

DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

flash

reg. trib. n. 5725/7.5.2009

Il punto

L'Italia è il Paese che aspetta. Ferma immobile in un fotogramma di qualche anno fa, nel frattempo parla, con fare autoreferenziale e senza troppa cognizione di causa. Di tutto. Non sembra esserci crisi o ripresa che la tocchi davvero, troppo profonda e efficace la palude per essere scossa finanche dal sisma mondiale. La crisi ci appare lenta nel concretizzarsi, gli effetti sull'economia reale diluiti nello spazio e nel tempo. E il Paese reale che diverge drasticamente dalla sua narrazione. Nel frattempo, il dibattito pubblico si fa stucchevole e raggiunge abissi rari anche per chi ci era abituato da un pezzo. Un esempio, a suo modo illuminante. Le politiche del lavoro dell'ultimo decennio si sono contraddistinte per un tentativo marcato di destrutturazione dell'impianto classico del rapporto di lavoro subordinato. Sia che si considerino le nuove forme di impiego atipico in cui gli equilibri contrattuali della subordinazione coabitano con forti elementi di autonomia (su tutti: il contratto di collaborazione a progetto), sia che si getti lo sguardo sulle vicende legislative e giurisprudenziali legate al contratto di lavoro a termine, e la sua progressiva diffusione anche, il segnale appare omogeneo: far beneficiare le imprese di strumenti flessibili di gestione della manodopera che consentano di diminuirne i costi e di regolarne l'impiego in ragione delle oscillazioni del mercato. In mezzo alla deregolazione, la disciplina del licenziamento, ha mantenuto ferme tutele per il lavoratore illegittimamente licenziato e prerogative del datore di recedere dal contratto di lavoro. Esiste cioè un equilibrio, non immobile in ragione dell'opera interpretativa dei giudici, in forza del quale il potere di licenziare permane in capo al datore di lavoro, soltanto viene sottoposto a limiti sostanziali (la presenza di presupposti fattuali) e limiti procedurali. A discapito del quadro normativo e giurisprudenziale, il dibattito pubblico si è incastrato per lunghi periodi attorno al "posto fisso", sulla cui esistenza o inesistenza, necessità di prescindere, tramonto ineludibile, vagheggiato ritorno tutto è stato detto. Ecco: a noi sembra che il dibattito sul posto fisso vada ascritto alla categoria dei *non sense*. L'impiego privato, in Italia, non è assistito da nessun regime di stabilità assoluta del posto. Non esistono limiti insormontabili per recedere da un contratto di lavoro ogni volta che incorra una motivazione oggettiva (legata alla produzione) o soggettiva (legata al singolo lavoratore). E allora, perché, mentre servirebbero riforme strutturali, si parla di posto fisso o, al contrario, di abolizione dei limiti alla facoltà di licenziare? Perché un Ministro, fino a ieri liberista, convinto sostenitore delle politiche della flessibilità, può affermare che è necessario tornare al *posto fisso*? Perché questo nuovo schiaffo ai lavoratori, soprattutto precari, in luogo delle riforme strutturali necessarie per uscire dalla crisi?

Sommario

n. 3 * novembre 2009 * nuova serie

ARTICOLI

Pubblico impiego

Ecco la riforma Brunetta *2

Sindacale

La Cassazione sull'art. 28 e la cassa integrazione *5

Scuola

Il Tribunale di Treviso riconosce l'abuso di contratto a termine *6

Sindacale/2

Contratti di solidarietà*8

FLASH

Assistenza

L'Inps sui permessi ex l. 104 *2

Discriminazioni

La Corte Costituzionale sul diritto della donna a proseguire il lavoro dopo i 60 anni*5

Sindacale

La Cassazione sull'art. 20 dello Statuto dei lavoratori*9

Extra

Approvata in Parlamento la legge di conversione del decreto Ronchi, la norma che riforma le modalità di selezione delle aziende che forniranno, su base locale, i servizi pubblici, tra cui il servizio idrico. In forza della riforma, scomparirà - salvo casi eccezionali - per gli enti locali la possibilità di mantenere in mano del servizio idrico. Il locali, dunque, passo verso la piena regole dell'economia ossequio ai principi concorrenza e della di servizi. Rimane da riforma ancora una pubblica la gestione settore dei servizi compie un altro applicazione delle di mercato, in comunitari della libera prestazione chiedersi, con una volta parziale che non affronta il nodo centrale del malfunzionamento delle società di gestione del servizio idrico (le autorità preposte al controllo), quanto della petizione di principio (l'acqua come bene collettivo inalienabile) rimanga applicato nei fatti di un regime di selezione dei gestori che privilegia fortemente le aziende private.



Pubblico impiego

Ecco la riforma Brunetta: modifiche al trattamento accessorio

Andrea Ranfagni

Il 31 ottobre 2009 è stato pubblicato sul supplemento ordinario della Gazzetta Ufficiale n. 254/2009, il d. lgs. n. 150/2009, che dà attuazione alla Legge delega n. 15/2009 del marzo scorso. Trascorsi i 15 giorni di cd. *vacatio legis* dalla sua pubblicazione, esso entra definitivamente in vigore il 16 novembre 2009. Con tale decreto legislativo si concretizza dunque quel progetto di riforma del Pubblico Impiego tanto agognato dal Ministro della Funzione Pubblica Renato Brunetta. Queste le novità-introdotte dal d. lgs. n. 150/2009.

Come già avevamo anticipato (si veda Bollettino n. 8/2009 – Vecchia Serie), la riforma si articola in 6 parti. Iniziamo la nostra analisi dalla parte relativa ai *premi e meriti*, già oggetto di polemiche, incidendo questa direttamente sulla retribuzione dei dipendenti delle PA.

Gli artt. 17 e ss. del d. lgs. n. 150/2009 delineano un sistema che, secondo i progetti del Governo, sarebbe in grado, da un lato, di incentivare le performance dei singoli dipendenti pubblici, dirigenti e non, dall'altro lato, premiare gli stessi in maniera maggiormente selettiva.

La struttura della retribuzione

L'art. 19 modifica le modalità di corresponsione del trattamento accessorio. L'art. 45 del Testo Unico sul Pubblico Impiego, d. lgs. n. 165/2001, stabilisce che la retribuzione nel settore pubblico si articola in un *trattamento economico*

fondamentale e in un *trattamento economico accessorio*. Quest'ultimo costituisce la parte variabile, quindi caratterizzato dalla eventualità nell'erogazione e dalla non universalità dei soggetti destinatari. Principio fondamentale in materia, confermato dal d. lgs. n. 150/2009 è quello del I comma dell'art. 45, laddove si dice che *Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è definito dai contratti collettivi*, quindi si conferma la retribuzione del dipendente pubblico quale materia di competenza contrattuale. Il sistema precedente, sulla base di tale principio, lasciava completamente liberi i contratti collettivi dei vari comparti nel disciplinare il trattamento accessorio e le relative modalità di corresponsione. La legge si limitava infatti a fornire alcune indicazioni di massima, collegando il trattamento accessorio a tre indici (produttività individuale, produttività collettiva tenendo conto dell'apporto di ciascun dipendente, effettivo svolgimento di attività obiettivamente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute), in secondo luogo, a stabilire la competenza dei dirigenti nella *valutazione dell'apporto partecipativo di ciascun dipendente, nell'ambito di criteri obbiettivi definiti dalla contrattazione collettiva*. L'attribuzione dei trattamenti accessori, dunque, non era mai l'effetto di una scelta esclusivamente unilaterale del dirigente, bensì, il risultato di un complesso ed articolato processo definito dalla contrattazione collettiva, che individuava criteri obbiettivi, tempi, procedure e modalità di corresponsione. La contrattazione incideva così sui poteri distributivi dei dirigenti, nonostante fossero quest'ultimi coloro riconosciuti espressamente come i *“responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori”*. Il cerchio si chiudeva poi con l'art. 48, in base al quale le leggi Finanziarie fissano le risorse disponibili per i rinnovi contrattuali, quindi anche per il trattamento accessorio. Il sistema precedente era dunque un sistema in cui il contratto collettivo aveva il

FLASH * Assistenza all'handicap

L'Inps ha recentemente risposto ad un interpello con il quale ha esposto la sua opinione circa un particolare aspetto applicativo che frequentemente può verificarsi circa i permessi ex art. 33, L. n. 104/1992, quindi il diritto di ogni lavoratore che assiste persona con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, convivente o non, a fruire di tre giorni di permesso mensili, a condizione che la persona non sia ricoverata a tempo pieno. Il problema applicativo è se altri istituti incidono o meno su tale diritto, diminuendo i giorni di permesso. L'Inps ha affermato che i due istituti delle ferie e della malattia non incidono su tale diritto, permanendo il diritto pieno a tre giorni il mese. La cosa interessante è che tale orientamento interpretativo, appare diverso da quanto invece sostenuto dal Ministero del Lavoro in una risposta ad interpello del 3 ottobre 2008 avente ad oggetto sempre l'incidenza sul permesso ex art. 33, L. n. 104/1992, ma della CIG e non delle ferie e/o della malattia. In quel caso il Ministero del Lavoro ebbe modo di affermare che i permessi in questione si ridimensionano in virtù della ridotta entità della prestazione lavorativa dovuta a causa della messa in CIG. In caso contrario infatti si avrebbe, sempre secondo il Ministero, una discriminazione con coloro che invece lavorano tutti i giorni del mese. Le situazioni analizzate dalle due amministrazioni sono molto diverse, poiché la CIG implica una riduzione dei giorni di lavoro, mentre, soprattutto le ferie, sono giorni di lavoro veri e propri.

monopolio circa il trattamento economico ed, in particolare, per ciò che riguardava quello accessorio, essendo vincolato solo a limiti di spesa e a principi generali fissati dalla legge.

Con l'art. 19 si rivoluziona il sistema poiché la legge ora entra nelle modalità di corresponsione del trattamento accessorio, quindi in materia di competenza contrattuale. Innanzitutto si modifica l'art. 45 del Testo Unico, sostituendo il comma 3, il quale adesso, nell'assegnare al contratto collettivo il compito di definire il trattamento accessorio, precisa che quest'ultimo lo deve fare *"in coerenza con le disposizioni legislative vigenti"*. Nel nuovo comma 3 scompare poi il compito del dirigente di *valutare l'apporto partecipativo di ciascun dipendente, nell'ambito di criteri obbiettivi definiti dalla contrattazione collettiva*. I dirigenti rimangono comunque i responsabili del trattamento accessorio, rimanendo in vigore il comma IV dell'art. 45. Terza modifica è che tra i tre parametri cui il contratto collettivo deve far riferimento nella definizione del trattamento accessorio non si parla più di *produttività* individuale e collettiva ma di *performance* individuale e collettiva.

Il raccordo con il nuovo sistema di valutazione dei meriti

Tali modifiche si comprendono, nel momento in cui si va poi a leggere il Titolo II relativo alla misurazione, valutazione e trasparenza delle performance, dove si delinea un sistema che, su base triennale ed annuale, monitorerà il comportamento e l'efficienza di ciascuna PA nel suo complesso e quello dei singoli lavoratori. Protagonisti di tale controllo saranno, dall'alto verso il basso, un Organismo indipendente, presente presso ciascuna PA e nominato dall'organo d'indirizzo politico, la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, un organo centrale

composto da esperti e che accompagna ciascuna amministrazione nell'attività in questione, l'organo d'indirizzo politico-amministrativo stesso di ciascuna amministrazione e i dirigenti.

La graduatoria

Sulla base delle performance così come valutate secondo il suddetto sistema, l'Organismo indipendente di ciascuna PA dovrà stilare una graduatoria delle valutazioni individuali tanto dei dirigenti, quanto dei singoli lavoratori. La graduatoria si presenta come una vera e propria classifica, poiché poi, ai sensi del II comma dell'art. 19, i dipendenti devono essere inseriti nella stessa in tre distinte fasce di merito (alta, intermedia, bassa). Coloro che si classificano nella fascia alta, i quali non possono essere più del 25%, godranno dell'attribuzione del 50% delle risorse messe a disposizione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale. Coloro che si classificheranno nella fascia intermedia, i quali devono corrispondere al 50%, godranno dell'attribuzione del restante 50% delle risorse messe a disposizione per l'erogazione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale. Coloro che, invece, si collocheranno nella fascia di merito bassa, che corrisponderanno al 25% dei dipendenti, non godranno di alcun trattamento accessorio, ma solo del trattamento fondamentale.

Il IV comma consente alla contrattazione collettiva integrativa di derogare alle suddette percentuali soltanto nei limiti di 5 punti percentuali in aumento o in diminuzione per quanto riguarda il 25% della fascia alta, con corrispondente diminuzione o aumento però delle percentuali riferite alle restanti fasce. Lo stesso comma IV, comunque, lascia libera la contrattazione (non si specifica di che livello) di derogare alla composizione delle percentuali per quel che riguarda la fascia media e bassa (non si specifica in che percentuali), nonché alla distribuzione tra le varie

fasce delle risorse destinate ai trattamenti accessori collegati alla performance individuale (anche qui senza però indicare entro quali limiti).

Tale sistema non trova, comunque, applicazione se i dipendenti dell'amministrazione non sono più di 8 e non si applica ai dirigenti se questi non sono superiori a 5.

Meno contratto collettivo e più legge

Con l'art. 19 del d. lgs. n. 150/2009 si assiste all'intrusione della legge in materie che nella ratio della riforma del pubblico impiego confluita nel TU del 2001 dovevano essere invece di esclusivo monopolio della contrattazione, con controlli soltanto a monte in fase di distribuzione delle risorse destinate alla contrattazione collettiva. Adesso l'attività della contrattazione risulta estremamente ridotta e vincolata alle indicazioni della legge. La previsione poi di tre fasce di merito con percentuali obbligatorie di dipendenti che devono all'interno di esse essere inseriti, rischia di introdurre forti penalizzazioni, discriminazioni e, soprattutto per i meno bravi, stipendi molto bassi.

Era necessario tutto questo?

Con la c.d. privatizzazione degli anni novanta il legislatore scelse di equiparare il Pubblico Impiego al settore privato e, conseguentemente, anche nelle PA si è introdotto il sistema per cui una parte della retribuzione varia in funzione dei risultati conseguiti dalla singola PA e dai singoli dipendenti. Il problema è che nella prassi ciò è risultato un fallimento e, a differenza del privato, dove l'erogazione del premio avviene solo se i risultati sono realmente conseguiti, nel pubblico si è spesso assistito all'attribuzione di un salario accessorio minimo a tutti a prescindere da una puntuale verifica dei risultati conseguiti. Le ragioni di tale fallimento sono da ricondurre al fatto che le PA non sono un'azienda, non producono qualcosa. Conseguentemente è difficile valutare e calcolare la produttività della

Publico impiego

singola struttura amministrativa o ufficio. Ecco che allora più che del sistema delineato dall'art. 19, sarà necessario valutare la praticabilità del sistema di valutazione delle performance disciplinato al Titolo II del d. lgs. n. 150/09.

Vi è poi da considerare che storicamente le risorse destinate al trattamento accessorio sono sempre state poche, motivo in più per cui poi si è cercato sempre di garantire un salario accessorio minimo a tutti. Questo certamente sarà un problema presente anche in futuro e che nessuna riforma del PI potrà eliminare.

I nuovi strumenti per premiare il merito

Dopo l'articolo 19 e le modifiche relative al salario accessorio, la parte della riforma relativa al premio e ai meriti comprende l'art. 20, il quale, al comma I, elenca dalla lettera a) alla lettera f) quelli che sono gli strumenti per premiare il merito e le professionalità e, allo stesso tempo, incentivarle. Si tratta di istituti per la maggior parte completamente nuovi e, stante il tono utilizzato dalla norma, sembrerebbe che essi siano tassativi, quindi che il contratto collettivo non possa prevederne altri. Ad eccezione delle progressioni di carriera e dell'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, tali strumenti possono essere utilizzati solo con le risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa, quindi le stesse che servono per il salario accessorio. Vista la scarsità delle risorse che normalmente vengono messe a disposizione della CCI, è immaginabile che tali premi saranno quantitativamente poca cosa.

... il bonus annuale per le eccellenze

Il *bonus annuale per le eccellenze* (art. 21), il cui ammontare è determinato dalla contrattazione collettiva nazionale nei limiti delle risorse disponibili, spetta a un numero di dipendenti, dirigenti e non, pari a non più del 5% del personale e che si è

collocato nella fascia di merito alta di cui alla graduatoria ex art. 19. Esso sarà poi assegnato entro l'aprile di ogni anno nei confronti di coloro che si sono resi protagonisti di performance definite dalla legge come "eccellenti". Tale premio è, infine, incompatibile con il premio annuale per l'innovazione e con l'accesso ai percorsi di alta formazione e crescita professionale.

... il premio annuale per l'innovazione

Il *premio annuale per l'innovazione* (art. 22) è istituito presso ogni PA ed ha un ammontare pari a quello fissato per il bonus annuale per le eccellenze. Esso spetta al dipendente o al gruppo di lavoro che, a seguito di apposita candidatura, avrà presentato il progetto in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti e dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulle performance dell'organizzazione. L'assegnazione di questo premio spetta all'Organismo indipendente sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate.

... le progressioni economiche

Le *progressioni economiche* (art. 23) sono il terzo strumento per premiare il merito previsto dal d. lgs. n. 150/2009. Esse non costituiscono una innovazione, tuttavia, mentre prima erano solo i contratti collettivi che disciplinavano questo istituto, adesso è la legge che se ne occupa direttamente dettando dei criteri ben precisi. Le progressioni economiche costituiscono lo strumento mediante il quale si passa da un'area professionale ad un'altra nell'ambito del medesimo livello (ad es. da C3 a C4), così come individuato dalle declaratorie professionali contenute nei contratti collettivi di comparto. Esse possono riguardare tanto il personale interno quanto quello esterno e, prima della riforma, si realizzavano mediante concorso pubblico qualora fossero state aperte anche agli esterni ovvero con

selezioni interne, qualora avessero riguardato il solo personale interno. Il nuovo art. 23, in combinato con l'art. 62 che aggiunge il comma 1-bis all'art. 52 del d. lgs. n. 165/2001, stabilisce che le progressioni economiche sono attribuite in modo *selettivo*, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Corollario di ciò è il III comma, il quale stabilisce che la collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi, ovvero 5 anni anche non consecutivi, costituisce titolo preferenziale ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche. Vi è dunque la chiara volontà di limitare uno strumento di cui probabilmente si è abusato in passato.

... le progressioni di carriera

Analogamente, l'art. 24 del decreto di riforma si occupa di *progressioni di carriera*. Queste ultime costituiscono i passaggi da un livello ad un altro (ad es. da C a D). Esse esistevano anche prima e si realizzavano tutte le volte in cui un posto vacante nella PA (ad es. nel livello C), si decideva di coprirlo con un concorso riservato esclusivamente al personale interno di livello inferiore (ad es. livello B). Ora la presente riforma stabilisce che i posti vacanti nella PA debbano essere coperti con concorsi pubblici e che la riserva dei posti per il personale interno possa avvenire solo nel limite del 50% dei posti messi a concorso. Sembrerebbe dunque che da ora in poi non possano esistere più concorsi per passaggi da un livello ad un altro riservati esclusivamente al personale interno. Anche qui la collocazione per tre anni consecutivi o 5 non consecutivi nella fascia di merito alta è titolo preferenziale. Quella in questione è una problematica assai nota nel Pubblico Impiego, su cui più volte si è pronunciata la Corte Costituzionale (Sentenze nn. 1/1999, 194/2002, 273/2002). La risposta che offre il legislatore con la disposizione in questione è conforme a quanto la

Sindacale

Corte ha affermato in materia. Progressioni di carriera esclusivamente riservate al personale interno sono infatti deroghe ingiustificate alla regola del concorso pubblico ex art. 97 Costituzione. Può essere accantonata una quota di riserva per il personale interno, ma solo entro percentuali limitate, non superiori al 50%.

Gli altri strumenti per premiare il merito sono poi l'attribuzione di *incarichi e responsabilità* (art. 25) e *l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale* (art. 26) e, infine, il *premio di efficienza* (art. 27).

Previsioni particolari per Regioni, enti locali e SSN

Ai sensi dell'art. 31 il sistema appena descritto (modifiche al trattamento accessorio e nuovi strumenti per premiare il merito) non trova applicazione nei confronti delle Regioni, degli Enti Locali e del Servizio sanitario nazionale, costituendo le norme stesse soltanto principi generali cui adeguarsi. Tale esclusione è da ricollegare ai dubbi interpretativi circa le disposizioni della Costituzione che ripartiscono la competenza legislativa tra Stato, Regioni ed Enti Locali. Da più parti è stato infatti sostenuto che *l'Organizzazione del personale* costituisce materia nella quale la competenza legislativa è dei suddetti enti. Questo, tra l'altro, il motivo del

perché fino a poco tempo fa circolava l'idea di una Legge delle Ragione Toscana in grado di derogare alla Legge 133/2008, nella parte relativa alle assenze per malattia dei dipendenti pubblici. Evidentemente il Governo, preoccupato da possibili invadenze da parte degli enti territoriali, ha introdotto all'ultimo l'art. 31. In realtà, tali dubbi permarranno poiché l'art. 31 non dice che le norme non trovano applicazione, dice solo che esse

normativo precedente (si veda art. 1, 3° comma, d. lgs. n. 165/2001, dove si diceva e si dice che le norme del medesimo decreto costituiscono "principi fondamentali ai sensi dell'art. 117 Cost.), ed i commentatori avevano, stante l'ingresso della riforma dell'art. 117 Costituzione successivamente rispetto al d. lgs. n. 165/2001, optato per ritenere superati i principi in questione. La fuga da possibili vagli di illegittimità costituzionale forse può essere oggi individuata all'art. 74, comma 2, del Decreto 150/09, dove si specifica che tali principi generali sono dettati in attuazione dell'art 97 Costituzione relativo alla PA in generale ed ai criteri cui la stessa deve adeguarsi. I dubbi circa l'invadenza di un settore non di competenza dello Stato ad ogni modo permangono.

FLASH * Discriminazioni

Con la sentenza n. 275/2009 la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 30 del D. lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), nella parte in cui prevede, a carico della lavoratrice che intenda proseguire nel rapporto di lavoro oltre il sessantesimo anno di età, l'onere di dare tempestiva comunicazione della propria intenzione al datore di lavoro, da effettuarsi almeno tre mesi prima della data di perfezionamento del diritto alla pensione di vecchiaia, e nella parte in cui fa dipendere da tale adempimento l'applicazione al rapporto di lavoro della tutela accordata dalla legge sui licenziamenti individuali. La Consulta ha disposto tale declaratoria di incostituzionalità sul presupposto che l'onere individuato dall'art. 30 condiziona il diritto della lavoratrice ad un adempimento, e dunque ad un possibile rischio, che, nei fatti, non è previsto per l'uomo, compromettendo ed indebolendo così la piena ed effettiva realizzazione del principio di parità tra l'uomo e la donna, in violazione dell'art. 37 e dell'art. 3 Costituzione, non avendo detta opzione alcuna ragionevole giustificazione.

costituiscono principi generali cui gli enti devono adeguarsi. In questa maniera, però, diventerebbero materie di competenza ripartita e concorrente tra Stato e Regioni, cosa impossibile perché non rientrano in quelle elencate tassativamente dall'art 117 Costituzione. La stessa situazione era ad ogni modo presente anche in virtù dell'impianto

Quando l'azione collettiva è anche nell'interesse individuale

Andrea Ranfagni

Due recenti sentenze della Cassazione (la n. 13240/09 e la n. 15393/09) hanno portato alla ribalta il tema dell'utilizzo del ricorso ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori per repressione della condotta antisindacale nell'ambito delle procedure di consultazione sindacale in materia di CIGS. Con tali sentenze sono stati esplicitati gli effetti dell'accoglimento di tali ricorsi per far valere vizi quali l'omissione della comunicazione ex art. 5, comma 4, L. n. 164/1975 ed ex art. 1, comma 7, L. n. 223/1991, ovvero vizi nel contenuto della comunicazione stessa, quali ad esempio quelli attinenti ai criteri di scelta.

La L. n. 164/1975 stabilisce all'art. 5, comma 4, in combinato con con l'art. 1, comma 7, L. n. 223/1991, che qualora un'azienda intenda richiedere l'intervento di cassa integrazione guadagni straordinaria con connessa sospensione del rapporto di lavoro di

Scuola

determinati propri dipendenti, è tenuta a comunicare alle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, alle organizzazioni sindacali di categoria più rappresentative operanti nella provincia, i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere, nonché le modalità della rotazione.

Da sempre ci si è posti il problema di quali siano le conseguenze di un eventuale omissione di tale obbligo di comunicazione ovvero di vizi nel contenuto della comunicazione stessa. La giurisprudenza è giunta ad un orientamento prevalente espresso con la sentenza n. 302/2000 delle Sezioni Unite della Corte di Cassazione, secondo cui tale vizio procedurale integra, da un lato, una tipica ipotesi di condotta antisindacale, come tale reprimibile ex art. 28 dello Statuto dei Lavoratori su azione dei soggetti sindacali interessati, dall'altro lato, investendo un elemento essenziale (e non meramente formale) della complessa fattispecie della CIG, è causa diretta dell'illegittimità del provvedimento finale di tale procedura, quindi della stessa messa in CIG dei singoli lavoratori. Questi ultimi, conseguentemente, possono convenire davanti al Giudice del lavoro il proprio datore di lavoro per ottenere che sia dichiarata illegittima la loro messa in CIG appunto e, per l'effetto, venga riattivato il rapporto sospeso e loro pagata la retribuzione piena e non integrata.

Quello che viene affermato nelle recenti sentenze della Cassazione sopra richiamate (n. 13240/09 e n. 15393/09) è che anche i sindacati, nell'espletamento di un ricorso ex art. 28 Statuto dei Lavoratori, possono ottenere la stessa cosa che otterrebbero i lavoratori qualora agissero autonomamente. In sostanza, l'accoglimento di un ricorso ex art. 28 promosso contro l'azienda che nell'ambito della procedura di messa in CIG ometta di comunicare alle RSA (o alle organizzazioni sindacali di categoria più rappresentative operanti nella provincia) i criteri di scelta e/o le modalità di rotazione dei lavoratori interessati, determina, quale conseguenza logica, non

soltanto l'obbligo dell'azienda di ripetere la comunicazione correttamente o di farla, qualora abbia totalmente ommesso di farlo, ma anche l'illegittimità dei provvedimenti stessi di messa in CIG dei lavoratori. Tale infatti è, sostiene la Cassazione, una conseguenza logica derivante dal principio, affermato dalle Sezioni Unite del 2000, per cui l'obbligo di comunicazione in questione risponde alla duplice funzione di porre le organizzazioni sindacali in grado di concordare la scelta dei lavoratori da sospendere e, allo stesso tempo, assicurare la tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi d'impresa.

A ben vedere, le conclusioni della Cassazione n. 13240/09 e n. 15393/09, altro non sono che esplicitazione di principi comunque logicamente e facilmente desumibili da cosa avevano affermato le Sezioni Unite nel 2000. Non tutto è scontato nella giurisprudenza però. Le due sentenze appena ricordate arrivano, infatti, al termine di precedenti giudizi in cui in primo grado il Tribunale aveva negato ciò, ritenendo che gli unici provvedimenti adottabili a seguito della dichiarazione di antisindacabilità del comportamento aziendale omissivo della comunicazione fossero quelli di obbligare l'azienda a informare o a re-informare correttamente i sindacati, senza dichiarare l'illegittimità del provvedimento.

Con gli orientamenti della Cassazione in analisi si offre, dunque, ai sindacati e all'azione collettiva un ottimo strumento con il quale farsi portatori diretti degli interessi individuali e non solo delle proprie prerogative sindacali. Tra l'altro, il ricorso ex art. 28 Statuto dei Lavoratori si presenta come strumento giudiziale particolarmente veloce e spedito, rispetto al ricorso ordinario ex art. 414 c.c., con cui si dovrebbe muovere il singolo lavoratore.

Tale tipo di azione e gli effetti che essa porta con sé, così come evidenziati dalle recenti Cassazioni, appare, tra l'altro, estensibile anche ai vizi procedurali nell'ambito dei licenziamenti collettivi. Anche

rispetto a tali tipi di vizi, le Sezioni Unite del 2000 hanno affermato, analogamente che per la CIGS, la duplice funzione della consultazione sindacale, quindi la sussistenza, nel caso di omissione, tanto di una condotta antisindacale quanto di un licenziamento illegittimo.

Supplenze e precari storici: sì al risarcimento

Alessandro Giovannelli

Importante sentenza del Tribunale di Treviso che riconosce il diritto al risarcimento del danno a trenta tra docenti e personale Ata, impiegati nella scuola con supplenze ultradecennali. Il risarcimento del danno, quantificato dal Tribunale veneto nella differenza tra quanto effettivamente percepito dai lavoratori e quanto invece avrebbero dovuto percepire in forza di un contratto a tempo indeterminato, viene riconosciuto a fronte di un accertato abuso nell'utilizzo dei contratti a tempo determinato. La sentenza, che si allinea con quella dello scorso giugno emanata dal Tribunale di Viterbo, prosegue nell'opera interpretativa della normativa nazionale e comunitaria diretta a demolire l'anomalo statuto speciale ancora riservato ai lavoratori della scuola assunti con contratti a termine, settore per il quale il nostro ordinamento non pareva riconoscere limiti di impiego di lavoratori precari. Il riferimento della sentenza, che guarda ai principi dettati dalla direttiva 99/70 CE, risolverà anche i mai rimossi dubbi sulla compatibilità di tutto il settore del pubblico impiego con la normativa antiabusiva comunitaria, soprattutto in relazione alla tutela effettiva accordata ai lavoratori vittime di un utilizzo illegittimo dell'impiego temporaneo.

Scuola

Il contratto a tempo determinato nel settore scuola

La disciplina dell'impiego a tempo determinato - e dunque delle supplenze - trova una regolazione separata e speciale rispetto tanto all'impiego privato (d. lgs. 368/2001), quanto al pubblico impiego (art. 36, d. lgs. 165/2001), in ragione della necessità di garantire, attraverso la continuità didattica, il diritto costituzionale all'educazione, all'istruzione ed allo studio (art. 33 e 34 Cost.) e quindi la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo. Secondo quanto previsto dall'art. 4 (personale docente) e dell'art. 11 (personale Ata) della l. 124/1999, che disciplina il conferimento di supplenze annuali (1 settembre - 31 agosto) nonché il conferimento di supplenze fino al termine delle attività scolastiche (1 settembre - 30 giugno), nel settore scuola è consentita, stando alla lettera della norma, una reiterazione senza limiti di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per coprire posti in organico, con la possibilità di rinnovare il rapporto di lavoro senza soluzione di continuità per un numero di volte indeterminato. Il riconoscimento dello "statuto speciale" ha però lasciato il comparto scuola alla stregua di una zona franca in cui il legislatore nazionale non si è mai curato di far arrivare i principi dettati dalla normativa comunitaria.

Cosa prevede la direttiva sul contratto a termine

L'accordo quadro delle parti sociali a livello comunitario (CES, UNICE e CEEP) sul lavoro a tempo determinato del 28.06.1999, cui ha dato attuazione la Direttiva comunitaria 1999/70/CE, stabilisce, alla clausola 5, che gli Stati membri dell'Unione Europea sono tenuti ad introdurre nelle rispettive

legislazioni nazionali norme idonee a prevenire e a sanzionare l'abuso nella successione di contratti di lavoro a tempo determinato. "Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato - è la lettera della clausola 5 - gli Stati membri (...) dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti a o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti".

L'applicazione della direttiva nel settore pubblico

Come è noto, la Direttiva è stata recepita ed attuata nell'ordinamento italiano attraverso il d. lgs. n. 368/2001, che venne a riformare la disciplina del lavoro a termine abrogando espressamente la legislazione previgente. Al momento dell'introduzione del d. lgs. di riforma del contratto a termine, era già da pochi mesi in vigore il d. lgs. n. 165/2001 (testo unico in materia di lavoro alle dipendenze della P.A.): secondo l'interpretazione comune che si venne a formare, in breve tempo, dopo l'introduzione dei due testi normativi citati, l'art. 36, comma 1, del d. lgs. 165/2001 rendeva applicabile il d. lgs. 368/2001 anche al settore del lavoro pubblico, fatto salvo il particolare regime sanzionatorio per la violazioni di norme imperative, previsto dall'art. 36 comma 2. L'art. 4, L. 124/1999 si configura, con tutta evidenza, come norma speciale, relativa ai rapporti di lavoro a tempo determinato del personale della scuola statale: in quanto tale, la norma citata, in virtù del principio secondo il quale *lex*

posterior generalis non derogat priori speciali la legge successiva generale non deroga a quella precedente speciale), non è stata abrogata con l'entrata in vigore dell'art. 36, d. lgs. 165/2001. Infatti, l'amministrazione scolastica ha continuato e continua a farne regolarmente applicazione per la copertura dei posti in organico vacanti, nonché dei posti che risultino di fatto disponibili per tutto l'anno scolastico.

Cosa comporta per la scuola

La situazione normativa descritta comporta l'importante conseguenza che, in relazione ai contratti a termine del personale docente e del personale ATA della scuola statale, non trova applicazione il D.Lgs. 368/2001, bensì vige un regime speciale che consente la reiterazione senza limiti di contratti a tempo determinato con il medesimo lavoratore per coprire posti in organico, con la possibilità di rinnovare il rapporto di lavoro senza soluzione di continuità per un numero di volte indeterminato senza che abbia mai trovato attuazione la clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, recepito dalla Direttiva 1999/70/CE.

Il meccanismo di conferimento delle supplenze delineato dall'art. 4 l. 124/1999 non appare diretto a soddisfare esigenze temporanee o straordinarie, come potrebbero essere quelle correlate alle assenze occasionali di insegnanti di ruolo, bensì sembra far fronte ad esigenze strutturali e permanenti: le supplenze annuali vengono infatti attribuite per coprire posti "vacanti", quindi posti dell'organico privi di un titolare e che tali possono rimanere per mere esigenze di politica della finanza pubblica. Per supplire ai vuoti di organico, la legge italiana consente una successione di contratti a tempo determinato che si pone in aperto contrasto con le finalità perseguite dalla clausola 5 dell'accordo quadro:

Sindacale/2

consente cioè quella utilizzazione abusiva di successivi contratti a termine che la normativa comunitaria impone alle legislazioni nazionali di prevenire e sanzionare.

Il sistema sanzionatorio

Il particolare sistema sanzionatorio previsto nel pubblico impiego in caso di violazione di disposizioni imperative in materia di lavoro a termine è regolato dall'art. 36, d. lgs. 165/2001, comma 5, che, esclusa la trasformazione del contratto viziato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, prevede il diritto del lavoratore al risarcimento del danno. Tale regime sanzionatorio, che come vedremo già si presta a critiche circa l'effettiva compatibilità con i principi della normativa comunitaria, non dovrebbe riguardare direttamente il personale della scuola statale, in quanto il sistema di successione di contratti a tempo determinato non costituisce violazione di norme imperative, ma, al contrario, risulterebbe perfettamente legittimo sotto il profilo della legge (speciale) nazionale del 1999. Dunque, in relazione al personale della scuola statale, non sussiste nell'ordinamento italiano alcuna misura idonea a prevenire e/o sanzionare l'abuso nella successione di contratti a termine, e, d'altro canto, rimane il divieto generale di conversione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, sancito dall'art. 36, comma 5, d. lgs. 165/2001.

A fronte della situazione normativa descritta, si pone con tutta evidenza la questione della tutela dei lavoratori della scuola nell'ipotesi di utilizzazione abusiva di contratti di lavoro a termine successivi.

Gli interventi della Corte di Giustizia CE

La Corte di Giustizia delle Comunità Europee, con la sentenza *Adeneler* del 4 luglio 2006, ha sancito che: *"l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato deve essere interpretato nel senso che, qualora l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato non preveda, nel settore considerato, altra misura effettiva per evitare e, nel caso, sanzionare l'utilizzazione abusiva di contratti a tempo determinato successivi, il detto accordo quadro osta all'applicazione di una normativa nazionale che vieta in maniera assoluta, nel solo settore pubblico, di trasformare in un contratto di lavoro a tempo indeterminato una successione di contratti a tempo determinato che, di fatto, hanno avuto il fine di soddisfare fabbisogni permanenti e durevoli del datore di lavoro e devono essere considerati abusivi"*. Lo stesso principio è stato ribadito nella sentenza *Vassallo* del 7 settembre 2006, nella quale si dichiara che il divieto di conversione del contratto di lavoro a termine in contratto a tempo indeterminato, sancito da una normativa nazionale con riferimento al lavoro pubblico, si può considerare non in contraddizione con l'accordo quadro *"qualora tale normativa contenga un'altra misura effettiva destinata ad evitare e, se del caso, a sanzionare un utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico"*

La stessa sentenza *Adeneler* ha stabilito, nel contempo, al § 124, che *"nell'ipotesi di tardiva attuazione nell'ordinamento giuridico dello Stato membro interessato di una direttiva (...), i giudici nazionali devono nella misura del possibile interpretare il diritto interno, a partire dalla scadenza del termine di attuazione, alla luce del testo e della finalità della direttiva di cui trattasi al fine di*

raggiungere i risultati perseguiti da quest'ultima".

Sulla base della giurisprudenza comunitaria, si deve ritenere, pertanto, argomentando *a contrario*, che in relazione al settore del personale della scuola statale, in ordine al quale – come si è rilevato poco sopra – l'ordinamento italiano non detta alcuna norma atta a prevenire e/o sanzionare l'abuso nella reiterazione di contratti a tempo determinato, il puro e semplice divieto normativo di trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato entra in contraddizione con l'accordo quadro: la conseguenza è che, qualora il giudice nazionale venga investito della tutela di un lavoratore della scuola, vittima di una utilizzazione abusiva di contratti a termine successivi, non si può escludere che tale giudice possa disapplicare tanto la norma speciale (art. 4, l. 124/1999), quanto il divieto previsto dall'art. 36, comma 5, D.Lgs. 165/2001.

L'interpretazione conforme del Tribunale di Treviso

Il giudice del lavoro di Treviso, così come già quello del Tribunale di Viterbo, hanno così ritenuto di osservare il disposto della normativa comunitaria facendo rientrare perlomeno i casi di abuso di contratto a termine nel settore scuola all'interno dell'area della c.d. tutela debole prevista dall'art. 36, comma 5, d. lgs. 165/2001. Non contestando il divieto di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo determinato, hanno nondimeno riconosciuto l'abuso della forma contrattuale flessibile anche al di là del dettato della norma speciale del settore scuola, uniformando i lavoratori pubblici perlomeno nel diritto al risarcimento del danno.

Sindacale/2

FLASH * Sindacale

La Corte di Cassazione ha recentemente (Sentenza n. 21783 del 14 ottobre 2009) sciolto un nodo interpretativo circa l'art. 20 dello Statuto dei Lavoratori. Tale disposizione riconosce il diritto dei lavoratori di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limiti di dieci ore annue, per le quali viene corrisposta la normale retribuzione. Tali riunioni possono essere indette, ai sensi del II comma, singolarmente o congiuntamente, dalle RSA nell'unità produttiva. Il problema interpretativo si è posto in relazione al fatto che il limite delle 10 ore annue per le riunioni dentro l'orario di lavoro, dovesse riguardare i singoli lavoratori, per cui quest'ultimi hanno diritto di partecipare a 10 ore di riunioni sindacali l'anno, o se, invece, esso dovesse essere inteso nel senso che le RSA non possono indire più di 10 ore l'anno di riunioni sindacali. Secondo la Corte, dalla lettura combinata dei commi 1 e 2, si desume che il limite in questione fa riferimento al potere delle RSA di indire le assemblee nell'orario di lavoro e non al diritto individuale di partecipazione dei singoli lavoratori.

L'equiparazione dei lavoratori della scuola agli occupati del settore pubblico, però, non esaurisce il dibattito sulla sufficienza della tutela offerta dal riconoscimento del diritto al risarcimento. Seguendo il ragionamento del Tribunale di Treviso, se spetta al giudice nazionale interpretare il diritto del proprio ordinamento in modo da realizzare gli obiettivi perseguiti dalla direttiva comunitaria laddove la legge nazionale non li abbia conseguiti, ne deriva che è compito del giudice nazionale individuare, nel caso concreto, le adeguate forme di tutela del lavoratore della scuola che sia vittima di una reiterazione abusiva di contratti a termine. Tali forme di tutela però – come precisa la sentenza Adeneler – “devono rivestire un

carattere non soltanto proporzionato, ma a l t r e s i sufficientemente effettivo e dissuasivo”, ai fini del conseguimento degli obiettivi stabiliti dall'accordo quadro. Ora, a fronte delle due opzioni possibili, la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato o la mera condanna dell'Amministrazione al risarcimento del danno a favore del lavoratore, è lecito dubitare, anzi, si può ragionevolmente escludere che la tutela consistente nel risarcimento del danno, ove utilizzata, possa assumere realmente il necessario carattere dissuasivo.

E' del tutto evidente che siamo di fronte ad un problema che investe direttamente la responsabilità del legislatore e che solo il legislatore può risolvere definitivamente, ponendo mano ad una revisione delle regole in materia di abuso di contratto a termine nelle pubbliche amministrazioni (tanto per le conseguente dell'illegittimità del contratto, quanto per la quantificazione del risarcimento accordato al lavoratore) che tenga conto finalmente dei principi comunitari in materia di lavoro a tempo determinato.

In tempi di crisi, i contratti di solidarietà difensivi

Cecilia Valbonesi

Il contratto di solidarietà è disciplinato dalle leggi n. 863/1984 e 236/93, quest'ultima a sua volta modificata dall'art. 6 del DL 404/96. In materia è poi intervenuto il D.M. 31445 del 2002, nonché la circolare n. 20 del 25 maggio 2004 con la quale il Ministero del Lavoro ha fornito una serie di chiarimenti sui contratti di solidarietà non rientranti nel campo di applicazione della CIGS. In ultimo, con il decreto 46448 del 2009 il Ministero del Lavoro ha ulteriormente ampliato le ipotesi nelle quali, le aziende potenzialmente beneficiarie della cassa integrazione guadagni straordinaria, possono fare ricorso ai contratti di solidarietà. Esistono tecnicamente due tipologie di contratti di solidarietà: l'uno di carattere difensivo e l'altro di carattere espansivo.

In questa sede ci occuperemo esclusivamente dei contratti di solidarietà difensivi il cui scopo, nell'ambito di una situazione di crisi temporanea dell'azienda, appare quello di salvaguardare i livelli di occupazione, evitando i licenziamenti che si rendessero necessari. Anche tale tipologia contrattuale è suscettibile di ulteriore subclassificazione a seconda che l'impresa destinataria abbia o meno diritto al trattamento di CIGS.

Per quanto attiene a queste ultime, in particolare, è prevista la possibilità di fare ricorso all'integrazione salariale straordinaria, a seguito della stipulazione di un accordo con le Organizzazioni Sindacali, che abbia ad oggetto la riduzione concordata dell'orario di lavoro, volta a scongiurare il licenziamento dei lavoratori che appaiano in esubero.

Sindacale/2

Tale accordo produce i suoi effetti non solo sui dipendenti iscritti alle OOSS firmatarie dell'accordo, bensì su tutti i lavoratori dei comparti interessati, anche se appartenenti a sindacati che abbiano espresso la loro contrarietà alla misura in esame. Ciò si verifica perché il contratto di solidarietà si configura quale fattispecie complessa che unisce un momento privatistico, quale quello ove hanno luogo gli accordi, ad uno pubblicistico rappresentato dal provvedimento ministeriale di ammissione all'integrazione salariale. Tale trattamento viene riconosciuto alle imprese occupanti più di 15 dipendenti (compresi gli apprendisti) nel semestre precedente la data di presentazione della domanda.

Possono beneficiare dei contratti di solidarietà i dipendenti che abbiano una anzianità aziendale di almeno 90 giorni. Sono esclusi i lavoratori a domicilio, gli apprendisti ed i dirigenti.

I lavoratori part time possono beneficiare di tale tipologia contrattuale solo ove si dimostrato il carattere strutturale del part time nell'organizzazione aziendale, in ossequio alla previsione di cui alla circolare del Ministero del lavoro n. 33 del 2004. I contratti di solidarietà possono essere stipulati per un periodo che va da un minimo di 12 mesi ad un massimo di 24 prorogabili di ulteriori 24, ovvero 36 per le imprese dei territori meridionali, cui oggi è assimilato l'Abruzzo.

Le limitazioni relative all'orario di lavoro sono liberamente fissate nell'accordo fra azienda e sindacati. Le modalità di riduzione possono essere di carattere giornaliero, settimanale o mensile e non è possibile richiedere ai lavoratori soggetti a CDS prestazioni di lavoro straordinario oltre l'orario relativo al "tempo pieno" previsto dal CCNL aziendale, a meno che l'azienda non dia prova dell'eccezionalità delle esigenze poste a fondamento di tale richiesta.

Quanto alla percentuale di riduzione dell'orario, si ritiene che il contratto di solidarietà abbia raggiunto il suo scopo ove la percentuale di riduzione dell'orario di lavoro concordata fra le parti non superi il 60% dell'orario di lavoro normalmente previsto su base settimanale dai contratti.

Ai lavoratori spetta un trattamento economico corrispondente al 60% della retribuzione perduta in seguito alla riduzione dell'orario e l'intervento integrativo dell'INPS opera per un massimo di due anni. L'azienda anticipa tale integrazione salariale il cui rimborso è poi a carico dell'INPS, secondo le regole che presidiano le procedure di CIGS.

Quanto, infine, alla procedura di ammissione ai CDS, si rende necessaria una previa stipulazione (non necessariamente innanzi ad una sede istituzionale) di un contratto collettivo aziendale con i sindacati aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. In realtà, la legge nulla dice in merito alla necessità che l'accordo venga firmato da tutti i sindacati presenti in azienda o da tutti quelli maggiormente rappresentativi.

Tale accordo, come prima accennato, vincola anche i lavoratori che non aderiscono ai sindacati firmatari dello stesso. Questi, ancorché iscritti al sindacato firmatario dell'accordo, possono impugnarlo e chiederne la disapplicazione ove ritengano violati i principi di correttezza o di non discriminazione. L'accordo deve contenere il numero dei lavoratori in esubero, la distribuzione della riduzione dell'orario di lavoro, le motivazioni e le cause dell'eccedenza. Il contratto, vincolante fra le parti, non può essere modificato unilateralmente dall'azienda.

Per l'approvazione dei CDS è necessaria una specifica istanza da parte dell'impresa interessata rivolta al Ministero del Lavoro che deve approvare la procedura con decreto.

DIRITTI&LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

NOVEMBRE 2009*

NUMERO 3*

NUOVA SERIE

a cura di

Centro Studi Diritti & Lavoro
Via della Condotta, 12
50122 - Firenze

Comitato scientifico
Avvocato Fabio Rusconi
Avvocato Andrea Danilo Conte

Direttore scientifico
Prof. Giovanni Orlandini

In redazione
Alessia Betti
Andrea Ranfagni
Alessandro Giovannelli

ha collaborato
Cecilia Valbonesi

info: dirittilavoro@gmail.com