

A PPRENDISTATO: FORMAZIONE OBBLIGATORIA, DURATA E SANZIONI

G ESTIONE SEPARATA: INDENNITA' DI MALATTIA E CONGEDO PARENTALE

L E NUOVE MODALITA' DI COMUNICAZIONE DEL LAVORO A CHIAMATA

R ESPONSABILITA' PER LE SANZIONI AMMINISTRATIVE: RISPONDONO TUTTI I SOCI D'OPERA E GLI AMMINISTRATORI

S ICUREZZA SUL LAVORO: OBBLIGHI E SANZIONI

A PPRENDISTATO: FORMAZIONE OBBLIGATORIA, DURATA E SANZIONI

Il D.Lgs. 167/2011 (Testo Unico sull'apprendistato, di seguito T.U.) nel definire l'apprendistato un contratto di lavoro a tempo indeterminato, individua due distinte tipologie di apprendistato, caratterizzate in entrambi i casi dall'esistenza di un obbligo formativo:

1. l'apprendistato finalizzato alla **formazione** e alla **occupazione dei giovani**, a sua volta suddiviso in tre distinti percorsi formativi, ossia:
 - a) apprendistato per la qualifica professionale;
 - b) apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere (la fattispecie più comune e ricorrente);
 - c) apprendistato di alta formazione e ricerca;
2. l'apprendistato rivolto alla **qualificazione o riqualificazione professionale dei lavoratori, di qualsiasi età, iscritti nelle liste di mobilità**.

In entrambe le fattispecie, sia pure con declinazioni diverse, emerge una finalità formativa che si accompagna a quella occupazionale; la causa dell'apprendistato, quindi, è sempre "mista", combinando insieme esigenze formative e finalità promozionali dell'occupazione.

La formazione

Concentrando l'attenzione sulla prima tipologia, ossia l'apprendistato rivolto alla "formazione e alla occupazione" dei giovani, una particolare attenzione deve essere posta dai datori di lavoro sul tema della formazione.

L'art. 6 del T.U. stabilisce che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'istruzione, previa intesa con le Regioni e le province autonome, nel rispetto delle competenze delle Regioni e province auto-

me e di quanto stabilito nell'intesa tra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010, entro 25.10.2012, definisce gli standard formativi per la verifica dei percorsi formativi in apprendistato per la qualifica professionale e in apprendistato di alta formazione. Ai fini della verifica dei percorsi formativi in apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti nei contratti collettivi nazionali di categoria o, in mancanza, attraverso intese specifiche da sottoscrivere a livello nazionale o interconfederale anche in corso della vigenza contrattuale.

Il 26.9.2012 è stato emanato, in attuazione di quanto previsto dall'art. 6 T.U., il D.M. che recepisce l'accordo Stato-Regioni per la verifica e la certificazione delle competenze, previa loro verifica e convalida. Il D.M. distingue tra:

- **apprendimento formale**: apprendimento erogato in un contesto organizzato e strutturato, appositamente progettato come tale, in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento. L'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente. Di norma si conclude in una convalida e in una certificazione.

- **apprendimento non formale**: apprendimento prodotto nell'ambito di attività organizzate e pianificate non specificamente concepite come apprendimento, in termini di obiettivi, di tempi o di sostegno all'apprendimento. L'apprendimento non formale è intenzionale dal punto di vista del discente. I risultati dell'apprendimento non formale possono essere convalidati e certificati.

- **apprendimento informale**: apprendimento risultante dalle attività della vita quotidiana legate al lavoro, alla famiglia o al tempo libero. Non è strutturato in termini di obiettivi di apprendimento, di tempi o di risorse dell'apprendimento. Nella maggior parte dei casi l'apprendimento informale non è intenzionale dal punto di vista del discente, ma può essere messo in trasparenza ed entrare in un percorso di convalida e successivamente di certificazione.

Tutte le competenze, comunque acquisite in una delle forme sopra descritte, possono essere certificate, da parte di enti pubblici, direttamente o per il tramite di soggetti privati, purché in possesso di idonei requisiti. Per certificare una competenza o aggregati di competenze occorre disporre di uno standard di riferimento. Sono certificabili le competenze da ricondurre a standard previsti in "repertori" codificati a livello nazionale o regionale, relativi a competenze di base ed a competenze tecnico-professionali, pubblicamente riconosciuti e accessibili su base telematica.

Formazione formale (di base e trasversale)

Con riferimento all'apprendistato, viene in particolare rilievo la formazione formale impartita all'apprendista sia tramite soggetti esterni (enti formatori certificati dalla Regione), sia sul posto di lavoro, previa certificazione delle capacità formative del datore di lavoro.

Poiché la certificazione delle capacità formative del datore di lavoro prevede il possesso di determinati requisiti, sia di tipo logistico (locali aziendali, distinti da quelli produttivi, specificamente destinati alla erogazione della formazione formale), sia di tipo soggettivo (presenza di soggetti formatori in possesso di determinate caratteristiche in tema di competenza e/o esperienza), è prassi che la parte di formazione su temi trasversali (la disciplina del rapporto di la-

voro, la sicurezza sul lavoro, ecc.) sia erogata per il tramite di soggetti formatori esterni.

L'apprendista viene indirizzato ad un ente formatore esterno (prescelto dal datore di lavoro da una "rosa" di enti autorizzati a svolgere tale attività) a seguito di una opzione esercitata al momento dell'assunzione attraverso la compilazione, sul portale telematico della Regione Piemonte, di un piano formativo individuale nel quale si individua la professionalità da acquisire durante l'apprendistato e le competenze di base e trasversali che dovranno essere erogate tramite la formazione trasversale (esterna o interna).

La durata della formazione formale dipende, anche, dal livello di scolarizzazione dell'apprendista; si riporta di seguito una tabella riepilogativa dei titoli di studio e della relativa durata della formazione:

DESCRIZIONE TITOLO DI STUDIO	ORE PFI
Nessun titolo di studio	120
Licenza elementare	120
Licenzia media	120
Titolo di istruzione secondaria superiore (scolastica ed extra-scolastica) che non permette l'accesso all'Università	64
Diploma di istruzione secondaria superiore che permette l'accesso all'Università	64
Diploma terziario extra-universitario	64
Diploma universitario	40
Laurea – Vecchio o Nuovo ordinamento	40
Titolo di studio post-laurea	40
Master universitario di I livello	40
Diploma di specializzazione	40
Titolo di dottore di ricerca	40

Si precisa che il **diploma di specializzazione** rientra nella categoria dei titoli universitari post-laurea e come tale prevede anch'esso una formazione di 40 ore; tale titolo di studio non deve essere confuso con il **diploma di scuola superiore** o con un titolo di **specializzazione professionale post-qualifica**.

Formazione sul luogo di lavoro

La frequenza dei corsi formativi organizzati dai soggetti formatori non assolve, per intero, l'obbligo in capo al datore di lavoro di erogare la formazione prevista dalla legge. Come si è detto, la formazione (di norma esterna) formale assolve l'obbligo di assicurare l'acquisizione delle competenze di base e trasversali; resta, interamente in capo al datore di lavoro, l'obbligo di assicurare una **formazione sul lavoro**, con l'aiuto del tutor aziendale e affiancando l'apprendista in tutti i diversi aspetti del processo di acquisizione delle competenze proprie della mansione cui sarà destinato l'apprendista al termine del contratto.

Questa formazione, tendenzialmente informale, in quanto impartita attraverso l'esercizio pratico delle competenze da acquisire, è buona norma che sia comunque provata e certificata, attraverso la regolare e periodica compilazione di rapporti (verbali) nei quali si descrive l'attività o le attività svolte in un determinato periodo e si dia atto dell'esito della formazione impartita. Questi rapporti, debitamente sottoscritti dal datore di lavoro, dal tutor e dall'apprendista, possono assumere la forma più idonea a rappresentare l'attività formativa sul lavoro effettivamente impartita all'apprendista, attraverso una puntuale e precisa descrizione delle diverse attività svolte e del grado di apprendimento manifestato dall'apprendista (la stessa competenza può essere oggetto di diversi passaggi o fasi di apprendimento, anche in funzione della progressiva acquisizione di altre competenze connesse), L'attività di documentazione formale

dell'apprendimento non può che essere svolte internamente all'azienda, direttamente a cura del datore di lavoro e del tutor.

Ricordiamo che l'apprendista deve essere sempre formato a cura del datore di lavoro che è obbligato ad attivare attività di formazione interna (on the job, ossia sul lavoro) e ad avviare l'apprendista presso enti formatori esterni per la formazione cd. "trasversale".

Sanzioni

L'art. 7, comma 1, del T.U. regola il sistema sanzionatorio nel caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia **esclusivamente responsabile il datore di lavoro** e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità formative perseguite dei tre percorsi prima indicati. L'applicazione della sanzione avviene in presenza delle seguenti condizioni:

- che la **responsabilità sia da addebitare esclusivamente al datore di lavoro;**
- che sia stata **impedita** la realizzazione delle finalità di legge, ossia il **conseguimento della qualifica** o del diploma (nel caso di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale), il conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali (nel caso di apprendistato professionalizzante), l'attività di ricerca o il praticantato o il conseguimento dei titoli di studio previsti dall'art. 5 in materia di apprendistato di alta formazione e ricerca.

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia **esclusivamente responsabile il datore di lavoro** e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità di cui agli articoli 3, 4 e 5, il datore di lavoro è tenuto a versare la **differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta** con riferimento al livello di **inquadramento contrattuale superiore** che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, **maggiorata del 100%**, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

Qualora, a seguito di attività di vigilanza sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione, emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro adoterà un **provvedimento di disposizione**, ai sensi dell'articolo 14 del D.Lgs. 124/2004, **assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere**. Nel caso in cui non sia più possibile, in ragione del tempo trascorso e di quello residuo, recuperare il debito formativo si farà invece luogo alla sanzione di cui sopra, ossia versamento della differenza tra la contribuzione versata e quella piena dovuta, maggiorata del 100%.

Il Ministero del lavoro ha precisato che **oggetto di valutazione è unicamente** la cd. **formazione formale**, ossia quel tipo di apprendimento erogato in un **contesto organizzativo e strutturato** appositamente progettato come tale, in termini di obiettivi di apprendimento e tempi o risorse per l'apprendimento; l'apprendimento formale è intenzionale dal punto di vista del discente e di norma si conclude in una convalida e in una certificazione.

Ai fini delle verifiche sulla formazione "formale" il personale ispettivo dovrà considerare la "**quantità**", i **contenuti** e le **modalità** della formazione formale individuata come tale dalla contrattazione collettiva e declinata nel **piano formativo individuale**, provvedendo sia a verificare la **documentazione** che "certifica" la formazione svolta, sia ad acquisire le **dichiarazioni del lavoratore** interessato e di altri soggetti in grado di confermare l'effettività di tale formazione.

Il Ministero ha, inoltre, stabilito che l'emanazione della disposizione dovrà tener conto della **possibilità di recuperare il debito formativo** previa valutazione del tempo trascorso e di quello residuo, ossia all'approssimarsi della scadenza del periodo formativo inizialmente individuato.

Sono state identificate alcune situazioni tipo a seconda della durata del periodo formativo, sia 3 anni o 5 anni.

Durata del periodo formativo pari a 3 anni

Accertamento durante il 1° anno di apprendistato	Accertamento durante il 2° anno di apprendistato	Accertamento durante il 3° anno di apprendistato
In caso di mancato svolgimento della formazione la disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per almeno il 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° anno alla "quota parte" delle ore di formazione svolte nel 2° anno fino alla data dell'ispezione	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per almeno il 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° e 2° anno alla "quota parte" delle ore di formazione svolte nel 3° anno fino alla data dell'ispezione

Durata del periodo formativo pari a 5 anni

Accertamento durante il 1° anno di apprendistato	Accertamento durante il 2° anno di apprendistato	Accertamento durante il 3° anno di apprendistato
In caso di mancato svolgimento della formazione la disposizione va sempre emanata	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per almeno il 40% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° anno alla "quota parte" delle ore di formazione svolte nel 2° anno fino alla data dell'ispezione	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per almeno il 50% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1° e 2° anno alla "quota parte" delle ore di formazione svolte nel 3° anno fino alla data dell'ispezione

Accertamento durante il 4° anno di apprendistato	Accertamento durante il 5° anno di apprendistato
La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per almeno il 60% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1°, 2° e 3° anno alla "quota parte" delle ore di formazione svolte nel 4° anno fino alla data dell'ispezione	La disposizione non è emanata in caso di formazione formale effettuata per almeno il 70% di quella prevista sommando le ore richieste nel PFI nel 1°, 2°, 3° e 4° anno alla "quota parte" delle ore di formazione svolte nel 5° anno fino alla data dell'ispezione

Si ricorda che i percorsi formativi con il nuovo riparto di competenze tra Stato e Regioni possono essere disciplinati dalla Regioni stesse e in mancanza dai contratti CCNL di riferimento. Se l'attivazione dei percorsi formativi regionali avviene successivamente all'instaurazione del rapporto di apprendistato, l'obbligo di recupero formativo per il periodo precedente non è disposto automaticamente dall'ispettore, ferma restando la possibilità per le Regioni, di prevedere precisi obblighi formativi in merito.

INDENNITA' DI MALATTIA E CONGEDO PARENTALE ANCHE PER GLI ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Le novità normative che coinvolgono il mondo del lavoro interessano in maniera positiva gli iscritti alla gestione separata che si vedono così tutelare anche nell'ambito della malattia e del congedo parentale.

Con la circolare n. 77 del 13.5.2013 l'INPS detta le modalità di fruizione dell'indennità di malattia e del congedo parentale, il cui ambito di applicazione riguarda **tutti i soggetti iscritti alla gestione separata** di cui all'art. 2, comma 26, della legge 335/1995, purché **non assicurati ad altra forma previdenziale obbligatoria o titolari di pensione**. È importate precisare che, anche in presenza dei requisiti suddetti, **in caso di mancato versamento della contribuzione, i lavoratori non potranno comunque godere delle tutele previste**.

Indennità di malattia

Per il riconoscimento dell'evento morboso è necessario che sia trasmesso all'INPS un certificato medico attestante lo stato di inabilità temporanea al lavoro e che **l'evento non sia inferiore a quattro giorni, a meno che si tratti di eventi che configurano una continuazione o ricaduta rispetto ad un precedente evento morboso (di durata inferiore a 4 giorni)**, l'indennizzo è previsto per l'intera durata dell'evento, compresi i primi 3 giorni.

Per avere diritto all'indennità occorre, inoltre, che sussistano una serie di requisiti contributivi e reddituali, ossia:

- **sussistenza dell'attività lavorativa in corso** al momento del verificarsi dell'evento morboso e **effettiva astensione dal lavoro** durante il periodo oggetto di indennizzo;
- risultanza di versamento contributivo alla gestione separata di almeno **3 mensilità nei 12 mesi precedenti l'evento di malattia**;
- possesso di un reddito individuale percepito nell'anno solare che precede quello in cui è iniziata la malattia non superiore al 70% del massimale contributivo di cui all'art. 2, comma 18, della legge 335/1995, valido per lo stesso anno. Per gli **eventi insorti nel 2013** il limite di reddito previsto corrisponde a **67.304,30 euro**.

La circolare precisa che anche per i soggetti di cui trattasi, l'Istituto può legittimamente effettuare accertamenti medico legali domiciliari e/o ambulatoriali al fine di verificare la sussistenza dell'incapacità temporanea al lavoro. Ciò significa che anche i lavoratori parasubordinati **possono essere oggetto di visite fiscali da parte dell'INPS e sono così tenuti a rispettare le fasce orarie di reperibilità (dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19)**.

Il **numero massimo di giorni indennizzabili** in uno stesso anno solare non può superare il limite massimo di **61 giorni**; la tutela è comunque riconosciuta per un **minimo di 20 giorni** (ovviamente, nel caso in cui la malattia sia di durata superiore) per quei lavoratori che non sono in grado di far valere periodi lavorativi superiori ai 120 giorni nei 12 mesi precedenti la malattia.

Con riferimento alla misura della prestazione, l'indennità viene calcolata sulla base delle mensilità di contribuzione accreditate nei dodici mesi precedenti l'evento. Pertanto, per le malattie iniziate nell'anno 2013 l'indennità giornaliera sarà pari a:

- euro 10,85, se nei dodici mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 3 a 4 mensilità di contribuzione;
- euro 16,28, se nei dodici mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 5 a 8 mensilità di contribuzione;
- euro 21,71, se nei dodici mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 9 a 12 mensilità di contribuzione.

Congedo parentale

Come nel caso della malattia la prestazione è riconosciuta in favore dei soggetti (lavoratrici/lavoratori) per i quali risultano i seguenti requisiti:

- **sussistenza dell'attività lavorativa in corso** al momento della fruizione del congedo e
- **effettiva astensione dal lavoro** durante il periodo di congedo;
- risultanza di versamento contributivo alla gestione separata di almeno **3 mensilità** (con aliquota piena) **nei 12 mesi precedenti** l'inizio del periodo indennizzabile a titolo di congedo parentale.

Il lavoratore può fruire del congedo entro il primo anno di età del bambino e per un periodo massimo di 3 mesi. Il diritto ai periodi di congedo, in caso di parto, adozione o affidamento, plurimi è riconoscibile per un periodo fino a 3 mesi per ciascun figlio/bambino, entro il primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia.

I soggetti che intendono richiedere il riconoscimento della prestazione in oggetto devono presentare apposita domanda in modalità telematica. Contenente gli elementi utili alla corresponsione della relativa indennità.

La misura dell'**indennità è pari al 30%** del reddito preso a riferimento per l'erogazione dell'indennità di maternità. L'indennità è calcolata, per entrambe le 'macrocategorie' di lavoratori, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità. Occorre, pertanto, considerare il **reddito utile a fini contributivi** tenendo conto del massimale annualmente previsto (pari, per il 2013 a €uro 99.034,00), percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo previsto ai fini della titolarità del diritto.

Alla luce di quanto sopra,

1. riguardo ai lavoratori 'parasubordinati' con committente o associante, viene preso a riferimento l'imponibile contributivo dei suddetti dodici mesi risultante dalle denunce presentate dal committente e riferite al lavoratore interessato. All'interno di tale macrocategoria è necessario, peraltro, distinguere, gli associati in partecipazione, per i quali viene preso a riferimento il reddito risultante dalla denuncia dei redditi percepiti per attività di associato e relativi all'anno o agli anni in cui sono ricompresi i dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, conformemente a quanto avviene per i lavoratori di cui alla successiva lettera b);

2. nel caso di attività libero professionale, occorre considerare, per ciascuno dei mesi compresi nel periodo dei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, 1/12 del reddito risultante dalla denuncia dei redditi da attività libero professionale relativa all'anno o agli anni in cui sono ricompresi i suddetti dodici mesi.

I periodi per i quali è corrisposta l'indennità per congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del diritto alla pensione e della determinazione della misura stessa.

L E NUOVE MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DEL LAVORO A CHIAMATA

Si rende noto che a partire dal **3 luglio 2013** entreranno in vigore le nuove modalità di comunicazione della chiamata di lavoro intermittente previste dal decreto Interministeriale del 27.3.2013, adottato dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 141 del 18.6.2013.

Da tale data dovrà essere adottato il modello di comunicazione "**UNI-Intermittente**", disponibile all'interno del portale "Cliclavoro", raggiungibile al seguente indirizzo: <http://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Adempimenti/Pagine/L>

[avoro-Intermittente.aspx](#) (si allega facsimile di comunicazione), **da compilarsi esclusivamente attraverso strumenti informatici**, contenente i seguenti dati obbligatori:

- dati identificativi del lavoratore;
- dati identificativi del datore di lavoro;
- la data di inizio e di fine della prestazione lavorativa cui la chiamata si riferisce.

Il modello dovrà essere trasmesso **esclusivamente** mediante una delle seguenti modalità:

- via email all'indirizzo di posta elettronica certificata (PEC): intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it;
- attraverso il servizio informatico reso disponibile sul portale cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it);
- tramite SMS contenente almeno il codice fiscale del lavoratore (**solo in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore della comunicazione**).

RESPONSABILITÀ PER LE SANZIONI AMMINISTRATIVE: RISPONDONO TUTTI I SOCI D'OPERA E GLI AMMINISTRATORI

In materia di sanzioni amministrative, l'art. 5 della legge 689/1981 disciplina il concorso di persone, stabilendo che tutti coloro che concorrono nella condotta sanzionata (sia attivamente che omissivamente) sono responsabili della sanzione.

Pertanto, in caso di società di persone, tutti i soci amministratori (soci di Snc o soci accomandatari di Sas) soggiacciono alla sanzione amministrativa comminata; ne deriva, quindi, una pluralità di contestazioni e una moltiplicazione di sanzioni.

Allo stesso modo, nelle società di capitali, tutti gli amministratori (soci o no), in possesso di una delega, soggiacciono all'applicazione della sanzione amministrativa, con conseguente moltiplicazione di sanzioni.

Si consiglia, pertanto, di valutare con i propri consulenti societari (commercialista, notaio), l'inserimento nello statuto o l'adozione di delibere, munite di data certa e con idonea pubblicità verso i terzi (iscrizione nel Registro delle Imprese o equivalente) che prevedano il conferimento a uno solo dei soci o degli amministratori, di tutte le competenze in materia di gestione e amministrazione del personale dipendente (o parasubordinato), onde cercare di limitare l'eventuale applicazione della sanzione al solo socio o amministratore specificamente delegato ed evitando l'applicazione di una pluralità di sanzioni amministrative.

SICUREZZA SUL LAVORO: OBBLIGHI E SANZIONI

Alleghiamo uno schema riepilogativo di alcuni obblighi e relative sanzioni (principalmente di natura penale) in materia della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Ricordiamo che la materia della sicurezza del lavoro non rientra nelle competenze dello Studio Associato Picchio e Gorretta. Qualora il cliente non vi abbia già provveduto autonomamente, evidenziamo la necessità che ogni datore di lavoro provveda ad una analisi dei rischi e ad una loro valutazione, con l'adozione di ogni misura, comportamento o documento conseguente alla predetta valutazione, con l'ausilio di un professionista qualificato e competente.

Per eventuali consulenze, segnaliamo il nominativo di un consulente esterno che si occupa della materia in questione: Dott. Marco Angeretti, tel. 329 2350348