

Il licenziamento per inidoneità del lavoratore

martedì, 21 novembre 2017

Disciplina e orientamenti giurisprudenziali dell'istituto del licenziamento per "inidoneità" del lavoratore.

di: **Bellini Gesuele**

I fatti che, pur concernenti la sfera della persona del lavoratore, vanno a incidere sull'organizzazione aziendale rientrano nella fattispecie del giustificato motivo oggettivo ex art. 3 della legge n. 604/1966 e, tra queste, riveste un ruolo importante la sopravvenuta inidoneità psico-fisica del prestatore di lavoro allo svolgimento di mansioni contrattuali. Tale condizione rileva non solo quando l'inidoneità è definitiva ma anche quando è di durata imprevedibile e purché la stessa non derivi da una responsabilità del datore di lavoro, da infortunio o malattia professionale, in presenza di determinate condizioni di cui si dirà più avanti, può condurre al licenziamento. Al riguardo, va precisato che i recenti interventi normativi di riforma nel settore giuslavoristico riguardanti l'istituto del licenziamento, tra cui la legge n. 92 del 2012 (cd. legge Fornero), non hanno modificato l'art. 3 della legge n. 604 del 1966, nella quale tra le ragioni di tipo oggettivo idonee a giustificare il licenziamento rientrano quelle inerenti il regolare funzionamento dell'organizzazione del lavoro. Tra le ragioni da prendere in considerazione, certamente incidenti sul regolare andamento dell'attività produttiva, sono da annoverare la malattia del lavoratore e l'inidoneità psico-fisica. I due istituti vanno comunque tenuti distinti giacché mentre la prima ha carattere temporaneo e determina l'impossibilità momentanea della prestazione, potendo comportare il licenziamento solo dopo il superamento del periodo di comporto, la seconda ha carattere permanente o di durata indeterminata o indeterminabile e determina l'impossibilità totale della prestazione potendo dare luogo alla risoluzione del rapporto indipendentemente dal superamento o meno del periodo di comporto. La sopravvenuta inidoneità alle mansioni va tenuta distinta inoltre da un altro istituto che è lo status di invalido del lavoratore riconosciuto dall'Ente previdenziale, il quale è finalizzato a soddisfare un interesse del prestatore ad ottenere determinate prestazioni e, pertanto, secondo la giurisprudenza è di per sé inidoneo a essere utilizzato dal datore di lavoro al fine di recedere dal rapporto di lavoro (Cass. n. 1258/1997).

Orientamenti giurisprudenziali in tema di licenziamento per sopravvenuta inidoneità psico-fisica del lavoratore

Il licenziamento per sopravvenuta inidoneità fisica o psichica del lavoratore a svolgere la prestazione lavorativa, come sopra anticipato, rientra dunque nell'ambito del giustificato motivo oggettivo di licenziamento. Invero, qualora vi sia una sopravvenuta impossibilità alla prestazione lavorativa che non abbia carattere temporaneo ma permanente o quanto meno la cui durata temporale sia indeterminata o indeterminabile, il datore di lavoro, alla stregua della generale disciplina codicistica stabilita dagli artt. 1463 c.c. sull'impossibilità della prestazione, qualora tale inidoneità determini una mancanza di interesse dell'impresa alla prosecuzione del rapporto, può recedere dal rapporto. In sostanza, tale inidoneità a svolgere regolarmente la prestazione lavorativa, qualora non abbia un interesse apprezzabile a ricevere un adempimento parziale – interesse valutato in base ai criteri forniti dall'art. 3, seconda parte, legge n. 604/1966 – permette al datore di lavoro di risolvere il contratto. L'impossibilità sopravvenuta del contratto di lavoro subordinato visto che questo è appartenente alla tipologia dei contratti sinallagmatici, in cui, cioè, la prestazione di ciascuna delle parti trova la sua causa nella prestazione dell'altra ne farebbe derivare la conseguente diretta applicabilità dei principi generali del diritto civile anche in materia di estinzione dell'obbligazione (artt. 1256 e ss. c.c.) e di risoluzione del contratto (artt. 1463 e ss. c.c.). Tuttavia, il rapporto di lavoro possiede delle peculiarità rispetto alle fattispecie contrattuali civilistiche tali da determinare alcune eccezioni nelle modalità di funzionamento della corresponsività rispetto alle

regole del diritto comune e una di queste è rappresentata dalle modalità di estinzione del rapporto che il legislatore ha fatto oggetto di apposita disciplina speciale con la legge n. 604/1966, e la legge n. 108/1990, che si affiancano alle norme codicistiche di cui agli artt. 2118 e ss. c.c. Al riguardo, la sopravvenuta inidoneità psico-fisica del lavoratore e il conseguente recesso datoriale è stata ampiamente dibattuta in giurisprudenza, i cui orientamenti affermatasi prima della sentenza emessa dalla Corte di Cassazione a SS.UU. n. 7755 in data 7 agosto 1998, sentenza che costituisce il punto cardine nel mutamento d'orientamento, si sono cristallizzati in due opposti filoni. Un primo indirizzo più risalente inquadrava l'inidoneità psicofisica alle mansioni del lavoratore nelle fattispecie previste dagli artt. 1463 e 1464 c.c. In particolare, partendo dall'assunto che, essendo il contratto di lavoro costitutivo di un rapporto a prestazioni corrispettive nel quale la prestazione di ciascuna delle parti trova causa nella prestazione dell'altra, sono ad esso applicabili i principi dettati in via generale per ogni tipo di contratto dagli artt. 1256 e 1463 e ss. c.c., per cui la sopravvenuta impossibilità della prestazione importa di regola la conseguenza della risoluzione del rapporto. Questa impostazione attribuisce al datore di lavoro, accertata l'inabilità e quindi la ridotta capacità lavorativa del prestatore di lavoro, riferita alle normali ed abituali prestazioni assegnate, la facoltà di recedere dal contratto ai sensi dell'art. 1464 c.c., che prevede che quando la prestazione di una parte è divenuta solo parzialmente impossibile, l'altra parte ha diritto ad una corrispondente riduzione della prestazione da essa dovuta, e può anche recedere dal contratto, qualora non abbia un interesse apprezzabile all'adempimento parziale. Un secondo orientamento, contrapposto al primo, pur ammettendo la rilevanza dei principi sanciti agli artt. 1463 e 1464 cc. e riconoscendo la prevalenza della disciplina speciale giuslavorista rispetto a quella civilistica, contempera i predetti principi con la particolare disciplina limitativa del recesso datoriale contenuta nell'art. 3 della legge n. 604/1966. In sostanza, secondo questo indirizzo, l'impossibilità sopravvenuta alla prestazione, ex artt. 1463 e 1464 c.c., non fa conseguire ipso iure la risoluzione del rapporto contrattuale ma costituisce un'ipotesi di giustificato motivo oggettivo di licenziamento che rende necessario l'attivazione delle procedure della risoluzione del rapporto di lavoro tipiche del licenziamento. In altre parole, con l'applicazione dell'art. 3 della legge n. 604/1966, in caso di sopravvenuta inabilità totale viene preclusa la risoluzione di diritto e senza preavviso del contratto di lavoro prevista dall'art. 1463 c.c. mentre in caso di sopravvenuta inabilità parziale, viene fatto rilevare l'interesse apprezzabile all'adempimento parziale venga sindacato giudizialmente. L'esercizio legittimo del potere di licenziamento, infatti, a norma dell'art. 3, legge n. 604/1966, presuppone la sussistenza di due presupposti: il preavviso e il giustificato motivo (soggettivo o oggettivo), che il datore di lavoro, in caso di impugnazione del provvedimento di licenziamento, è tenuto a provare in giudizio. In particolare, per il giustificato motivo oggettivo il datore dovrà comprovare che, per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, non ha più un interesse economico apprezzabile a ricevere le prestazioni divenute parziali a causa della sopravvenuta inidoneità alle mansioni offerte dal lavoratore. Il contrasto di opinioni giurisprudenziali sopra richiamate determinò l'intervento delle sezioni unite della Cassazione che con la Decisione n. 7755 del 7 agosto 1998 ha affermato che la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore a svolgere le mansioni assegnategli legittima il datore di lavoro a recedere dal rapporto, a condizione che egli dimostri, a norma degli artt. 1464 c.c. e 3, legge n. 604/1966, di non aver alcun interesse, neanche parziale, apprezzabile a utilizzare il proprio dipendente in mansioni equivalenti a quelle precedentemente svolte e compatibili con lo stato di salute del medesimo. In tali condizione concretandosi nell'esercizio del potere di licenziamento, il potere datoriale va esercitato nel rispetto dei principi della legge n. 604 del 1966, con particolare riferimento agli artt. 1 e 3. Ne consegue l'illegittimità del recesso datoriale nella misura in cui non dimostri l'impossibilità di adibire il lavoratore, la cui prestazione sia divenuta parzialmente impossibile, a mansioni equivalenti e compatibili con le sue residue capacità lavorative, senza che ciò comporti una modifica dell'assetto aziendale.

Obbligo di repêchage

Un'altra questione molto dibattuta in dottrina e giurisprudenza è l'eventuale diritto del lavoratore colpito da inidoneità parziale di essere assegnato a mansioni diverse da quelle d'origine, equivalenti o anche inferiori, comunque compatibili con la residua capacità lavorativa. L'espressione obbligo di repêchage, ormai facente parte del vocabolario giuslavoristico, è dovuta a un indirizzo giurisprudenziale consolidatosi in materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato ai sensi dell'art. 3 della L. 15 luglio 1966, n. 604, da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Tale obbligo consiste in un ulteriore vincolo per il datore di lavoro di verificare e, eventualmente, provare in giudizio, l'impossibilità di adibire il dipendente che è stato licenziato per soppressione del posto di lavoro, in altre e ulteriore mansioni all'interno della struttura organizzativa dell'impresa. Al riguardo, va ricordato che la giurisprudenza precedente alla Sent. n. 7755/1998 tendeva a negare il diritto del

prestatore di ottenere l'assegnazione a nuove o diverse mansioni compatibili con lo stato di minorata capacità, salvo il caso di espressa e specifica previsione legislativa o contrattuale, giustificando il recesso del datore di lavoro, senza che egli abbia l'onere di provare che nell'azienda non vi siano altri posti di lavoro con mansioni confacenti alle condizioni del lavoratore. L'intervento delle sezioni unite della Cassazione, con la Decisione n. 7755 del 7 agosto 1998, rivoltando un orientamento ultradecennale legittimante il licenziamento del lavoratore divenuto inidoneo al disimpegno delle mansioni assegnategli, ex art. 1464 c.c., ha affermato che, anche per tale fattispecie, vige l'obbligo di repêchage asserito come condizione propedeutica per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo ex art. 3, legge n. 604/1966. Secondo la Corte, invero, l'obbligo di repêchage non troverebbe fondamento nell'art. 2087 c.c., bensì sarebbe subordinato agli oneri probatori incombenti sul datore di lavoro che intende licenziare il prestatore per giustificato motivo oggettivo. In altre parole, il datore di lavoro, prima di poter licenziare per sopravvenuta inidoneità alle mansioni assegnate originariamente al lavoratore deve necessariamente verificare la possibilità di un reimpiego del medesimo in altre mansioni più consone al suo stato di salute, sempreché presenti in azienda, ed al limite, con il consenso dell'interessato, anche in mansioni inferiori, in vista di salvare il bene dell'occupazione, superiore a quello della dequalificazione professionale, condizione oramai ritenuta valida per non incorrere nel divieto previsto dall'ultimo comma dell'art. 2103 c.c. contemplante la nullità di "patti contrari" finalizzati al declassamento. In sostanza, ad avviso del giudice di legittimità, il datore di lavoro è tenuto non solo a predisporre gli strumenti materiali necessari all'esecuzione del lavoro, ma anche ad utilizzare appieno le capacità lavorative del prestatore. Pertanto il datore di lavoro – fatto salvo il potere di autodeterminazione dello stesso, fondato sull'art. 41 della Carta Costituzionale, circa il dimensionamento e la scelta del personale da impiegare – può ricorrere al licenziamento, in caso di sopravvenuta inidoneità psicofisica del prestatore di lavoro, solo come estrema ratio e dunque dopo aver accertato che non è possibile adibirlo ad altre mansioni equivalenti o, se accettate dal lavoratore, inferiori. I principi di diritto, fissati dalle Sezioni Unite della Corte di Cassazione nella Sent. n. 7755/1998, in tema di inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle proprie mansioni per sopravvenuta infermità permanente, sono stati richiamati e tradotti in norma, nella L. 12 marzo 1999, n. 68, concernente "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", seguita dal relativo Regolamento di esecuzione, approvato con D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333. In particolare, il comma 7 dell'art. 1 della citata legge n. 68, sancisce l'obbligo per i datori di lavoro, pubblici e privati di garantire la conservazione del posto di lavoro a quei soggetti che, non essendo disabili al momento dell'assunzione, abbiano acquisito per infortunio sul lavoro o malattia professionale eventuali disabilità, e il comma 4 dell'art. 4, ha a oggetto i lavoratori divenuti inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza d'infortunio o malattia statuendo che gli stessi non costituiscono giustificato motivo di licenziamento nel caso in cui essi possano essere adibiti a mansioni equivalenti ovvero, in mancanza, a mansioni inferiori. Nel caso di destinazione a mansioni inferiori il lavoratore ha diritto alla conservazione del più favorevole trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza. In ultima analisi, la norma prescrive che allorché per il lavoratore non sia possibile l'assegnazione a mansioni equivalenti o inferiori, lo stesso sia avviato, dagli uffici competenti, presso altra azienda, in attività compatibili con le residue capacità lavorative, senza necessità di inserimento nelle graduatorie tenuto per il collocamento mirato.

Obbligo di repêchage e effetti dopo il D.Lgs. n. 23/2015

Il D.Lgs. n. 23/2015 ha apportato sostanziali novità in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo dei lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo 2015, eliminando, tra l'altro, la reintegrazione in caso di licenziamento illegittimo. A riguardo, nell'ambito della struttura della nuova disciplina per il licenziamento illegittimo prevista oggi dall'art. 3, comma 1, del decreto citato, per i lavoratori assunti con il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti a partire dal 7 marzo 2015, viene meno l'obbligo di reintegrare il lavoratore in caso di recesso illegittimo per giustificato motivo oggettivo. Pertanto, la nuova disciplina sembrerebbe condurre all'abbandono del consolidato principio dell'obbligo di repêchage per i licenziamenti dei neoassunti, comportando un alleggerimento degli oneri probatori gravanti sul datore di lavoro che, ai fini della legittimità del recesso, dovrebbe essere chiamato a provare solo la sussistenza in concreto delle ragioni giustificanti il licenziamento, nonché il nesso causale tra tali ragioni e l'atto posto in essere dal datore di lavoro. Tuttavia, per il licenziamento illegittimo per difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, la disciplina di cui agli artt. 4, comma 4, e 10, comma 3, della L. 12 marzo 1999, n. 68 equipara, sul piano degli effetti, al recesso nullo per motivi discriminatori o perché riconducibile ad altri motivi di nullità previsti dalla legge, conseguenza della reintegrazione nel posto di lavoro con risarcimento pieno, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. Tale previsione è richiamata dall'art. 2, comma 4, del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, e pertanto valevole anche per i lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 in

avanti. Un aspetto, tuttavia, da evidenziare è che, diversamente dalla disciplina previgente il Decreto n. 23/2015 parla di motivo consistente nella disabilità e non più nell'inidoneità, che fa desumere che la cui scelta del legislatore sia stata quella di equiparare tale motivo a quelli nulli per motivi discriminatori o per altre ragioni di legge. Al riguardo va segnalato che già i primi commentatori hanno dibattuto circa la portata dei due concetti, di disabilità e quello d'inidoneità, i quali per taluni sono equiparati e dunque sostengono l'applicabilità generalizzata della reintegrazione, mentre talaltri, affermano che il riferimento alla disabilità debba essere inteso in senso a-tecnico, per identificare tutte le ipotesi in cui il licenziamento sia motivato da una presunta non abilità, fisica o psichica, allo svolgimento del lavoro, riconducendo comunque la fattispecie al regime sanzionatorio della reintegrazione.

L'inidoneità psico-fisica nella Pubblica amministrazione

Nell'alveo del pubblico impiego la normativa di riferimento nel tema in argomento è il D.P.R. n. 171 del 27 luglio 2011, concerne il Regolamento di attuazione in materia di risoluzione del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dello Stato e degli enti pubblici nazionali in caso di permanente inidoneità psicofisica, a norma dell'art. 55-octies del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Testo Unico del Pubblico Impiego). La disciplina distingue tra inidoneità psicofisica permanente assoluta ricorrente quando colui che, a causa di infermità difetto fisico o mentale, si trovi nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa e inidoneità psicofisica permanente relativa che, diversamente dalla prima include le fattispecie di chi si trova nell'impossibilità permanente allo svolgimento solo di alcune o di tutte le mansioni dell'area, categoria o qualifica di inquadramento. La normativa prevede che l'iniziativa da parte dell'Amministrazione di appartenenza tesa all'accertamento delle condizioni psico-fisiche del dipendente ai fini del mantenimento al lavoro – anche nel caso in cui il dipendente presti servizio in un'Amministrazione diversa, su segnalazione di quella presso cui il dipendente presta servizio, nel rispetto dei principi di pertinenza, non eccedenza e indispensabilità dei dati trattati – sia attiva in tre casi:

- in caso di assenza del dipendente per malattia, superato il primo periodo di conservazione del posto (comporto) previsto nei contratti collettivi di riferimento; in tal caso, su richiesta del dipendente e previo accertamento sanitario l'Amministrazione può concedere un ulteriore periodo previsto dal contratto collettivo;
- in caso di disturbi del comportamento gravi, evidenti e ripetuti, che fanno fondatamente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica permanente assoluta o relativa al servizio.
- in caso di condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio.

L'accertamento dell'inidoneità viene effettuata da parte degli organi medici competenti in base agli artt. 6, 9 e 15 del D.P.R. n. 461/2001, che possono avvalersi per specifici accertamenti, analisi o esami del Servizio sanitario nazionale. Nelle more della conclusione del procedimento di verifica sanitaria, l'Amministrazione può procedere alla sospensione cautelare dal servizio, con preventiva comunicazione all'interessato – salvo motivi di urgenza motivati – in tre specifici casi. La prima condizione è la presenza di evidenti comportamenti che fanno ragionevolmente presumere l'esistenza dell'inidoneità psichica, quando gli stessi generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza, prima che il dipendente sia sottoposto alla visita d'idoneità, l'Amministrazione può disporre la sospensione cautelare del dipendente sino alla data della visita e avvia senza indugio la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del dipendente. Al dipendente sospeso è corrisposta un'indennità pari al trattamento retributivo spettante in caso di assenza per malattia in base alla legge e ai contratti collettivi. Nel caso in cui l'accertamento medico si concluda con un giudizio di piena idoneità, l'Amministrazione provvede alla corresponsione delle somme decurtate. Un'ulteriore ipotesi in cui l'Amministrazione può procedere alla sospensione cautelare è in presenza di condizioni fisiche che facciano presumere l'inidoneità fisica permanente assoluta o relativa al servizio, quando le stesse generano pericolo per la sicurezza o per l'incolumità del dipendente interessato, degli altri dipendenti o dell'utenza, prima che sia sottoposto alla visita di idoneità può disporre la sospensione cautelare del dipendente sino alla data della visita e avvia senza indugio la procedura per l'accertamento dell'inidoneità psicofisica del dipendente. Infine, un terzo motivo di possibile sospensione cautelare ricorre in caso di mancata presentazione del dipendente alla visita d'idoneità, in assenza di giustificato motivo può disporre la sospensione cautelare e provvede per un nuovo accertamento, in caso di rifiuto ingiustificato di sottoporsi alla visita reiterato per due volte, a seguito del procedimento disciplinare di cui all'art. 55-bis del D.Lgs. n. 165 del 2001, l'Amministrazione può risolvere il rapporto di lavoro con preavviso.

Effetti dell'accertamento dell'inidoneità psico-fisica del lavoratore pubblico

In caso d'inidoneità permanente relativa, per tutti i profili, vige per la pubblica Amministrazione un principio simile all'obbligo di repêchage per il datore di lavoro privato accompagnato da maggiori tutele per il lavoratore. In sostanza, l'Amministrazione in caso d'inidoneità relativa allo svolgimento delle mansioni del profilo professionale di appartenenza del dipendente ha l'obbligo di porre in atto ogni tentativo di recupero al servizio nelle strutture organizzative di settore, anche in mansioni equivalenti o di altro profilo professionale riferito alla posizione di inquadramento, valutando l'adeguatezza dell'assegnazione in riferimento all'esito dell'accertamento medico e ai titoli posseduti ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione. L'Amministrazione nel caso d'inidoneità svolgere mansioni proprie del profilo d'inquadramento o mansioni equivalenti, può adibire il lavoratore a mansioni proprie di altro profilo appartenente a diversa area professionale o eventualmente a mansioni inferiori, se giustificate e coerenti con l'esito dell'accertamento medico e con i titoli posseduti, con conseguente inquadramento nell'area contrattuale di riferimento ed assicurando eventualmente un percorso di riqualificazione. Se il dipendente è adibito a mansioni inferiori, il medesimo ha diritto alla conservazione del trattamento economico fisso e continuativo corrispondente all'area ed alla fascia economica di provenienza mediante la corresponsione di un assegno ad personam riassorbibile con ogni successivo miglioramento economico. Se non sono disponibili nella dotazione organica posti corrispondenti ad un profilo di professionalità adeguata in base alle risultanze dell'accertamento medico, l'Amministrazione colloca il dipendente in soprannumero, rendendo indisponibili, sino a successivo riassorbimento, un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario. Per la determinazione dei criteri di ricollocazione del dipendente l'Amministrazione segue la procedura di informazione sindacale. In ogni caso, se il congelamento dei posti non è possibile a causa di carenza di disponibilità in organico, l'Amministrazione avvia una procedura di consultazione di mobilità, anche temporanea, presso le amministrazioni aventi sede nell'ambito territoriale della provincia ai fini della ricollocazione del dipendente interessato. All'esito della procedura di consultazione, da concludersi entro 90 giorni dall'avvio, se non emergono disponibilità, si applica l'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 (eccedenze di personale e mobilità collettiva). In caso di inidoneità permanente assoluta l'Amministrazione previa comunicazione all'interessato entro 30 giorni dal ricevimento del verbale di accertamento medico, può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro e corrisponde, se dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso.



Consulenza.it è di proprietà di Gruppo Buffetti S.p.A. - tutti i diritti sono riservati
Direttore Responsabile: Emidio Lenzi

consulenza@buffetti.it - 06 23 19 150

Gruppo Buffetti S.p.A. con unico azionista - Via Filippo Caruso 23 - 00173 ROMA
P.IVA 04533641009 - C. Fiscale 00248370546 - Iscrizione Registro Imprese REA 776017
Capitale Sociale: € 10.000.000,00 i.v. - Registro A.E.E. n. IT08020000003689

(<https://www.linkedin.com/company/11036796/>)

(https://www.youtube.com/channel/UCwe_De_zEBsSB-3HE854Fjw)

(/RSS/Index)

Privacy Policy

(<https://bbackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/Privacy%20Consulenza.pdf>)

Termini di Servizio

(https://bbackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/termini%20di%20servizio_21-11-18.pdf)

Cookie Policy

(https://bbackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/cookie_consulenza.pdf)

Credits

(<http://www.directio.it>)

