

CONGRESSO NAZIONALE AGI MILANO-EXPO 2015-04-15

**“JOBS ACT: RIFORMA DEI CONTROLLI A DISTANZA E NUOVE  
FORME CONTRATTUALI”**

**Mercoledì 15 aprile 2015 – Camera di Commercio di Napoli**

**LA RIFORMA DEI CONTROLLI A DISTANZA**

**Prof. Avv. Maria Teresa Salimbeni**

**1) La disciplina esistente: la straordinaria capacità di resistenza dell’ art. 4 dello Statuto dei lavoratori e l’ apporto della normativa sul trattamento dei dati (d. lgs. 196/2003 ).**

Di riforma della normativa che disciplina il controllo a distanza sull’attività dei lavoratori si parla da moltissimo tempo, sin da quando, negli anni ottanta, si accese il dibattito sulla opportunità di modificare l’ art. 4 dello Statuto dei lavoratori, in base ad una duplice, ed opposta, accusa di incapacità di regolare il nuovo che avanzava.

- Secondo alcuni, essa non era in grado di accogliere nel proprio campo di operatività, e quindi di contrastare, le potenzialità di controllo invasivo e massivo derivante dalla rivoluzione tecnologica: a fronte di nuove modalità di adempimento delle prestazioni di lavoro e di gestione delle relazioni aziendali interne ed esterne ( attraverso strumenti informatici, telematici e satellitari ) il controllo datoriale è divenuto, da un punto di vista quantitativo, più pervasivo, e da un punto di vista qualitativo, più insidioso in quanto spesso inestricabilmente connesso all’ esercizio dall’ attività lavorativa dei dipendenti e/o a modalità di utilizzo degli strumenti di lavoro.

Così il solo riferimento agli “impianti audiovisivi” e agli “impianti e apparecchiature di controllo” è sembrato inidoneo a ricomprendere le nuove possibilità di invasione della sfera personale del lavoratore derivanti da un nuova tipologia di controllo a “distanza” non più spaziale ma temporale ( attraverso la lettura successiva dei dati consentita dalle apparecchiature informatiche ).

- In una diversa ed opposta ottica, si è ritenuto, invece, che la lettera della norma sia così compiacente ed omnicomprensiva da attrarre nel suo spettro precettivo anche controlli tecnici che non intaccano affatto la riservatezza dei lavoratori con la conseguenza di precludere e/o condizionare la predisposizione di sistemi di produzione o organizzazione dell’ attività produttiva coesenziali alla sopravvivenza delle imprese in un contesto tecnologico in continua evoluzione.

- Successivamente si pose l'ulteriore e connessa problematica della possibilità di utilizzare liberamente i dati registrati dagli strumenti (elettronici) presenti in azienda al fine di reprimere inadempimenti contrattuali del lavoratore consistenti in un uso estraneo alla prestazione lavorativa degli strumenti di lavoro (in particolare uso della posta elettronica e/o accesso ad internet per finalità personali) o in un non corretto o non completo adempimento della prestazione lavorativa o soltanto comportamenti illeciti del lavoratore non ricadenti nella sfera contrattuale.

Problematica anch'essa riguardante l'applicazione dell'art. 4 Stat. Lavoratori che riferendosi al "controllo a distanza dell'attività dei lavoratori", sembrerebbe escludere dai divieti e dalle restrizioni i controlli non propriamente diretti sull'attività di lavoro e volti a tutelare interessi del datore del datore non connessi alla corretta esecuzione dell'obbligazione lavorativa.

- Quindi la logica datoriale ha teso e tende alla liberalizzazione dell'uso degli strumenti di lavoro da cui possa derivare il cd. controllo preterintenzionale, e al necessario ammorbidimento dei limiti; da un lato, additando la ratio originaria della norma che era quella di vietare controlli invadenti la materiale e spaziale sfera personale del lavoratore, che non sono configurabili attraverso la mera lettura dei dati informatici; dall'altro, puntando alla ineliminabilità di una astratta potenzialità di controllo dalle odierne nuove modalità di esplicazione della prestazione lavorativa. Inoltre reclama la necessità di poter reprimere le nuove forme di illecito che gli strumenti elettronici consentono ai lavoratori che, mediante l'uso di internet e delle mail, potrebbero sia illegittimamente sottrarre tempo al lavoro, sia commettere veri e propri illeciti civili e/o penali, ad esempio trasmettendo notizie aziendali riservate (danneggiando economicamente l'azienda) o, addirittura, arrecando danno a soggetti estranei all'ambito aziendale (molestie, stalking etc.). Spingono quindi per un intervento legislativo che elimini, quanto meno, vincoli e restrizioni in relazione agli strumenti di lavoro e di registrazione delle presenze in azienda.

- Dal lato dei lavoratori l'impostazione è sempre stata di segno contrario, ritenendosi che la possibilità di ricostruire, attraverso il controllo informatico, quasi totalmente il tipo di attività svolta in azienda e i tempi di lavoro e non lavoro rappresenti una invasione della sfera riservata del lavoratore ben più pericolosa e dannosa di quella che il legislatore dello Statuto aveva immaginato e che pertanto sia necessario predisporre vincoli ulteriori agli accessi del datore alle informazioni incamerate negli strumenti di lavoro e alla utilizzabilità delle stesse.

Qualche anno fa, in occasione dei quarant' anni dello Statuto, condivisi l' opinione che l' art. 4 dello statuto possedesse una straordinaria capacità di resistenza e di adattamento, frutto sia della lungimiranza del legislatore sia di una tecnica normativa che si lascia ancor di più apprezzare se confrontata con le gravi carenze tecniche dell' attuale produzione legislativa. Nei fatti esso è rimasto inalterato nella sua formulazione, ricevendo addirittura conferma di validità e prevalenza, in quanto norma speciale, da parte della intervenuta disciplina generale sulla protezione dei dati emanata nel 1996 e poi successivamente rivista e racchiusa nel d. lgs. 196/03 ( cd. Codice della privacy ).

L'art. 4, come noto, distingue il controllo diretto o preordinato dal cd. controllo preterintenzionale, vietato assolutamente il primo, proceduralizzato il secondo. La **ratio** delle due diverse previsioni è **identica** in quanto mira a bilanciare due contrapposti diritti: quello primario del lavoratore a non subire, in occasione della prestazione lavorativa, una intrusione nella sfera comportamentale privata intesa come riservatezza delle azioni ed espressioni, e quello del datore di lavoro di poter organizzare la propria attività produttiva e di tutelare i beni aziendali. Ciò che le differenzia è l'ineliminabilità, nella seconda ipotesi, della conseguenza del controllo dal funzionamento di apparecchiature che sono parte integrante del sistema produttivo e/o organizzativo dell' azienda.

Quindi se nel primo caso si vietano assolutamente le apparecchiature a distanza finalizzate al controllo e quindi **l'interesse del datore soccombe**, nel secondo le apparecchiature imposte da esigenze produttivo/organizzative o dalla sicurezza del lavoro **sopravvivono** anche se **l' utilizzo delle stesse** viene **limitato** nei suoi effetti di potenziale controllo attraverso l'individuazione di criteri di funzionamento demandata ad appositi accordi con le RSU o RSA o all' intervento, in mancanza dei primi, dell' Ispettorato del Lavoro ( ora DTL ).

Quale migliore soluzione poteva essere ravvisata se non quella di formulare una norma **teleologicamente determinata**, ( il fine è il divieto del controllo a distanza ), **strutturalmente aperta** ( accanto agli impianti audiovisivi si prevedono tutte le altre eventuali apparecchiature che possano intervenire successivamente e che abbiano lo stesso effetto di controllo a distanza ), e a **disciplina graduata** a seconda del diverso peso attribuito all' interesse datoriale rispetto al diritto alla libertà e dignità del lavoratore? E quale migliore destinatario del sindacato del compito mediatore nelle ipotesi di impianti da cui possa derivare un controllo indiretto? L'impianto complessivo della norma ha retto e ha garantito la tutela dei diritti di rango costituzionale dei lavoratori bilanciandoli con le necessità aziendali.

- Ha consentito anche alla **giurisprudenza di espungere dal' ambito di operatività dell' art. 4, 2° comma, i controlli "difensivi"** diretti ad accertare eventuali comportamenti illeciti del lavoratore lesivi del patrimonio o dell'immagine aziendale ritenendo che rientri nel campo di applicazione dell'art. 4 Stat. Lav. soltanto il controllo sull' attività lavorativa. Se, infatti, in una prima fase furono fatti rientrare nei "controlli difensivi" anche quelli diretti a verificare eventuali inadempimenti contrattuali del lavoratore ( v. Cass. 03.04.2002 n. 4746 ), sì da consentire che gli esiti del controllo preterintenzionale potessero essere utilizzati a fini disciplinari, successivamente la Cassazione consolidò il suo orientamento nel senso espresso dall' ultima recentissima sentenza sul punto, n. 3122 del 17.02.2015: "*...in tema di controllo del lavoratore, le garanzie procedurali imposte dall' art. 4, secondo comma. della legge n. 300 del 1970, espressamente richiamato dall' art. 114 del d. lgs. n. 196 del 2003, per l'installazione di impianti o apparecchiature di controllo richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, dai quali derivi la possibilità di verifica a distanza dell'attività dei lavoratori, trovano applicazione ai controlli c.d. difensivi, diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori quando, però, tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro e non, invece, quando riguardino la tutela di beni estranei al rapporto stesso; ne consegue che esula dal campo di applicazione della norma il caso in cui il datore abbia posto in essere verifiche dirette ad accertare comportamenti del prestatore illeciti e lesivi del patrimonio e dell' immagine aziendale".* ( v. in senso conforme le precedenti sentenze: Cass.01.10.2012 n. 16622; Cass. 23.02.2012 n. 2722; Cass. 23.02.2010 n. 4375 ).

Il principio espresso riguarda anche il controllo sulla posta elettronica e su internet gli accessi ai quali avvengano attraverso i computer con cui i dipendenti svolgono la propria attività di lavoro ( v. da ultimo: Cass. 23.02.2012 n. 2722 ) - a riprova della capacità dimostrata dal sistema di bilanciamento predisposto dall' articolo 4 a risolvere nuove, e non previste all' epoca dell' emanazione della norma, ipotesi di conflitto tra esigenze di tutela datoriali e rispetto della dignità dei lavoratori - e fa salve tutte le risultanze derivanti dai controlli sui lavoratori attraverso impianti solo quando dalle stesse derivi l' accertamento di illeciti extracontrattuali.

## **2) La normativa sul trattamento dei dati e i provvedimenti del Garante della Privacy**

Indubbiamente, quando si parla di bontà dell'attuale sistema, bisogna considerare che l'art. 4 non è stato lasciato ( e non ha operato da ) solo: non si deve trascurare, infatti, l'importantissimo apporto della disciplina sul trattamento dei dati personali ( emanata a

seguito delle Direttive 95/46/CE e 2002/58/CE ) cui si aggiungono le **Linee guida del Garante della privacy per posta elettronica e internet** ( Deliberazione n. 13 del 1° marzo 2007 ) e il **Provvedimento in materia di videosorveglianza** ( 8 aprile 2010 ), per citare gli interventi normativi più importanti e attuali del Garante sul tema.

La complessa disciplina legislativa in materia di protezione dei dati, pur seguendo il principio di specialità che si è espresso attraverso la clausola di salvaguardia dell' art. 4 della l. 20 maggio 1970 n. 300 ( art. 114 d. lgs 196/023 ), ha apportato alla disciplina lavoristica un *quid pluris* in termini garantistici integrando i limiti al potere di controllo del datore di lavoro con i criteri di legalità, finalità, non eccedenza, pertinenza e necessità che devono presiedere al trattamento di tutti i dati tra cui rientrano tutte le operazioni di raccolta, registrazione, organizzazione, conservazione, consultazione, elaborazione, modificazione, selezione, estrazione, raffronto, utilizzo, interconnessione, blocco, comunicazione, diffusione, cancellazione e distruzione di dati effettuati con o senza l' ausilio di strumenti elettronici ( art. 4, co. 1, lett. a) d. lgs. 196/03 ) il cui rispetto è presidiato da sanzioni civili, penali e amministrative.

Del pari sia le Linee guida per la posta elettronica e internet, sia il Provvedimento in materia di videosorveglianza, pur ribadendo la piena vigenza dei divieti e obblighi contenuti nell' art. 4 l. 300/70, richiamano il rispetto dei principi di necessità, correttezza, proporzionalità, pertinenza ( art. 2, punto 2.3 delle Linee guida e art. 2, Principi generali, del Provvedimento in tema di videosorveglianza ). In più le **Linee guida per posta elettronica e internet**, aventi valore vincolante nei confronti dei datori di lavoro, hanno imposto: a) l' adozione di **policy aziendali** sull' uso del sistema informatico aziendale - in cui vengano indicate chiaramente e in modo particolareggiato quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità, vengano effettuati dei controlli - da pubblicizzare con modalità analoghe a quelle previste dall' art. 7 dello Statuto dei lavoratori; b) di indicare i lavoratori ai quali è concesso l' utilizzo della posta elettronica e di internet; c) di prevedere indirizzi di posta elettronica condivisi tra più lavoratori, individuare categorie di siti correlati o non correlati con la prestazione lavorativa, configurare sistemi di accesso al sistema informatico tali da prevenire il compimento di determinate operazioni non consentite da parte degli utenti: insomma tutta una serie di misure che, sul presupposto che il luogo di lavoro è una formazione sociale in cui si realizza la personalità dell' individuo lavoratore, devono garantire un uso moderato degli strumenti informatici anche per fini personali, assicurando una ragionevole protezione della sfera personale al contempo mettendo al corrente il lavoratore delle operazioni vietate.

Ne deriva al momento una complessiva normativa, in materia di controllo sull'attività lavorativa attraverso apparecchiature, che tiene conto delle rilevanti novità rappresentate dalle tecnologie informatiche latamente intese e che sottopone **l'utilizzo di sistemi informatici** ( ormai facenti parte integrante dai processi produttivi ) da cui derivi **un controllo indiretto a distanza** a un triplice ordine di limiti: a) accordo con RSU/RSA ( 2° comma art. 4 Stat. Lav. ); b) rispetto dei principi di necessità, pertinenza, correttezza di cui al d. lgs. 196/03 e Linee guida su posta elettronica e internet; c) predisposizione di disciplinari interni che definiscano i comportamenti leciti e quelli illeciti e che mettano i lavoratori in condizione di prevenire indebite ingerenze nella propria privacy attraverso l'osservanza di disposizioni poste a tutela sia di essi lavoratori sia delle esigenze aziendali.

### **3) L'esigenza di una riforma. La legge delega 183 del 2014.**

Ciò premesso, sono convinta che un adeguamento della disciplina dei controlli a distanza sia opportuna e che se modifiche vadano apportate esse devono **consistere in un aggiornamento/rivisitazione delle ipotesi di controllo preterintenzionale che sono oggi prevalentemente quelle che derivano dall' uso degli strumenti di lavoro.**

- La liberalizzazione di apparecchiature **finalizzate al controllo a distanza**, quali videocamere o, ad esempio, controlli satellitari installati su postazioni in movimento, o sistemi di intrusione occulti nella posta elettronica dei dipendenti, non potrà superare il vaglio di legittimità costituzionale in relazione all' art. 2, che tutela i diritti inviolabili dell' uomo, e agli altri articoli che presidiano la sfera personale , come gli artt. 13 e 15 sulla libertà personale e sulla segretezza della corrispondenza e di ogni altra forma di comunicazione.

Venendo quindi alla seconda parte della norma che regola le apparecchiature da cui **possa derivare** un controllo a distanza dell'attività si deve tener conto dell' evoluzione non soltanto degli strumenti di lavoro, che sono sempre più apparecchiature informatiche, ma anche delle modalità con cui viene organizzata l' attività lavorativa: spesso non in sede e attraverso computer portatili o tablets e con uso sempre più massiccio di smartphone aziendali, o in alcuni casi, all' inverso, richiedendo al lavoratore di utilizzare il proprio computer ( Bring your own device ). Da un punto di vista pratico, in questi casi, da un lato, sembra difficile pretendere un accordo aziendale per dotare i dipendenti di computer o tablets, o per chiedere loro di utilizzare il pc personale, dall'

dall' altro, gli strumenti informatici di cui si tratta, anche se utilizzati per lavorare, non producono la sensazione di invasione molesta ed intollerabile nella propria sfera personale che accompagnava, un tempo ed ancora oggi, la sottoposizione alle videocamere o le intrusioni nelle conversazioni tramite centralino aziendale: ormai si vive interconnessi e potenzialmente controllati da una illimitata quantità di persone.

Ciò non toglie, naturalmente, che questi stessi strumenti sono potenzialmente in grado di offrire nuove e più sofisticate possibilità di controllo sulla persona del lavoratore oltre che sulla sua prestazione lavorativa, essendo in grado di immagazzinare, catalogare, incrociare una serie enorme di dati sia personali sia riguardanti la prestazione di lavoro resa o non resa.

Analizzando la formulazione del criterio direttivo dettato dalla legge 183/2014 in materia di controlli a distanza contenuto nell'art. 1, comma 7, lett. f): “ *revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, tenendo conto dell' evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell' impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore*” ( non ancora trasfuso in atto normativo ) si può ragionevolmente ritenere che il legislatore dia al Governo delega ad intervenire in tema di “controlli preterintenzionali” derivanti dagli strumenti di lavoro, con **possibilità di ridimensionare o azzerare i limiti attualmente derivanti dall' art. 4** dello Statuto dei Lavoratori, quindi la necessità dell'accordo sindacale e/o dell' intervento della DTL.

Milita in questo senso l'**obiettivo dichiarato della revisione** legislativa che è il **contemperamento delle esigenze produttive ed organizzative dell' impresa** con la tutela della dignità e riservatezza dei lavoratori in un **nuovo contesto tecnologico**: il legislatore preso atto della **nuova realtà produttiva** che si avvale delle tecnologie informatiche e della connessa inestricabile connessione tra esercizio dell' attività di lavoro e controllo potenziale, considera fuori dalla fattispecie “controllo preterintenzionale” ( proceduralizzato, e attualmente consentito, ma non utilizzabile a fini disciplinari ) l' uso di questi strumenti. Naturalmente, il trattamento dei dati sarà sempre soggetto alla disciplina del testo unico sulla privacy che non si ritiene toccato dalla delega in questione e la cui disciplina è di derivazione comunitaria costituendo applicazione di due direttive dell' Unione europea.

#### **4 Possibili attuazioni della delega**

- Ne potrebbe derivare una **riformulazione debole** dell'art. 4 l. 300/1970, che non tocchi il primo comma mantenendo inalterato il divieto di uso di apparecchiature che abbiano quale esclusiva finalità il controllo a distanza dei lavoratori, e che **modifichi soltanto la seconda parte** nel senso di sottoporre ad approvazione sindacale le apparecchiature richieste da esigenze organizzative, produttive o di sicurezza da cui possa derivare un controllo a distanza dell'attività dei lavoratori ma **non gli strumenti di lavoro**, anche se dagli stessi derivi un controllo a distanza, i cui risultati non potrebbero comunque essere utilizzati per contestare ai dipendenti inadempimenti contrattuali.

Questa ipotesi sarebbe in linea con l'attuale disciplina che **vieta comunque i controlli a distanza** sull'attività dei lavoratori, a prescindere dalla provenienza, consentendo soltanto l'installazione e l'uso di apparecchiature ad altro fine destinate, che pur rendano possibile il controllo, a patto che **questo sia neutralizzato o limitato al minimo** da modalità di utilizzo delle apparecchiature concordate con le rappresentanze sindacali, e che **non venga utilizzato a fini disciplinari**.

- Una diversa possibile **attuazione forte** della delega potrebbe invece far rientrare nel novero dei controlli sull'attività lavorativa consentiti al datore di lavoro ( alla stregua di quelli di cui all' art. 3 l. 300/1970 ) quelli effettuati **“sugli impianti e sugli strumenti di lavoro”** che resterebbero, di conseguenza, fuori dalle limitazioni riguardanti le apparecchiature in genere non finalizzate al controllo ma da cui lo stesso possa discendere come effetto secondario. Gli strumenti di lavoro diventerebbero anche strumenti di controllo lecito, e questo potrebbe avvenire *“tenendo conto dell'evoluzione tecnologica”* ( così si esprime la l. delega ) che non consente, in molti casi, altra possibilità di controllare l' adempimento della prestazione che non sia l' esame dai dati registrati dal computer o altro strumento informatico su cui il dipendente lavora, sovente lontano dall' azienda.

In questa seconda ipotesi, la *“tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore”* si attuerebbe attraverso l'applicazione delle regole contenute nel Codice della privacy e dei provvedimenti del Garante che, come noto, ha dettato una puntuale disciplina per tutelare la sfera personale dei lavoratori imponendo limiti e procedure ai datori di lavoro, e, soprattutto, l' obbligo di informativa con connessa indicazione di tutte le modalità di utilizzo degli strumenti che riducano al minimo l'intrusione nella sfera privata degli utilizzatori.

Sarebbe allora da rivedere il concetto stesso di **controllo a distanza**, la cui negativa qualificazione da parte dell'ordinamento sarebbe legata non più allo spazio/tempo che si frappone tra l'operatività del controllo e l'attività controllata, ma al carattere occulto e/o alla pervasività e continuità.

Si potrebbe prospettare l'ipotesi che su uno strumento di lavoro venga installato un software destinato al mero controllo dell'attività lavorativa (privo quindi di alcuna funzionalità riconducibile alla produzione o comunque alle mansioni dell'operatore che utilizza lo strumento). Tale funzione dovrebbe, alla luce dell'impostazione prospettata, essere scorporata dallo strumento di lavoro e ricadere nell'ipotesi di cui al comma 1, dell'art. 4.

#### **5) L' impatto con la normativa di cui all' art. 8 d.l. 138/2011 convertito in legge 148/2011**

Eliminare la necessità dell'accordo, avrebbe un impatto anche sull'ancora vigente art. 8 d.l. 138/2011 convertito in l. 148/2011.

Nella prima ipotesi prospettata di attuazione della delega, che consentisse l'utilizzo di strumenti di lavoro da cui possa derivare un controllo sull'attività, a prescindere da accordo o autorizzazione, (ma non l'utilizzo delle risultanze ai fini della contestazione di inadempimenti contrattuali), gli **accordi in deroga** potrebbero legittimare il datore di lavoro a servirsi dei risultati del controllo per contestare al lavoratore inadempimenti contrattuali o usi della posta elettronica o di internet a fini non lavorativi o non permessi.

Un decreto attuativo che abilitasse, invece, il controllo sugli strumenti di lavoro come legittimo esercizio del potere datoriale di controllare l'attività lavorativa - in ossequio non solo alle parole utilizzate nell'art. 1, comma 7, lett. f), ma a quanto si deve desumere dalla formulazione degli obiettivi comuni della delega del comma 7: *“rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo”*, ergo: **flessibilizzare (ridurre)** le tutele per incentivare l'occupazione - neutralizzerebbe alquanto le potenzialità degli accordi di prossimità in materia di controlli a distanza. Infatti, da un lato, il primo comma dell'art. 4 l. 300/1970, destinato sicuramente a sopravvivere, è senza ombra di dubbio assistito da garanzia costituzionale in quanto posto a presidio dell'inviolabile diritto alla libertà personale e riservatezza dell'individuo e quindi inderogabile, dall'altro, il controllo sull'

attività attraverso gli strumenti di lavoro risulterebbe già legittimato dalla legge. Residuerebbe la zona intermedia delle apparecchiature richieste da esigenze organizzative o di sicurezza del lavoro ( non strumenti di lavoro ) in grado di esercitare anche un controllo sull'attività: sarebbe ipotizzabile che gli accordi in deroga ne liberalizzino l'uso, nel senso di esonerarli dal vincolo del consenso sindacale.

Tale possibilità implicherebbe che, paradossalmente, gli accordi aziendali svolgerebbero il **ruolo opposto** a quello che originariamente era stato loro conferito dall'art. 4, comma 2, dello Statuto dei lavoratori.

Napoli, 15 aprile 2015

Prof. Avv. Maria Teresa Salimbeni