono necessari per altre ragioni, devono essere concepiti e disposti in modo da non pregiudicare la salute e la libertà di movimento dei lavoratori (cpv. 2).

L'impiego di sistemi di sorveglianza sul posto di lavoro deve quindi essere oggettivamente giustificato da un interesse legittimo preponderante del datore di lavoro, il quale è comunque chiamato ad adottare, secondo il principio della proporzionalità, la soluzione meno pregiudizievole per i dipendenti. In ogni modo, prima d'impiegare un sistema di videosorveglianza, ai lavoratori o alla loro rappresentanza deve essere garanti-

to il diritto di essere consultati.

**Organizzazione, sicurezza e controllo della produzione** - Secondo l'Incaricato federale per la protezione dei dati, i sistemi di videosorveglianza per ragioni di organizzazione, sicurezza o controllo della produzione sono leciti ma, come ricordato, devono essere concepiti e disposti in modo da non pregiudicare la personalità del lavoratore. Per esempio è ammessa l'installazione di videocamere all'esterno degli edifici e nei parcheggi, nelle vie d'accesso o negli ingressi, nei passaggi, in prossimità di macchinari e impianti pericolosi e nelle camere blindate, nei gasdotti all'aperto, nei depositi di merci pericolose o di valore, in prossimità degli sportelli di una banca. È anche possibile effettuare controlli a campione degli impiegati per scopi di esercitazione, a condizione che i dipendenti siano informati del periodo scelto per l'esecuzione dei controlli. Tale periodo deve essere il più breve possibile per motivi legati alla proporzionalità e alla protezione della personalità e della salute sul posto di lavoro. Non sono invece ammessi i sistemi di videosorveglianza finalizzati a controllare il comportamento del lavoratore. Il controllo del comportamento da parte del datore di lavoro può infatti ledere diverse componenti della personalità del dipendente, come la sfera privata, la sfera intima o i rapporti familiari. Inoltre, se la sorveglianza è permanente e quando il lavoratore è sottoposto a una pressione costante, la stessa può nuocere alla sua salute.

**Reati e stato di necessità** - In caso di reati o di sospetto di reati è possibile controllare il lavoratore se il provvedimento è stato ordinato dal giudice o dalla polizia giudiziaria in seguito a una

denuncia contro ignoti. A titolo eccezionale, l'impiego di un sistema di videosorveglianza da parte del datore di lavoro è lecito se vi è uno stato di necessità. Si può anche utilizzare una telecamera se vi è il sospetto di un reato ed è stata data un'informazione preventiva su controlli di tempo limitato. Se invece non vi è uno stato di necessità, l'impiego di sistemi di videosorveglianza da parte del datore di lavoro non solo è considerato un mezzo di prova illecito nell'ambito di un procedimento giudiziario ma può anche comportare conseguenze civili e penali.

**Qualche esempio di utilizzo di sistemi di videosorveglianza** – Gli impianti di videosorveglianza installati nei negozi non possono essere utilizzati per controllare gli impiegati e le telecamere devono quindi essere posizionate in modo tale che la sezione dell'immagine privilegiata non riprenda, o per lo meno non riprenda in maniera continua, e non registri il personale di vendita. La posizione e l'inquadratura delle telecamere devono dunque essere discusse con il personale, che deve conoscere il campo non sorvegliato. Anche le telecamere installate in prossimità degli sportelli di una banca per motivi di sicurezza devono essere posizionate in modo tale che il personale sia ripreso solo a titolo eccezionale. Infine, anche i sistemi di videosorveglianza sui cantieri possono essere giustificati, se utilizzati per motivi di sicurezza (prevenzione contro i furti), ma non finalizzati al controllo del personale.

\*Avvocato

Sulla protezione della personalità del lavoratore: manuale, 3.2.6

Sulla protezione della salute: manuale, 3.2.6.2

Sulla protezione dei dati personali: manuale, 3.2.6.3

**Bilaterali e previdenza:** un aggiornamento supplementare, in omaggio agli abbonati, illustrerà le norme vigenti sul coordinamento dei sistemi previdenziali nazionali.

Conterrà indicazioni utili per districarsi nelle questioni relative all'assoggettamento e ai contributi, con un occhio di riguardo alle situazioni transfrontaliere (frontalieri, lavoratori distaccati, attività svolte in Svizzera e in uno Stato UE).

La stesura è affidata ad Alessandra Prinz, giurista all'Ufficio federale delle assicurazioni sociali di Berna. Distribuzione prevista: ottobre 2004.

## La responsabilità del datore e la responsabilità penale dell'impresa

In caso di violazione dei propri doveri legali e contrattuali, il datore di lavoro può essere variamente sanzionato. Alla ben nota responsabilità civile nei confronti dei dipendenti, si è affiancata di recente la responsabilità penale dell'impresa, introdotta nel nostro ordinamento dalla novella del Codice penale svizzero (LF 21 marzo 2003), vigente dal 1. ottobre 2003.

Si tratta di un mutamento epocale, di un adeguamento del diritto penale, reso indispensabile dall'accresciuta influenza assunta dalle persone giuridiche nelle società contemporanee, che consegna alla storia il principio, già sancito dal diritto romano e comune alle diverse tradizioni giuridiche che vi si rifanno (tra cui quella svizzera), in base al quale le persone giuridiche (associazioni, enti, società, ditte individuali) non potevano essere penalmente responsabili. Difatti, i nuovi articoli 100 quater e 100 quinquies del CPS prevedono, rispettivamente, la punibilità (penale) delle imprese e le relative norme procedurali.

Due sono i regimi di responsabilità penale previsti: la responsabilità "sussidiaria", che ricorre "se in un'impresa, nell'esercizio di attività commerciali conformi allo scopo imprenditoriale, è commesso un crimine o un delitto che, per carenza organizzativa interna, non può essere ascritto a una persona fisica determinata" (art. 100 quater, cpv. 1 CPS); e la responsabilità "solidale", in base alla quale, nei casi di Organizzazione criminale, Finanziamento del terrorismo, Riciclaggio, Corruzione di pubblici ufficiali (svizzeri o stranieri) "l'impresa è punita (...) qualora le si possa rimproverare di non avere preso tutte le misure organizzative ragionevoli e indispensabili per impedire un simile reato" (art. 100 quater, cpv. 2 CPS).

La responsabilità civile del datore di lavoro e quella penale dell'impresa saranno oggetto di trattazione nel prossimo Aggiornamento.

(a.ost.)

Sulla responsabilità penale dell'impresa: manuale, 3.2.8.2\*

Sulla responsabilità del datore di lavoro: manuale, 3.2.8.1\*

\*Aggiornamento sett. '04

## Libera circolazione: l'onda anomala non c'è

La temuta ondata di nuovi lavoratori immigrati dai Paesi UE non si è verificata neppure con l'avvio della seconda fase di applicazione dell'Accordo bilaterale sulla libera circolazione delle persone (ALCP). Con l'unica eccezione di Ginevra, negli altri Cantoni non si è verificato alcun cambiamento rilevante.

«Dall'inizio di giugno non possiamo verificare un aumento visibile», dichiara Francis Grandjean dell'Ufficio abitanti di Basilea Città. Lo stesso vale negli altri Cantoni della Svizzera tedesca: Basilea campagna, Argovia, Sciaffusa e San Gallo.

Come già durante la prima fase (giugno 2002), la temuta invasione di lavoratori dall'estero non si è verificata. E gli operatori sono concordi: nemmeno nei prossimi mesi ci attende un afflusso particolare.

Dall'entrata in vigore della nuova normativa, il vicedirettore dell'Ufficio federale immigrazione (Imes), Dieter Grossen, ha notato soltanto a Ginevra e - seppure in quantità minore - in Ticino un aumento dei frontalieri.

Il forte aumento a Ginevra si spiega in quanto in passato la Città-Stato ha tenuto una prassi restrittiva nel rilascio dei permessi, diversamente dal Ticino, che ha tradizionalmente avuto un alto tasso di manodopera immigrata. Vari fattori economici, come l'attrattiva del Ticino per le imprese estere, che vi si insediano volentieri, hanno concorso al verificarsi del fenomeno.

A Ginevra, dopo questo picco ci si attende una normalizzazione. «Evidentemente tanti hanno atteso l'entrata in vigore della nuova normativa», afferma Pascale Byrne-Sutton, vice segretaria generale del Dipartimento di giustizia, polizia e sicurezza di Ginevra.

Sempre molto richiesti i permessi di dimora. Il contingente per il trimestre giugno-agosto era già esaurito all'inizio di luglio, afferma Grossen. «Le nuove regole, con l'eliminazione della priorità per gli Svizzeri, hanno avuto un'incidenza relativa. Più influenti sono state le eccedenze accumulate nei periodi precedenti, in attesa del nuovo regime, e il miglioramento della congiuntura economica. In fondo la priorità per gli Svizzeri non ha avuto in passato una forte incidenza: si trattava più che altro di una barriera psicologica.»

(agenzie)

Sui bilaterali: manuale, 2BIL

## L'indennità di maternità al voto il 26 settembre

di Alessandra Prinz\*



La Svizzera resta l'unico Paese in Europa a non contemplare un'assicurazione maternità. Inoltre, in tutti i Paesi limitrofi è previsto un congedo parentale garantito, indipendente dalla retribuzione lavorativa. Le indennità di maternità coprono un periodo che va da un minimo di quattordici settimane in Germania fino a un massimo di settantacinque settimane in Svezia. In generale sono i Paesi nordici ad avere i congedi più vantaggiosi.

In Svizzera il mandato costituzionale per l'introduzione di un'Assicurazione maternità risale al 1945; il principio è pure sancito nella nuova Costituzione federale del 1999. Ciò significa che la volontà di disciplinare la materia continua a sussistere, nonostante il Popolo in passato abbia già bocciato tre proposte di legge (due delle quali precedenti l'approvazione popolare della nuova Costituzione).

**La proposta in votazione** – Stavolta non si propone d'istituire tramite una nuova legge un nuovo ramo delle Assicurazioni sociali ma s'introdurrebbe nella legge federale sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) un'indennità di maternità. L'iniziativa è del Consigliere nazionale Pierre Triponez, che l'ha depositata in Parlamento nel giugno 2001. Il progetto è poi stato approvato dalle Camere federali l'autunno scorso. In seguito l'UDC ha promosso il referendum, che saremo chiamati a votare il prossimo 26 settembre. Ma veniamo ai contenuti.

**Indennità di maternità** – L'indennità, corrisposta per quattordici settimane al massimo, ammonterebbe all'80% del salario percepito prima del parto (con un plafond di 172 franchi al giorno). Se la madre ricominciasse a lavorare, anche solo part-time, decadrebbe dal diritto all'indennità. Secondo le stime, oggi circa il 30% delle donne con un'attività lavorativa ha diritto al versamento del salario per una durata inferiore a otto settimane dopo la nascita di un figlio.

**Condizioni** – Per beneficiare della prestazione, la donna dovrà essere stata assicurata obbligatoriamente all'AVS nel corso

dei nove mesi precedenti il parto. In più, nello stesso periodo dovrà aver esercitato per almeno cinque mesi un'attività lucrativa, che dovrà essere ancora in corso alla data del parto. Sarà dunque importante non licenziarsi o interrompere l'attività prima della nascita del figlio. La protezione dal licenziamento durante la gravidanza è già assicurata oggi dal diritto delle obbligazioni.

Si ricorda che l'indennità sarà destinata alle donne salariate, alle indipendenti e a quelle svolgenti attività remunerata nell'azienda del marito. Un'indennità d'adozione, seppure sostenuta dal Consiglio degli Stati durante i dibattiti parlamentari, non è stata prevista. Una mancanza incomprensibile alla luce degli altri rami del diritto (in particolare del diritto privato) che, invece, parificano i figli adottivi a quelli naturali.

**Finanziamento** – Attualmente i congedi di maternità sono finanziati essenzialmente dai datori, con un costo di più di 380 milioni di franchi l'anno. La nuova indennità costerà circa 483 milioni l'anno; il finanziamento sarà però assicurato con contributi paritetici dai datori di lavoro e dai salariati e sarà ripartito fra tutti i settori economici (mentre attualmente sono più esposti quelli ad alto tasso di occupazione femminile). Molte aziende, soprattutto le PMI, beneficerebbero di risparmi. Si prevede che i datori di lavoro saranno sgravati di oltre 100 milioni di franchi l'anno. Inizialmente l'indennità sarà finanziata con le riserve del fondo IPG. Dopo due o tre anni i contributi IPG subiranno un lieve aumento (0,2%, di cui metà a carico del datore e metà a carico del salariato), che avverrà in due tappe.

**Disposizioni più favorevoli** – Quelle legali saranno prescrizioni minime, che non ostacoleranno l'applicazione di disposizioni più favorevoli (periodi di retribuzione più lunghi di quattordici settimane o indennità di diritto pubblico superiori all'80% del salario) contenute nei CCL. Gli ordinamenti cantonali sulla maternità (all'avanguardia quello ginevrino) prevarranno sulla legge federale e resteranno in vigore fintanto che il loro catalogo di prestazioni per la maternità sarà più esteso di quello della LIPG.

\* Giurista, UFAS

## Diario

### Poche variazioni sul mercato del lavoro nel 2. trimestre

Gli indicatori del barometro dell'impiego, pubblicati a scadenza trimestrale dall'Ufficio federale di statistica (UST), mostrano un mercato del lavoro in stasi. Lieve l'aumento (0,1%) del numero degli occupati, invariato quello degli addetti.

Il settore secondario è rimasto ancora l'elemento frenante. Per il prossimo trimestre, sia l'indice dei posti liberi, sia l'indicatore delle prospettive d'impiego lasciano intravedere un lieve miglioramento.

### Sanità, un settore dinamico

Progredisce vistosamente l'occupazione nel campo della salute. Lo rivela l'analisi dei risultati degli ultimi tre censimenti delle aziende a cura dell'UST. Mentre nel 2001 il Paese ha destinato all'incirca l'11% del PIL ai beni e servizi nel campo della salute, il numero di persone occupate nel settore ammontava a circa il 12% dell'impiego totale. Ciononostante, l'incremento annuo dell'occupazione (+2,8%) risulta inferiore a quello dei costi (+4,0%). Benché la spesa sanitaria rappresenti il naturale corollario di tale dinamismo, è di difficile quantificazione la relazione tra i due fenomeni. Tradizionalmente caratterizzato dalla presenza di un elevato numero di donne, il settore della sanità presenta una forte progressione delle occupazioni a tempo parziale.

### Accordi salariali 2004: moderata gli aumenti (1,1%), incerta la congiuntura

Le parti sociali firmatarie dei principali contratti collettivi di lavoro (CCL) hanno concordato per il 2004 un aumento medio dei salari effettivi dell'1,1% in termini nominali, di cui lo 0,5% a titolo collettivo e lo 0,6% a titolo individuale. I salari minimi previsti nei principali CCL sono aumentati in media dello 0,6%.

(a.ost. e ust)

### Comunicazione agli abbonati

Nuovo assetto per le attività di produzione della Boss Editore e nuovo staff di Autori per "Il diritto del lavoro applicato".

L'avvocato Giovanni Jelmini è il nuovo Redattore responsabile per i contenuti giuridici del nostro Sistema informativo. Forte di una consolidata esperienza forense nell'ambito del diritto del lavoro, curerà l'aggiornamento e lo sviluppo dell'opera, coadiuvato dall'avvocato Costantino Delogu e dagli altri Autori.