

È LEGITTIMO UN DIRITTO “DISEGUALE”?

Le azioni positive tra diritto comunitario e diritto interno

Con questo mio breve intervento mi propongo di operare qualche riflessione – a integrazione di quanto già detto dal prof. Stefano Amadeo – sulla delicata e controversa questione della legittimità della c.d. *reverse discrimination* e del fondamento di un diritto “diseguale” che preveda specifiche *azioni positive* a favore delle lavoratrici, giustificando una discriminazione “a vantaggio” di queste ultime – anche e soprattutto mediante l’adozione delle c.d. *azioni positive (affirmative actions)* – rispetto al trattamento riservato ai lavoratori di sesso maschile con riguardo all’accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale ed alle condizioni di lavoro.

La materia del perseguimento dell’eguaglianza sostanziale tra lavoratori e lavoratrici e degli strumenti a ciò specificamente deputati ha originato una importante e discussa giurisprudenza, non solo a livello comunitario, ma anche a livello interno, ed un intenso e vivace dibattito in seno alla dottrina, sui cui articolati contenuti mi sia consentito – per i limiti imposti al presente intervento – operare un rinvio alla ormai vastissima bibliografia in materia.

In prima battuta si deve ricordare come in Italia il tema abbia trovato un primo importante riscontro normativo nelle disposizioni della legge n. 125 del 1991 (c.d. legge “sulle azioni positive”), che non ha mancato di stimolare articolate riflessioni ad opera della dottrina sul significato della nozione di eguaglianza e sul rapporto tra eguaglianza e differenza di genere. Nella giurisprudenza comunitaria molti sono stati gli interventi significativi: a partire, naturalmente, dalle notissime sentenze della Corte di giustizia sui casi *Kalanke* (1995) e *Marschall* (1997).

Volendo fare il punto sull’attuale “stato dell’arte” con riguardo all’evoluzione del diritto comunitario, non si possono ignorare le novità introdotte dal Trattato di Amsterdam, entrato in vigore il primo maggio 1999, che, anche alla luce delle precedenti oscillazioni giurisprudenziali circa i confini di liceità delle azioni positive a favore delle donne, con particolare riguardo alla vita lavorativa, ha voluto puntualizzarne la legittimità, in un certo senso “rifondandola”. In particolare, sotto questo profilo, deve ricordarsi che l’art. 141 del Trattato CE prevede al paragrafo quarto che, «*allo scopo di assicurare l’effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, il principio di parità di trattamento non osta a che uno stato membro mantenga o adotti misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l’esercizio di un’attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero a evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali*».

Indubbiamente, in tale espressa previsione può leggersi un’ampia legittimazione quanto all’adozione di misure di azioni positive a favore delle lavoratrici: se, infatti, il riferimento, espresso in termini “neutri”, è al sesso “sottorappresentato” deve ricordarsi come a tale disposizione si accompagni una dichiarazione che chiarisce come, nell’adozione delle misure di cui all’art. 141, par. 4, gli Stati membri dovrebbero mirare, *anzitutto*, a migliorare la situazione delle donne nella vita lavorativa. Il riferimento alla sottorappresentazione, peraltro, deve “maneggiarsi” con cura: infatti – come è stato giustamente rilevato da un’autrice (v. G. De Simone, *Dai principi alle regole. Eguaglianza e divieti di discriminazione nella disciplina dei rapporti di lavoro*, Torino, 2001) - «se si presenta la sottorappresentazione come una condizione penalizzante per i soggetti sottorappresentati (...) si rischia di indurre a pensare che sia necessario e sufficiente superare quella condizione per garantire la parità (identificata, beninteso, con la pari rappresentazione)», mentre per garantire l’eguaglianza sostanziale è piuttosto necessario rimuovere gli ostacoli che producono (o sono suscettibili di produrre) tale sottorappresentazione.

Una previsione analoga a quella dell’art. 141, par. 4, si legge anche nell’art. 23.2 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea adottata a Nizza nel dicembre del 2000 ove si legge che «*il principio della parità non osta al mantenimento o all’adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato*».

Dunque, viene ribadita la legittimità di un diritto “diseguale” e dell’adozione di specifiche misure correttive (le “azioni positive”).

Per illustrarvi quali sono i problemi giuridici sul tappeto, farò riferimento ad un caso deciso qualche anno addietro dalla Corte di Giustizia: il caso *Lommers* (Sentenza del 19 marzo 2002 - in causa C-476/99). Il signor Lommers, dipendente del Ministero dell’Agricoltura, del Patrimonio naturale e della Pesca dei Paesi Bassi, nel dicembre del 1995 si era visto rifiutare dal datore di lavoro la richiesta di riservare al proprio figlio un posto in un asilo nido sovvenzionato dal Ministero; tale rifiuto era determinato dalla circostanza che tali posti erano riservati esclusivamente alle dipendenti di sesso femminile del Ministero, salvo casi di necessità tra i quali non veniva ritenuto inquadrabile quello del sig. Lommers. I ricorsi del sig. Lommers avverso detta decisione erano stati respinti, sulla base della considerazione che la riserva dei posti negli asili nido sovvenzionati doveva configurarsi, come una “azione positiva” (*affirmative action*) a favore delle lavoratrici, strumento valido e legittimo per perseguire l’eguaglianza sostanziale tra uomini e donne. Infatti, il Ministero sosteneva che la priorità riconosciuta alle lavoratrici nell’accesso agli asili sovvenzionati doveva essere ricondotta alla volontà del datore di lavoro di far fronte alle disuguaglianze di fatto esistenti tra dipendenti di sesso maschile e di sesso femminile, con riguardo tanto al numero delle donne dipendenti del Ministero quanto alla loro ripartizione per grado, incentivando così la presenza di queste ultime e le possibilità di carriera per le stesse. In sede di appello il *Central Raad van Beorep* olandese aveva deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte di Giustizia una questione pregiudiziale sul punto.

La Corte di Lussemburgo è stata dunque chiamata ad affrontare il delicato tema della distribuzione tra i lavoratori dei due sessi di risorse “scarse”, alla luce di esigenze di promozione e di riequilibrio delle opportunità con riguardo al lavoro.

Trattasi di una problematica non certo nuova e già in passato affrontata dalla Corte di Giustizia comunitaria con sentenze famose e discusse, che ho già ricordato. D’altra parte, che tale materia continui ad essere oggetto di attenzione a livello comunitario risulta evidente anche dalla circostanza che il Trattato di Amsterdam ha espressamente formalizzato il concetto di integrazione orizzontale (c.d. *mainstreaming*) delle opportunità in tutti gli altri settori d’azione, individuando espressamente nell’eliminazione delle disuguaglianze di genere e nella promozione delle pari opportunità un obiettivo privilegiato dell’azione comunitaria.

Nel caso di specie, le doglianze del sig. Lommers non fanno che riprodurre una “classica” obiezione politica, già da tempo sperimentata nel dibattito nordamericano sui sistemi di *affirmative actions*, che trovano ampia diffusione oltreoceano anche quale strumento di promozione dell’eguaglianza sostanziale non solo per le donne, ma anche per le minoranze razziali ed etniche: sostanzialmente, secondo la prospettazione del ricorrente, l’azione positiva adottata dal Ministero olandese avrebbe assunto una valenza *unfair*, producendo una discriminazione “alla rovescia” (*reverse discrimination*), ingiustificatamente punitiva, nel caso di specie, per i lavoratori di sesso maschile.

Appare tuttavia evidente che, così ragionando, finisce per perdersi di vista il significato di fondo dell’eguaglianza *sostanziale*, la quale, ove si adotti una concezione (condivisibilmente) *valutativa*, impone – come è stato rilevato – di «trattare tutte le persone *equally* e non *as equals* (come se fossero uguali)» (così ancora G. De Simone, cit.), sia pure adottando un metodo di allocazione di opportunità e benefici che garantisca la considerazione della reale situazione e delle caratteristiche di ciascuna persona (o di ciascun gruppo), cui devono essere riconosciuti lo stesso rispetto e la medesima attenzione.

La Corte di Giustizia, dopo aver rilevato che una disposizione con cui un datore di lavoro riserva – salvo in casi di necessità da esso riconosciuti – i posti negli asili nido che mette a disposizione dei propri dipendenti unicamente ai lavoratori di sesso femminile «*opera senz’altro una disparità di trattamento basata sul sesso*» si chiede tuttavia se tale provvedimento possa trovare giustificazione ai sensi della normativa comunitaria in materia di parità tra uomo e donna nel lavoro.

Sotto tale profilo, la Corte richiama la *ratio* del diritto comunitario in questione, «*che ha lo scopo, preciso e limitato, di autorizzare provvedimenti che, pur appearing discriminatori, mirano effettivamente ad eliminare o a ridurre le disparità di fatto che possono esistere nella realtà della vita sociale*». Nel caso di specie, nella sentenza si rileva come nell'ambito del Ministero interessato vi fosse una situazione di rilevante sottorappresentazione delle donne, tanto sotto il profilo del loro numero assoluto quanto con riguardo alla loro presenza in posti di grado superiore; inoltre la Corte non manca di rilevare come l'insufficienza riconosciuta di strutture di accoglienza adeguate e finanziariamente sostenibili per i figli sia tale da indurre più in particolare i lavoratori di sesso femminile a rinunciare alla propria occupazione per problemi legati alla custodia dei bambini. In quest'ottica – rileva la Corte – un provvedimento quale quello in questione, che è inquadrabile comunque in un concetto “*limitato*” delle pari opportunità, «*in quanto alle donne sono riservati non posti di lavoro, ma il beneficio di talune condizioni di lavoro destinate a facilitare la continuazione e la progressione della loro carriera professionale*», può rientrare in linea di principio tra quelli che si propongono di eliminare le cause delle minori opportunità di accesso al lavoro e di carriera concesse alle donne e che sono volti a migliorare le possibilità di queste ultime di competere nel mercato del lavoro in condizioni di parità rispetto ai lavoratori di sesso maschile.

Tale deroga alla regola della parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici richiede tuttavia – come puntualizza la Corte – che sia rispettato il *principio di proporzionalità*, che impone che le limitazioni non eccedano quanto è adeguato e necessario per raggiungere lo scopo perseguito.

Sotto il profilo del rispetto del principio di proporzionalità, si potrebbe obiettare che il provvedimento in questione potrebbe apparire non giustificato, in quanto idoneo a perpetuare una distribuzione dei ruoli – in particolare sotto il profilo del lavoro di cura – di impianto tradizionale (e penalizzante con riguardo alle legittime ambizioni di realizzazione professionale delle donne): da un tale angolo visuale, l'obiettivo di promozione delle pari opportunità potrebbe dunque essere diversamente (e meglio) perseguito estendendo il beneficio anche ai lavoratori padri, cioè cercando di influire più incisivamente su tale distribuzione stereotipata dei compiti di cura. Appare, d'altra parte, del tutto fuorviante cercare di giustificare la sottorappresentazione femminile in certi ambiti occupazionali (o, più in generale, il tasso maggiormente elevato di disoccupazione femminile) con una sorta di naturale “*vocazione alternativa*” della donna al matrimonio ed alla maternità (e, di conseguenza, al lavoro di cura entro le mura domestiche), che comporterebbe un'autonoma scelta di autoesclusione e priverebbe di fondamento l'adozione di misure di azioni positive dirette alla correzione di tale situazione: a chi sollevi tali considerazioni – che si muovono lungo una linea che determina una sorta di “*esternalizzazione*” del problema dell'eguaglianza – penso si possa validamente opporre quanto osservava oramai tre lustri addietro Massimo D'Antona, quando rilevava come «*l'autodeterminazione presuppone l'uguaglianza sostanziale, non si contrappone ad essa*» (*Uguaglianze difficili*, in *Lav. dir.*, 1992, 597, a p. 600; analogamente v. anche D. Izzi, *La Corte di giustizia e le azioni positive*, cit., 696: «*la possibilità delle donne di scegliere autonomamente il percorso della propria realizzazione implica, a monte, l'eliminazione degli ostacoli che condizionano negativamente, in modo più o meno pesante, il successo femminile nell'ambito lavorativo*»).

Sotto un altro profilo, vi ricordo che – già prima del caso *Lommers* – la sentenza *Marschall* della Corte di Giustizia aveva individuato la condizione di legittimità dei sistemi di azioni positive *result oriented* (dirette cioè a realizzare un'attribuzione immediata di beni o vantaggi in misura superiore a quella imposta dal divieto di discriminazione, ai fini di realizzare una più equa ripartizione delle risorse disponibili tra uomini e donne) nella possibilità di *contemperare* gli opposti interessi dei lavoratori e delle lavoratrici: in questo senso, viene valorizzata la presenza di una *clausola di riserva* (o di *deroga alla regola di preferenza*), volta ad impedire che l'attenzione posta al criterio dell'appartenenza di genere finisca per avallare una sorta di automatismo indiscriminato e meccanicistico.

Oggetto di valorizzazione è dunque la *flessibilità* della misura adottata, oltre alla *temporaneità* della stessa (essendo quest'ultima naturalmente destinata a cadere ove la parità sia

effettivamente realizzata); in questo senso, è sicuramente vero che una previsione legislativa di azione positiva ha tanto più successo quanto più viene formulata in termini ampi e con meccanismi flessibili.

La decisione sul caso *Lommers* appare dunque muoversi nel solco di *Marschall*, dal momento che l'attribuzione ai dipendenti di sesso femminile del beneficio dei posti in asili nido sovvenzionati dal Ministero viene temperata con la necessaria interpretazione della deroga a favore del personale maschile (concernente i casi di necessità) nel senso di un possibile accesso al sistema predisposto dal datore di lavoro anche a favore dei padri che si assumano da soli la custodia dei figli. Significativo rilievo assume, infine, la circostanza che la misura di cui è questione incida sul profilo della difficile conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa (condizione fondamentale in vista di una parità effettiva), che vede le donne in larga misura penalizzate da una divisione tradizionale dei ruoli, indirizzata ancora, in molti Paesi, ad addossare una parte consistente del lavoro di cura a queste ultime (che si trovano così, volente o nolente, a fronteggiare ed arginare in prima persona le persistenti carenze dei servizi sociali, in materia, ad esempio, di custodia dei bambini e di assistenza agli anziani). Temi, questi, sui quali si è mosso di recente anche il legislatore italiano, con l'adozione delle nuove regole in materia di congedi parentali (l. n. 53/2000 e t.u. n. 151/2001) che perseguono, almeno sulla carta, il dichiarato intento di garantire una conciliazione maggiormente armoniosa delle esigenze correlate alla vita familiare ed alla cura dei figli con quelle che derivano dagli impegni lavorativi "esterni", promuovendo un migliore equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione.

Se dunque la giurisprudenza comunitaria appare al momento così assestata, mi sembra utile dedicare a questo punto qualche attenzione al quadro normativo interno.

Il lungo cammino dal riconoscimento meramente formale della parità ad un'effettiva attuazione di un sistema di pari opportunità quale riconoscimento giuridico sostanziale della stessa – già prefigurato dal combinato disposto dell'art. 3, secondo comma, e 37, primo comma, della nostra Costituzione – non può ad oggi dirsi pienamente compiuto.

Con specifico riguardo al mondo del lavoro – che è l'oggetto dei miei studi – il persistente *gap* occupazionale che si registra tra uomini e donne (con una differenza di circa venti punti percentuali ed un tasso di occupazione femminile di poco superiore al 40%) evidenzia la persistente necessità di una strategia di intervento basata sull'adeguamento del mondo del lavoro ai cambiamenti del quadro economico e sociale. Cambiamenti, questi ultimi, che impongono un superamento di una suddivisione spesso ancora troppo rigida e tradizionale dei ruoli, che continua a vedere nell'uomo il *bread-winner*.

A fronte di un tale contesto, si evidenzia ancora tuttavia una rilevante necessità di attuazione degli strumenti normativi e finanziari – con il coinvolgimento del sistema delle imprese, delle pubbliche amministrazioni e delle parti sociali – miranti a favorire la realizzazione dei principi di parità di trattamento e di parità di retribuzione sul lavoro (già solennemente affermati nel testo costituzionale e ribaditi poi dalla legislazione successiva, a partire dalla l. n. 903 del 1977). Permangono infatti nel nostro Paese – a trent'anni di distanza dal varo della prima legislazione organica in materia di parità – tanto fenomeni di *segregazione orizzontale* (con una concentrazione delle donne in settori e occupazioni che producono disparità in termini di carriera, pensioni, ecc.) quanto fenomeni di *segregazione verticale* (con una diffusa sottorappresentazione delle donne nelle posizioni apicali). Questi fenomeni palesano come siano ancora presenti e rilevanti significativi fattori di discriminazione – tanto diretta quanto indiretta – nei confronti delle donne che si affacciano al mondo del lavoro o che desiderano accedere a percorsi di sviluppo di carriera.

In questa cornice, anche il legislatore italiano ha ritenuto di introdurre lo strumento delle azioni positive, con la legge n. 125 del 1991, i cui contenuti sono oggi confluiti nel c.d. *Codice delle pari opportunità* (d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Le azioni positive – definite dalla legge solo teleologicamente (v. già la l. n. 125/91 e oggi l'art. 42 del d. lgs. n. 198/2006) – consistono in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sono dirette a favorire l'eguaglianza

sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. La legge formula quali possibili esempi di azioni positive (v. art. 42 d. lgs. n. 198/2006) interventi che abbiano lo scopo: *a*) di eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità; *b*) di favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione; *c*) di favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici; *d*) di superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo; *e*) di promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità; *f*) di favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Le azioni positive possono dunque avere una valenza tanto orizzontale (mirando a dissolvere la segregazione occupazionale) quanto verticale (cercando di favorire l'avanzamento delle donne nelle gerarchie aziendali e nei ruoli di responsabilità) o mista. Inoltre possono avere una valenza strategica (laddove si inneschi un cambiamento concreto nei processi organizzativi o gestionali), simbolica (con l'inserimento delle donne in posizioni lavorative solitamente ad esse precluse), promozionale (sviluppando azioni di tipo risarcitorio, ad es. in relazione ad aspetti retributivi o di carriera) o anche di sensibilizzazione (utilizzando momenti formativi/informativi per combattere le discriminazioni e promuovere la presenza delle donne nel mondo del lavoro).

In base al dettato legislativo, le azioni positive possono essere promosse dal Comitato nazionale per le pari opportunità e dalle consigliere e dai consiglieri di parità nazionali, regionali e provinciali, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale (comunque denominati), dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. La possibile partecipazione di tanti organismi dovrebbe fare dell'azione positiva un percorso di interessi convergenti, vedendo come protagonisti tanto i soggetti istituzionali (per l'attuazione delle politiche di pari opportunità, anche alla luce degli *input* comunitari), quanto i datori di lavoro, imprese ed enti (per la valorizzazione delle risorse umane), quanto i soggetti sindacali (come rappresentanti della pluralità dei soggetti tutelati). Nell'auspicio del legislatore, dunque, l'iniziativa per l'adozione di piani di azioni positive dovrebbe essere fortemente basata sulla concertazione tra i diversi soggetti chiamati in causa.

Resta peraltro il *punctum dolens* legato al finanziamento. A fronte di risorse limitate, infatti, non tutti i progetti presentati ogni anno possono essere finanziati (per una ricognizione degli ultimi progetti approvati v. www.lavoro.gov.it) e il mancato accesso al finanziamento spesso determina nel settore privato un abbandono dei progetti. In relazione all'accesso alle risorse, la normativa prevede che, a partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali *possono* richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato per le pari opportunità, ammette i progetti di azioni positive al beneficio di cui al comma 1 e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. L'attuazione dei progetti di cui al comma 1, deve comunque avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione. Deve anche ricordarsi che i progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio di cui al comma 1.

Qualche notazione particolare merita infine – e qui mi avvio a concludere – la programmazione di piani di azioni positive nell’ambito delle amministrazioni pubbliche. Infatti, se l’adozione di questi strumenti è solo facoltativa nell’ambito dell’impiego privato, le amministrazioni dello Stato hanno invece l’obbligo - ai sensi dell’art. 7 del d. lgs. n. 196/2000 – di preparare periodicamente degli atti di indirizzo generale, i *Piani triennali di azioni positive*. Le azioni individuate in detti Piani devono potersi inserire stabilmente (e trasversalmente) all’interno dei sistemi, delle prassi e delle procedure delle amministrazioni, a partire dal processo decisionale. I programmi di azioni positive nella p.a. dovrebbero coinvolgere i profili formativi, la sensibilizzazione dei vertici, i Comitati pari opportunità interni (CPO, previsti dai contratti di comparto del pubblico impiego), le politiche di conciliazione della vita lavorativa con quella personale e familiare. In questo contesto, il coinvolgimento, l’informazione e la formazione del personale a tutti i livelli viene ad assumere un ruolo fondamentale nel processo di implementazione delle pari opportunità. L’adozione di piani di azioni positive può essere l’occasione per introdurre – ad esempio - un approccio di genere alla formazione del personale (o alla valutazione dello stesso), progetti sperimentali in tema di flessibilità e conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari (si pensi alle sperimentazioni in tema di telelavoro), servizi di supporto al personale (ad es., nidi aziendali): la riflessione sui temi della parità può così mettere in moto un positivo meccanismo di rinnovamento di assetti organizzativi rigidi e tradizionali, con una ricaduta benefica per l’intero sistema.

Se dunque il mondo delle imprese necessita ancora oggi di essere incentivato per perseguire gli obiettivi della parità, le amministrazioni pubbliche al contrario potrebbero (o, meglio, dovrebbero) svolgere un ruolo fondamentale e “pedagogico” nel diffondere un approccio nuovo, attribuendo rilevante centralità al tema delle pari opportunità in tutti i momenti dell’agire organizzativo e valorizzando le “buone prassi” realizzate, con idonee strategie di comunicazione, rivolte tanto all’esterno quanto all’interno, così favorendo la diffusione di una nuova sensibilità su questi temi e la creazione di un tessuto di esperienze e relazioni tale da promuovere un reale cambiamento nella cultura organizzativa e nelle politiche di gestione del personale.

Udine, 23 gennaio 2007

Prof. Roberta Nunin