

# DIRITTI & LAVORO

idee e strumenti per il sindacato

flash

## Il punto

La rivista si occupa di uno dei nodi principali del diritto del lavoro, il rapporto tra quanto il lavoratore possa disporre dei propri diritti all'interno del rapporto di lavoro e quanto, invece, debba considerarsi assolutamente inderogabile dalle parti. L'approfondimento, che cerca di individuare una linea di tendenza tra pronunce delle Corti e stratificate interpretazioni dottrinali, deve essere letto anche in vista dell'ormai imminente approvazione del disegno di legge di riforma sul processo del lavoro: il nuovo ruolo che il legislatore intende conferire alla certificazione e all'arbitrato farà sorgere conflitti interpretativi e nuovi rischi per il lavoratore proprio sul punto della contrattazione sui diritti con il datore di lavoro. Parliamo anche, ancora una volta, di lavoratori migranti: viene analizzata la direttiva dell'Ue sul lavoro degli stranieri irregolari: un buon tentativo di Bruxelles per entrare in un campo gelosamente trattenuto per le proprie competenze dagli Stati nazionali, con dei limiti evidenti: sembra persa ancora una volta la possibilità arrivare ad una regolamentazione comune degli ingressi per lavoro nel mercato comunitario. Proprio ai recenti sviluppi delle istituzioni europee, infine, è dedicato l'approfondimento della 'Finestra sull'Ue': cosa deve aspettarsi il mondo del lavoro dall'approvazione del Trattato di Lisbona? Quali prospettive manifesta oggi un'Europa che sembra cedere al ritorno delle sovranità nazionali?

## Sommario

n. 2 \* febbraio 2010 \* nuova serie

### ARTICOLI

#### Tutela dei diritti

I diritti dei lavoratori tra disponibilità e indisponibilità \*2

#### Migranti

Il lavoro degli stranieri irregolari: l'Ue tra timidezze e passi avanti \*4

#### Appalti

Responsabile anche l'ente pubblico committente \*6

#### Pubblico impiego

Stabilizzazioni: si pronuncia il Tribunale di Firenze \*9

#### Pubblico impiego

C'era una volta il pubblico impiego\*9

### FLASH

#### Pari opportunità

Approvato il d. lgs. 5/2010 in applicazione della Direttiva Ue \*2

#### Categorie protette

Il Ministero chiarisce in punto di assunzioni\*5

#### La finestra sull'Ue

#### Trattato di Lisbona

Tutto cambia perché tutto resti come prima?\*8

### Extra

*I fatti di via Padova a Milano, gli scontri interetnici in un quartiere ad alta densità di immigrati, riportano in primo piano il deficit di integrazione di cui l'Italia sembra soffrire sempre più all'aggravarsi della crisi economica e all'aumentare del tasso di disoccupazione. Il quartiere milanese era proprio quello che per primo aveva sperimentato la presenza delle pattuglie militari per le strade. A seguito di questi fatti, il ministro Maroni ha promesso il varo di "progetti di integrazione" entro due settimane. È come se avesse ammesso che finora non erano stati previsti. Tutto il discorso governativo aveva puntato sulla repressione dell'immigrazione irregolare e sullo stretto controllo di quella regolare. A settembre, poi, era arrivata la sanatoria, a sancire la distanza tra le retoriche, le capacità organizzative della macchina dello Stato, la realtà di un mercato del lavoro in cui gli immigrati sono necessari. Ora si scopre che per governare i processi migratori occorrono risorse e politiche di integrazione. Pochi giorni prima il ministro degli Interni*



*aveva annunciato il varo di un nuovo strumento di regolazione dell'immigrazione, il "permesso di soggiorno a punti". Il dispositivo si applicherà ai nuovi entrati in Italia, che dovranno firmare un "contratto di integrazione" in cui si impegneranno a raggiungere nell'arco di due anni una serie di obiettivi: lavoro, iscrizione al sistema sanitario nazionale, situazione abitativa regolare, padronanza della lingua italiana, attestata da un esame, conoscenza della Carta costituzionale. Se non soddisferanno le condizioni, avranno un altro anno di tempo per arrivare ai traguardi assegnati. Allo scadere del terzo anno, se non ce la faranno scatterà l'espulsione. Eventuali reati comporteranno la perdita di punti e quindi maggiori difficoltà o l'impossibilità di rinnovare il permesso di soggiorno. In attesa di capire come possa funzionare il complicato meccanismo ideato dal Ministero, i migranti hanno proclamato una giornata di mobilitazione nazionale: "24 ore senza di noi", una più o meno simbolica astensione dal lavoro per far capire quanto incidano sull'economia nazionale.*

# Tutela dei diritti

## I diritti dei lavoratori tra disponibilità e indisponibilità

Andrea Ranfagni

Una recente sentenza della Cassazione (n. 22105/2009) ha ribadito il consolidato orientamento giurisprudenziale secondo il quale il lavoratore, nell'ambito dei suoi diritti, può liberamente disporre del diritto di impugnare il licenziamento, facendone oggetto di rinunce o transazioni. Queste ultime, sempre secondo l'orientamento in questione, sono sottratte alla disciplina dell'articolo 2113 c.c., che considera invalidi e perciò impugnabili i soli atti di rinuncia ai diritti del dipendente derivanti da prestazioni inderogabili di legge o dei contratti collettivi o accordi collettivi.

funzione storica del diritto del lavoro. E' ragionando su tale tema che si possono comprendere i tentativi posti in essere dai recenti Governi (si veda la Legge Biagi e il recentissimo ddl 1441-quater) di sconvolgere i livelli di tutela dei diritti dei lavoratori.

### L'art. 2113 del Codice Civile e le rinunce e transazioni aventi ad oggetto diritti dei lavoratori

In base all'art.2113 c.c. non è valido un accordo con il quale il lavoratore rinuncia a (o transige su) un diritto riconosciuto dalla legge o dal contratto collettivo in cambio di qualcos'altro (per esempio soldi). Qualora ciò avvenga, il lavoratore può far valere l'inefficacia di tale accordo, provvedendo ad impugnarlo entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro o dalla data della stessa transazione o rinuncia, se questa è avvenuta dopo la cessazione del rapporto.

necessario che la garanzia del 2113 c.c. trovi applicazione in quanto gli accordi tra datore di lavoro e lavoratore vengono realizzati davanti ad un organo pubblico (quelli in sede di Direzione Provinciale del Lavoro) che ha il compito di accertare la effettiva volontà del lavoratore di rinunciare o di transigere un proprio diritto, ovvero (quelli in sede sindacale) con l'affiancamento del sindacato che rafforza la sua posizione di contraente debole. In questi casi si dice che l'accordo raggiunto è inoppugnabile davanti al giudice del lavoro. E' necessario a riguardo precisare e sottolineare che deve trattarsi di rinunce e transazioni concluse in sede sindacale o davanti alla DPL sì, ma sempre e comunque nell'ambito di un contenzioso ed al termine di una conciliazione. E' da escludere cioè che dal nulla datore di lavoro e lavoratore possano andare al sindacato o alla DPL e firmare un accordo di tal genere.

### L'ambito di applicazione del 2113 c.c.

Il principale problema interpretativo posto dall'art. 2113 c.c. è capire quali sono i "diritti del lavoratore derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti collettivi". Stante la funzione storica del diritto del lavoro, consistente nel proteggere il lavoratore contraente debole del rapporto, in posizione di inferiorità sotto il profilo economico e sociale rispetto al datore di lavoro, si potrebbe dire che tutte le norme che riconoscono diritti dei lavoratori sono "inderogabili". Con ciò il lavoratore non potrebbe mai disporre dei propri diritti riconosciutigli dalla legge e dal contratto collettivo se non nei limiti previsti dall'art.2113. In realtà, la giurisprudenza ha nel corso degli anni smentito una simile impostazione individuando diritti rientranti nella libera disponibilità del

## FLASH \* Pari opportunità

*Il 25 gennaio 2010 è stato approvato il d. lgs. n. 5/2010, che costituisce attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione impiego. Si introducono così delle modifiche importanti al cosiddetto Codice delle Pari Opportunità in vigore nel nostro ordinamento e contenuto nel d.lgs. n. 198/2006. Il decreto in questione sarà ovviamente oggetto di approfondimento nel prossimo bollettino. Si segnalano, comunque, fin da subito significative novità quali l'obbligo delle aziende (pubbliche e private) di comunicare il rapporto biennale sulla situazione lavorativa del proprio personale maschile e femminile anche alle RSA e, in secondo luogo, la previsione secondo cui i contratti collettivi possono prevedere codici di condotta, linee guida e buone prassi per prevenire le discriminazioni.*

Il tema della disponibilità/ indisponibilità dei diritti dei lavoratori è un tema classico con il quale si arriva direttamente al "cuore" del diritto del lavoro. E' ragionando su tale tema che si comprende quella che è stata e dovrebbe ancora essere la

Il comma 4 prevede poi che l'appena citata disciplina non trovi applicazione nei casi in cui le rinunce e le transazioni avvengano in sede di conciliazione sindacale ovvero davanti alla Direzione Provinciale del Lavoro. In quel caso, infatti, non è

lavoratore che, come tali, possono essere oggetto di valide rinunce e transazioni raggiunte in sede privata, senza che trovi applicazione l'art. 2113 c.c..

La sentenza della Cassazione richiamata ne è un esempio. In essa si ribadisce quanto già affermato in precedenti sentenze (si vedano Cass. nn. 13134/2000, 4780/2003, 5940/2004 e 304/1998), ovvero che il diritto di impugnare il licenziamento, riconosciuto dall'art. 6 della L. n. 604/1966, può tranquillamente essere oggetto di rinunce e transazioni raggiunte in sede privata, senza che poi il lavoratore possa farne valere l'invalidità ex art. 2113 c.c. in sede giudiziaria. Nel caso che ha dato origine alla sentenza il lavoratore, dopo aver subito una serie di sanzioni disciplinari e, da ultimo, il licenziamento, aveva adito il giudice del lavoro per sentire dichiarare l'illegittimità della risoluzione del rapporto. Nel corso dei tre gradi del giudizio era intervenuta una transazione tra le parti, nella quale il lavoratore aveva rinunciato all'impugnazione del licenziamento in cambio di soldi. Nonostante ciò, il lavoratore aveva continuato a far valere in giudizio l'illegittimità del licenziamento.

La Suprema Corte ritiene che l'interesse del lavoratore alla prosecuzione del rapporto rientri nell'area della libera disponibilità, desumendo ciò dalla facoltà che questi ha di dimettersi "ad nutum" (senza cioè l'obbligo di indicare un motivo), prevista dall'art. 2118 c.c., dalla possibilità di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro e, infine, dalla possibilità che un licenziamento di per sé illegittimo veda consolidarsi i suoi effetti per mancata impugnazione dello stesso entro il termine dei 60 giorni richiesto dall'art. 6 della l. n. 604/1966.

Sulla base di tale orientamento

dunque il diritto di impugnare è un diritto disponibile e, conseguentemente, la norma di legge che lo prevede è una norma del diritto del lavoro non imperativa, che può essere, come tale, derogata a livello individuale. Ne consegue la non invocabilità dell'art. 2113 c.c. che dichiara non valide solo le rinunce e le transazioni aventi ad oggetto i diritti derivanti da norme inderogabili di legge.

L'argomentazione che segue la Cassazione non è priva di ambiguità e merita perciò alcune precisazioni. La conseguenza che potrebbe trarsi dall'assunto fatto proprio dalla Corte è che allora una clausola di un contratto individuale di lavoro con la quale il lavoratore rinuncia ad impugnare un eventuale e futuro licenziamento sia valida. Tale conclusione non è però, in realtà, ammissibile poiché la disponibilità di un diritto implica che questo sia già sorto ed il lavoratore ne possa appunto disporre (si veda in tal senso Cass. n. 302/1985), cosa che, nel diritto ad impugnare si ha nel momento in cui c'è stato un licenziamento, e non all'atto di assunzione né durante lo svolgimento del rapporto.

Se, dunque, un contratto di lavoro contenesse una simile clausola, quest'ultima sarebbe nulla perché in violazione di diritto ancora indisponibile in quanto non sorto.

Una simile clausola attribuirebbe la libertà di licenziare al datore di lavoro, in deroga al divieto di licenziamento "ad nutum". Merita sottolineare che una cosa è il diritto del lavoratore ad essere licenziato solo in presenza di una giusta causa, di un giustificato motivo soggettivo od oggettivo, garantito da norma sempre e comunque inderogabile (ed indisponibile il relativo diritto di farla valere), altra cosa è il diritto ad impugnare un licenziamento illegittimo, diritto che la Cassazione

ritiene disponibile nella misura in cui sia già sorto, quindi dopo che il lavoratore sia stato licenziato.

La distinzione tra disponibilità (parziale o piena) dei diritti già "maturati" e indisponibilità di quelli futuri permette di chiarire il senso dei recenti progetti di riforma del diritto del lavoro.

### **I recenti tentativi di scardinare la inderogabilità delle norme di diritto del lavoro**

Il superamento del principio della inderogabilità da parte del contratto individuale di lavoro delle norme di legge e di contratto collettivo è diventato il sogno di tutte le imprese e dei governi che si fanno portatori degli interessi di queste ultime. I diritti dei lavoratori sono sempre stati considerati un peso per le aziende e un ostacolo ad un sistema di gestione flessibile e dinamica di una certa attività imprenditoriale.

Il primo tentativo concreto si è realizzato con la Riforma Biagi e con l'introduzione del meccanismo della "certificazione". Tale istituto doveva, secondo le teorie contenute nel Libro Bianco, essere lo strumento della cosiddetta "derogabilità assistita". Si ipotizzava cioè la possibilità che un lavoratore, attraverso la certificazione del proprio contratto di lavoro, potesse derogare a norme di legge e di contratto collettivo, con superamento così del principio della inderogabilità in pejus. Davanti cioè ad una commissione terza, imparziale e composta da esperti, il lavoratore sarebbe stato in grado di decidere "liberamente" dei propri diritti futuri. In questa maniera, al fine come detto di rendere più flessibile la gestione di un rapporto di lavoro all'interno di un'azienda, l'autonomia individuale avrebbe scavalcato quella collettiva e la stessa legge. Fortunatamente tale

# Migranti

progetto non è stato pienamente recepito nella Legge Biagi (d. lgs. n. 276/2003). In essa fu infatti introdotto sì l'istituto della certificazione, ma in forma sperimentale e con possibilità di certificare solo il tipo di contratto (autonomo, subordinato o parasubordinato). Di fatto è stato in istituto mai utilizzato nell'ordinamento.

Con il ddl 1141-quater bis si assiste al tentativo di rivalorizzare l'istituto della certificazione, con funzioni maggiori rispetto a quelle individuate nella legge Biagi e direttamente relative al contenuto del rapporto di lavoro. L'aspetto più preoccupante del ddl in questione è che tale rivalorizzazione dovrebbe avvenire attraverso una limitazione dei poteri del giudice, precludendo a quest'ultimo di discostarsi da quanto espresso dalle parti in sede di certificazione.

Non si tratterebbe più di rendere disponibili diritti del lavoratore già maturati (come ammette l'art.2113) ma di aprire la strada alla piena disponibilità anche dei suoi diritti futuri, indipendentemente dal fatto che questi siano riconosciuti in norme inderogabili o no. Con ciò snaturando la ratio di fondo dell'intero sistema di diritto del lavoro.

## Il lavoro degli stranieri irregolari: l'Ue tra timidezze e passi avanti

Alessandro Giovannelli

Obiettivo della direttiva CE 52/2009, approvata nello scorso giugno, è "combattere l'immigrazione illegale agendo contro il fattore di richiamo rappresentato dal lavoro". La Direttiva

interviene su un settore delicato e strategico per le politiche comunitarie ma che è stato, ed è tutt'ora, al centro di una continua tensione tra competenze comunitarie e gelosie degli Stati membri che sulla questione immigrazione stentano a voler devolvere all'istituzione sovranazionale le proprie prerogative.

### La direttiva 52/2009: divieto assoluto di assunzione di stranieri irregolari

Non potendo - per l'assenza di competenza normativa specifica sul punto - dettare una normativa comune per i 27 Stati membri per la tutela dei lavoratori stranieri irregolari, la direttiva si limita a voler introdurre negli ordinamenti nazionali norme minime relative alle sanzioni e ai provvedimenti nei confronti dei datori di lavoro che impieghino manodopera straniera irregolare. Si tratta di sanzioni pecuniarie (crescenti per il numero di stranieri irregolari impiegati), esclusione da benefici fiscali e finanziamenti, fino alla possibile chiusura dello stabilimento dove la manodopera irregolare viene impiegata. Si prevede anche un'autonoma fattispecie di reato, allorquando il datore di lavoro impieghi stranieri irregolari in quella che la direttiva - con formulazione alquanto dubbia - chiama condizione di particolare sfruttamento.

Nei primi due considerando della direttiva, il legislatore comunitario sostiene che "un fattore fondamentale di richiamo dell'immigrazione illegale nell'Unione europea è la possibilità di trovare lavoro pur non avendo lo status giuridico richiesto" e, di conseguenza, ritiene opportuna l'adozione di misure volte a contrastare questo fattore di richiamo. Si tratta quindi di una

normativa che va più nella direzione di scoraggiare l'impiego dei cittadini stranieri irregolari che in quella di uniformare per questi i livelli di tutela sul lavoro.

### I diritti dei lavoratori stranieri irregolari

È però da rilevare che lo straniero che soggiorna irregolarmente nell'Ue e che, di conseguenza, lavora altrettanto irregolarmente, viene considerato dalla Direttiva soltanto nella sua accezione di *homo economicus*: l'unico diritto che la direttiva si prende cura di sancire a suo favore rimane quello alla retribuzione, essendo esclusa espressamente (considerando 15) una possibile regolarizzazione - la cosiddetta sanatoria *ad personam* - della sua posizione nel Paese in cui lavora e vive.

Quanto al diritto alle retribuzioni, la direttiva, che pure si sofferma molto sul punto, sembra non possedere i caratteri dell'innovazione. Si prescrive infatti che al cittadino straniero irregolare, impiegato altrettanto irregolarmente, debbano essere corrisposte in ogni caso le retribuzioni spettanti per il lavoro prestato e, per rendere effettivo tale diritto, si prevede oltre che "gli Stati membri predispongano meccanismo per garantire che i cittadini dei Paesi terzi possano ricevere gli importi delle retribuzioni arretrate". Ora, appare difficile immaginare meccanismi di recupero dei crediti diversi dall'azione in giudizio. Se a questo si riferisce il testo della Direttiva, allora rimane da chiarire perché la stessa norma comunitaria si preoccupi di sancire in questa materia specifica il godimento di un diritto pacificamente considerato universale: l'accesso alla giustizia, in ogni Paese dell'Ue, è infatti garantito non solo ai cittadini comunitari o agli stranieri regolarmente soggiornanti, bensì a chiunque, indipendentemente dalla

nazionalità o dallo *status*, in quanto proprio della persona umana. In Italia, il rispetto dei diritti fondamentali della persona, indipendentemente dallo *status* di soggiornante regolare, è ribadito dall'art. 1, comma 1, del T.U. sull'immigrazione.

### Un'occasione mancata: esclusa la possibilità di una regolarizzazione *ad personam*

La previsione di una regolarizzazione *ad personam* - ossia una sanatoria individualizzata, che permetta a chiunque lavori regolarmente di acquisire anche i titoli per il soggiorno regolare (meccanismo che era previsto, peraltro, nel testo del disegno di legge Amato - Ferrero di riforma del T. U. sull'immigrazione, poi naufragato per le note vicende politiche dell'ultimo Governo Prodi) avrebbe senz'altro ecceduto i limiti della competenza comunitaria in materia, ma, su questo punto la Direttiva avrebbe senz'altro potuto osare un passo in più: pur non prevedendo la regolarizzazione del lavoratore irregolare come una norma vincolante per gli Stati membri, si sarebbe potuto perlomeno lasciare tale possibilità, invece che precluderla in radice. Con tutta probabilità, una previsione del genere non sarebbe andata oltre la semplice valenza di una petizione di principio, senza nessun effetto giuridico apprezzabile; avrebbe però introdotto nel linguaggio degli Stati membri un nuovo strumento con cui poter meglio regolare il difficile equilibrio tra necessità del mercato e limite agli ingressi sul territorio. L'unico possibile fattore di novità potrebbe essere costituito, sul punto,

## FLASH \* Categorie protette: il Ministero chiarisce in punto di assunzioni

*Il 15 gennaio 2010 il Ministero del Lavoro ha risposto ad un interpello presentato dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro ed avente ad oggetto l'art. 5, comma 2, della l. n. 68/1999, cioè della normativa volta a garantire il lavoro di coloro portatori di handicap ed appartenenti alle cosiddette categorie protette. Com'è noto, la disciplina in questione prevede, al fine di garantire l'occupazione dei soggetti in questione, l'obbligo delle aziende di avere nel proprio organico una certa percentuale di lavoratori appartenenti alle categorie protette. Ai sensi dell'art. 5, comma 2, sono esclusi da tale obbligo i "datori pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre ... per quanto concerne il personale viaggiante e navigante". Il principale quesito oggetto dell'interpello ha riguardato la possibilità che le imprese che svolgono raccolta e trasporto di rifiuti possano rientrare nel campo di applicazione dell'art. 5, comma 2, con conseguente esclusione, limitatamente al personale viaggiante, dell'obbligo di assunzione. La risposta data dal Ministero è che tali aziende rientrano tra quelle richiamate dall'art. 5, comma 2, qualora esse siano iscritte nel registro di cui all'art. 2188 c.c., cioè nel registro delle imprese, e da esso emerga che svolgono attività di trasporto terrestre.*

dalla possibilità di concedere un permesso di soggiorno temporaneo per il lavoratore che denunci il datore di lavoro che impiega manodopera irregolare (art. 13 dir. 2009/52 CE). Il nostro ordinamento dovrebbe su questo specifico profilo adeguarsi (peraltro, una norma in tal senso è stata appena stralciata dal Senato dal corpo della legge Comunitaria per l'anno 2010) e magari la possibilità di un soggiorno regolare temporaneo potrebbe essere la porta per una regolarizzazione dello straniero attraverso il lavoro.

### Cosa cambia nell'ordinamento italiano

Il divieto assoluto di assunzione di lavoratori extracomunitari non regolarmente soggiornanti nell'Unione europea, è dunque il punto centrale della direttiva. Dato che, secondo la legge italiana, l'impiego di manodopera straniera è consentito soltanto a seguito di un macchinoso iter burocratico e non è previsto né una permanenza legale sul territorio per ricerca di lavoro, né

un contatto diretto tra domanda ed offerta di lavoro, la portata innovativa della direttiva nel nostro ordinamento potrebbe ridursi al solo sistema sanzionatorio e all'eventuale meccanismo di regolarizzazione *ad personam* prevista dagli artt. 6 e 13 della direttiva.

Partiamo da alcune considerazioni circa il meccanismo nazionale di reclutamento della manodopera. Attualmente in Italia, il contatto tra offerta e domanda di lavoro non è diretto, bensì mediato dalle procedure di cui al T.U. sull'immigrazione (d. lgs. 286/1998, così come modificato dalla l. 189/2002, cosiddetta Bossi Fini). In breve: per un datore di lavoro non è possibile selezionare ed assumere manodopera straniera già presente sul territorio nazionale, dovendo al contrario passare dalla mediazione di ambasciate e consolati. D'altronde, neanche per il lavoratore straniero è possibile - salvi casi eccezionali - trovarsi sul territorio nazionale senza un contratto di lavoro concluso, di fatto, prima della partenza dal Paese d'origine. Dunque, in forza del legame strettissimo che la legge ha voluto tra permanenza sul territorio nazionale e

# Appalti

vigenza di un contratto di lavoro (in questo senso opera anche l'abolizione dell'istituto dello *sponsor* che nella normativa previgente consentiva allo straniero un ingresso per sei mesi per ricerca di lavoro), non è configurabile in alcun modo l'assunzione diretta di un lavoratore irregolare alle dipendenze di un datore di lavoro.

Se ciò avviene, si tratta di un rapporto di lavoro di fatto, non regolato né riconosciuto ufficialmente: in altre parole, di un'assunzione a nero. Perciò, in questo senso l'ordinamento italiano potrebbe già considerarsi in linea con il divieto assoluto di assunzione di lavoratori extracomunitari irregolari prescritto dalla direttiva.

## Quello che l'Europa non dice: la riforma dei meccanismi di ingresso per lavoro

In realtà, è quanto la direttiva non dice (anche per un difetto di competenze dell'Unione), ma che in qualche modo sembra sottintendere, che vede l'Italia in una posizione di cronico difetto. Se, infatti, come si legge al secondo considerando della direttiva, *"un fattore fondamentale di richiamo dell'immigrazione illegale nell'Unione europea è la possibilità di trovare lavoro pur non avendo lo status giuridico richiesto"*, un'azione che volesse essere davvero incisiva dovrebbe incentrarsi sul rinnovo dei meccanismi che consentono l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in modo da evitare che si creino le condizioni per l'impiego di manodopera straniera irregolare nel sommerso. In questo, com'è di tutta evidenza, il sistema congegnato dalla Bossi Fini appare del tutto deficitario. Il complesso *iter* burocratico immaginato dal legislatore del 2002

vorrebbe che, per entrare regolarmente in Italia, il lavoratore straniero fosse già titolare di un contratto di lavoro, stipulato senza l'incontro tra le parti. La farraginosità, i tempi ovviamente dilatati, la completa distonia rispetto alle normali dinamiche del mercato del lavoro rendono quasi del tutto in effettivo lo strumento ideato dal legislatore. Il tessuto economico italiano, composto per la gran parte da piccole e piccolissime imprese, in cui il rapporto di lavoro è prima di tutto un contatto fiduciario e difficilmente sopporta i tempi e i costi di una tale procedura di reclutamento. La prassi che eccede il diritto e le sue regole, ha infatti diffusamente creato nuovi canali di fatto per il reclutamento della manodopera, la cui intrinseca caratteristica è fatalmente quella della violazione delle regole sull'ingresso e il soggiorno e la conseguente assunzione delle maestranze a nero. Dunque, la prima causa delle sacche di illegalità - lavoro irregolare di stranieri illegalmente presenti sul territorio - deve essere riscontrata nelle croniche difficoltà degli Stati europei a congegnare un meccanismo di ingresso per lavoro che sia idoneo a rispondere alle esigenze del mercato del lavoro e favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Cercando di andare oltre la prospettiva offerta dalla direttiva: la possibilità di trovare lavoro anche senza lo *status* giuridico adeguato non è solo un fattore di attrazione, ma anche la conseguenza dell'inefficienza delle regole sull'ingresso sul territorio e sull'accesso al lavoro dei cittadini stranieri.

Ma questo è il terreno di maggior tensione e difficoltà delle politiche migratorie dell'Unione europea:

difficile superare i residui nazionalisti degli Stati, ancor più complesso istituire una base normativa che fondi una competenza specifica sovranazionale.

## Responsabile anche l'ente pubblico committente

Cecilia Valbonesi

Nel novembre dello scorso anno, il Tribunale di Bolzano, pronunciandosi sull'applicabilità della disciplina dell'appalto di cui all'art. 29 comma 2, d. lgs. 276/2003 anche nel caso in cui il committente risulti essere un ente di natura pubblica, ha statuito il principio di diritto secondo il quale, anche nel caso di specie, committente ed appaltatore sono obbligati in solido a corrispondere ai lavoratori impegnati in un appalto di opere e servizi i trattamenti retributivi, contributivi e fiscali dovuti.

## Il Tribunale di Bolzano: sì al principio della responsabilità solidale anche se il committente è pubblico

La vicenda giudiziaria muove dal ricorso presentato da alcune dipendenti di un'impresa di pulizie con sede in Basilicata, la quale, dopo aver impiegato il personale a Bolzano per molti mesi preso il Commissariato del Governo, non ha corrisposto loro la retribuzione.

Le ricorrenti chiedevano così che l'ente pubblico committente e l'impresa datrice di lavoro fossero condannate in solido al pagamento delle retribuzioni e degli oneri

contributivi, per tutto il periodo di vigenza del contratto d'appalto.

Il giudice, ritenuto sussistente il rapporto di lavoro alle dipendenze della società convenuta, nell'ambito del contratto di appalto con l'ente pubblico, accoglieva la domanda delle ricorrenti, equiparando la pubblica amministrazione quanto ai doveri di osservanza degli obblighi gravanti sul committente privato.

Così, l'ente committente, a fronte dell'inadempienza della ditta datrice di lavoro, è stato condannato al pagamento degli oneri retributivi, contributivi e fiscali in favore delle ricorrenti.

La pronuncia si inserisce nell'alveo di un filone giurisprudenziale, prevalentemente di merito, il quale ha ritenuto che la pubblica amministrazione agisca nel suo ruolo istituzionale - e non quale datore di lavoro - ogniqualvolta decida di conferire ai privati la gestione di un servizio.

### **L'interpretazione dell'art. 29 del d. lgs. 276/2003: come si arriva a ricomprendere gli enti pubblici all'interno della norma**

La circostanza assume peculiare rilievo in ordine alla giustificazione di una interpretazione, per così dire, estensiva della portata dell'art 29 comma 2, d. lgs. 276/2003, il quale testualmente recita: *"in caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori entro il limite dei due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e previdenziali dovuti"*.

La lettera della legge, che di per sé non fa differenza fra committente

pubblico e committente privato, deve essere interpretata alla luce dell'art 1 comma 2 del d. lgs. 276/2003, il quale dispone che *"il presente decreto non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale"*.

Sembrerebbe dunque che le previsioni dell'intero decreto non possano essere applicate non solo al personale delle pubbliche amministrazioni, ma alle Pubbliche Amministrazioni tout court.

In realtà, in merito, viene in soccorso l'art. 6 comma 1 della legge delega 30 del 2003 (della quale il d.lgs.276/03 costituisce attuazione), il quale prevede che le materie delegate non possano trovare applicazione ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Alla luce di tale assunto, l'interpretazione più corretta dell'art 1 comma 2 del d.lgs. 276/2003 risulta essere quella che considera l'espressione *"le pubbliche amministrazioni e...il loro personale"* come un'endiadi, *"che sta per "il personale delle pubbliche amministrazioni", in conformità al dettato dell'art. 6 della legge delega"*, così come ritiene il giudicante.

L'esclusione, dunque, sarebbe limitata alla sola amministrazione pubblica nella sua veste di datore di lavoro.

La disciplina legislativa dell'appalto sarebbe così perfettamente applicabile alle Pubbliche Amministrazioni nel loro ruolo istituzionale.

Il Tribunale chiarisce altresì un aspetto non particolarmente immediato relativo alla formulazione del comma 2 dell'art. 29, laddove quest'ultimo parla di *"committente imprenditore o datore di lavoro"*. Secondo il giudice di Bolzano, il legislatore, con tale specificazione, avrebbe voluto escludere dalla portata applicativa della norma in esame la figura dell'appaltante che non sia imprenditore (che non svolga

cioè un'attività commerciale), né datore di lavoro. Dunque non potrà mai essere chiamato a rispondere in solido il privato che, pur avendo dato in appalto ad una ditta un certo lavoro, non abbia dipendenti o non sia titolare di un'impresa.

La circostanza che il Commissario del Governo non sia imprenditore, non ne escluderebbe tuttavia la sua qualità di datore di lavoro, responsabile, alla luce di quanto detto, per i trattamenti retributivi, contributivi e fiscali in favore degli impiegati nell'appalto dei servizi di pulizia nei locali del Commissariato del Governo.

### **La sentenza di Bolzano come un importante passo avanti nella tutela dei diritti del lavoratore**

La pronuncia del Tribunale di Bolzano rappresenta così un importantissimo passo in avanti nel cammino dell'effettività delle tutele riconosciute al lavoratore. È infatti facilmente intuibile come la garanzia patrimoniale offerta dalla chiamata in causa della Pubblica Amministrazione, sia idonea a neutralizzare le tanto nefaste, quanto comuni conseguenze che l'insolvenza del datore di lavoro importa sulla vicenda umana e giudiziaria del lavoratore.

### **Stabilizzazioni: si pronuncia il Tribunale di Firenze**

*Andrea Ranfagni*

Un recentissima sentenza (la n. 132 del 4 febbraio 2010) del Tribunale di Firenze, Estensore Bazzoffi, V. (avv. Conte) c. Comune di Firenze (avv. Peruzzi), ha affrontato un tema fin ad oggi sconosciuto ai giudici, quale

# Pubblico impiego

quello delle stabilizzazioni del personale precario presso le PA.

## La disciplina normativa delle stabilizzazioni

Com'è noto, la Finanziaria 2007 (l. n. 296/2006) ha introdotto al comma 558 la possibilità per gli Enti Locali di "stabilizzare" il proprio personale precario. Analoga norma, relativa ai

precari delle amministrazioni dello Stato, è invece contenuta al comma 519. Per far fronte all'abuso di contratti a tempo determinato, che si è verificato nella PA negli ultimi

## La finestra sull'Ue

### Il Trattato di Lisbona è entrato in vigore: tutto cambia perché tutto resti come prima?

Giovanni Orlandini

*Convinti i recalcitranti irlandesi e superate le ultime resistenze del governo ceco, il Trattato di Lisbona è stato finalmente ratificato da tutti gli Stati membri ed è entrato in vigore il 1 dicembre 2009. Le vicende che hanno caratterizzato lo sfiancante percorso di riforma dei Trattati europei, iniziato ormai un decennio fa con il Consiglio di Laeken, sono lo specchio dello scollamento e della distanza esistente tra cittadini dell'Ue e le loro istituzioni e, forse, anche della degenerazione e perdita di senso che il dibattito politico, a tutti i livelli, ha conosciuto negli ultimi anni. Il Trattato che vede oggi la luce riproduce nella sostanza il contenuto della Costituzione europea, affondata dai referendum francese ed olandese del 2005. La differenza più rilevante tra i due testi sta, appunto, nel nome: la "Costituzione" altro non era che una sorta di Testo Unico dei previgenti Trattati comunitari, riscritti per adeguare le norme "procedurali" di funzionamento delle istituzioni europee al nuovo contesto dell'Unione allargata con l'ingresso dei paesi dell'est. Quelle norme sono oggi contenute nel Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (che sostituisce il Trattato CE di Roma), cui si affianca il Trattato sull'Unione Europea, entrambi siglati a Lisbona. E' stato probabilmente il riferimento al suo valore "costituzionale" a suggerire che l'adozione del vecchio testo comportasse un cambiamento sostanziale nelle regole sulle quali si fonda il processo d'integrazione europea. Da ciò lo svilupparsi di una forte reazione, sul piano sociale e politico, tesa a contrastarne l'entrata in vigore in nome della difesa del Modello Sociale Europeo minacciato da una Costituzione europea assai più attenta al mercato che ai diritti dei lavoratori. Il fatto è che non bastava ovviamente impedire il varo della Costituzione per salvaguardare il MSE, dal momento che le regole "sostanziali" che guidano l'integrazione economica preesistevano ad essa e sono state recepite tali e quali nel nuovo testo dei Trattati licenziato a Lisbona. Regole che lasciano al libero esercizio delle libertà economiche la funzione di realizzare tale integrazione, nella perdurante assenza di istituzioni sovranazionali capaci di adottare (o per lo meno di coordinare centralmente) politiche economiche, finanziarie e fiscali comuni. Con la bocciatura della Costituzione si è piuttosto rischiato di perdere per strada la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che rappresenta l'unica novità significativa in grado di prospettare un progresso per il rispetto dei diritti sociali e del lavoro nell'ordinamento comunitario: la Carta, approvata a Nizza nel 2000 come mero "manifesto politico", doveva infatti costituire il cuore della Costituzione europea acquisendo così pieno valore giuridico nell'ordinamento comunitario. Il rischio è stato scongiurato grazie al riferimento alla Carta stessa come fonte avente lo stesso valore dei Trattati, inserito nella nuova versione del Trattato dell'UE (art.6.2): da ciò l'obbligo per le istituzioni comunitarie di rispettare i diritti in essa contenuti nell'esercizio delle loro prerogative. E l'elenco di diritti sociali riconosciuti dalla Carta è ricco, anche se la loro formulazione appare spesso più blanda rispetto a quanto previsto nelle Costituzioni nazionali (ed in quella italiana in particolare). Trovano spazio tra i valori fondanti l'UE il divieto di lavoro minorile, il diritto a non essere discriminati, a godere di servizi di collocamento gratuiti, a lavorare in condizioni ambientali sane, sicure e dignitose, ad una limitazione dell'orario di lavoro, al riposo giornaliero, settimanale ed alle ferie, a non essere licenziati senza giustificazione. Al cittadino europeo vengono riconosciuti anche diritti non espressamente affermati in molte costituzioni nazionali, come il diritto alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ed all'assistenza abitativa. E non mancano i principali diritti collettivi. (segue a pag. 8)*



# Publico impiego

decenni, il Governo Prodi introdusse così la facoltà delle amministrazioni di provvedere all'assunzione a tempo indeterminato di tutti i precari "storici".

Molte PA hanno deciso di avvalersi di tale facoltà, generando però un contenzioso di non poco conto legato, soprattutto, ai criteri che le stesse amministrazioni hanno utilizzato per provvedere alla stabilizzazione.

## I requisiti dei precari per accedere alle stabilizzazioni

La norma in questione, nell'introdurre la facoltà di stabilizzare, ha individuato una serie di requisiti che il personale precario deve possedere per poter accedere alla stessa stabilizzazione. Si distinguono, in particolare, tre categorie di precari. In primo luogo, coloro che alla data del 29 settembre 2006 erano in servizio presso l'ente con contratto a tempo determinato e da almeno tre anni, anche non continuativi. In secondo luogo, coloro non in servizio alla data del 29 settembre 2006, ma che avevano maturato tre anni di anzianità di servizio, anche non continuativi, purché nel quinquennio precedente. In terzo luogo, coloro che erano in servizio a tempo determinato alla data del 29 settembre 2006 che, pur non avendo a tale data il requisito dei tre anni di servizio, hanno maturato tale requisito successivamente seppur con contratti stipulati prima del 29 settembre 2006.

## I punti innovativi della sentenza di Firenze

Il Tribunale di Firenze ha al riguardo chiarito alcune cose fondamentali.

In primo luogo, ha affermato che, alla luce del dettato normativo, non è necessario che l'anzianità triennale sia stata maturata tutta presso l'ente che provvede alla stabilizzazione. Devono dunque essere conteggiati anche i periodi trascorsi da precario presso altre amministrazioni. In tal senso si era, tra l'altro, già espressa la Direttiva dell'allora Ministro per le riforme nelle PA, Luigi Nicolais, del 30.4.2007.

In secondo luogo, viene affermato il principio, altrettanto importante, secondo il quale la PA può tranquillamente decidere di avvalersi o meno della facoltà di stabilizzare concessa dalla Finanziaria 2007. Può altresì esercitare tale facoltà "discrezionalmente", nel senso però unicamente di limitare i posti da coprire, non potendo mai aggiungere, allo scopo di ridurre la portata della norma, requisiti non richiesti dalla legge, come invece era accaduto nel caso di specie dove il Comune di Firenze aveva provveduto a stabilire che il requisito (che si è detto non sussistere) dell'anzianità triennale fosse solo quello maturato presso l'ente stesso, escludendo coloro che avevano maturato tale requisito conteggiando periodi presso altri enti. In sostanza, quello che emerge dalla sentenza in commento è che la stabilizzazione è una facoltà e non un obbligo che, come tale, una PA è libera di esercitare o meno. Qualora però decida di esercitarla, lo deve fare nel rispetto dei requisiti indicati dalla legge. La sola forma di discrezionalità di cui gode nell'esercitare tale facoltà attiene unicamente al numero di posti. La PA può cioè decidere quante persone stabilizzare. Non può invece modificare i requisiti di accesso, riducendo così la portata della norma. La sentenza del Tribunale di Firenze è

quindi una sentenza molto importante poiché apre l'interpretazione di una normativa e di un istituto completamente nuovi e offre importanti indicazioni per i contenziosi giudiziari in materia non ancora terminati.

## La questione di giurisdizione

Le controversie in materia di stabilizzazioni presentano, tra l'altro, una forte incertezza legata alla giurisdizione, ovvero all'individuazione di quale sia il giudice competente. Tale incertezza è legata al dubbio sul carattere "concorsuale" o "non concorsuale" delle procedure di stabilizzazione. Attualmente l'orientamento prevalente propende verso la competenza del giudice ordinario. Ragioni di cautela inducono però spesso gli avvocati del lavoro a suggerire al cliente la strada del TAR. Tutto ciò per non vedersi scadere il termine di decadenza di 60 giorni dalla data di pubblicazione del provvedimento di stabilizzazione, che deve obbligatoriamente essere rispettato quando si ricorre al giudice amministrativo. E' chiaro infatti che se si va direttamente dal giudice ordinario, davanti al quale non sussistono termini di decadenza, e poi quest'ultimo si dichiara incompetente, si è persa definitivamente la possibilità di ricorrere al TAR.

## C'era una volta il pubblico impiego

Andrea Ranfagni

La Circolare n. 6/2009, adottata dal

# Publico impiego

Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri lo scorso 14 dicembre, ha offerto chiarimenti in merito ad alcune disposizioni contenute nel cosiddetto Decreto Anticrisi (n. 78/09), relative ai divieti di assunzione da parte delle Pubbliche Amministrazioni. Con tale circolare si mette in luce una grossa manovra di finanza pubblica programmata con la

Finanziaria 2008, la quale, ad un attento esame, rischia di avere delle grosse ripercussioni sul piano occupazionale.

## Il tentativo di razionalizzazione degli enti pubblici

Punto di partenza è il comma 634 dell'art. 2, L. n. 244/2007 (Finanziaria 2008). Con tale disposizione si è

programmata un'operazione di riordino, trasformazione o soppressione e messa in liquidazione di enti ed organismi pubblici statali, nonché strutture pubbliche statali o partecipate dello Stato. Inizialmente era stato stabilito che tale operazione venisse compiuta entro il 31 marzo 2009, successivamente, per effetto del d. l. n. 78/09, è stato stabilito il termine del 31 ottobre 2009.

## La finestra sull'Ue (segue da pag. 8)

*(...)Di associazione sindacale, di contrattazione collettiva, di azione sindacale, che include lo sciopero, ed il diritto del sindacato ad essere informato e consultato dal datore di lavoro (anche questo non presente nelle costituzioni nazionali). I diritti sociali riconosciuti nella Carta trovano eco negli articoli di apertura del "nuovo" TUE: l'Unione pone a suo fondamento i valori della dignità, dell'eguaglianza, della solidarietà e della parità tra uomini e donne (art.2) mentre tra gli obiettivi che essa è chiamata a perseguire è posta la realizzazione di una "economia sociale di mercato fortemente competitiva, che mira alla piena occupazione e al progresso sociale" (art.3). I diritti sociali fondamentali sono dunque affermati al livello più alto delle fonti comunitarie; e questo è un fatto da salutare con indubbio favore. Resta però tutt'altro che chiara l'effettiva portata "giuridica" che tale riconoscimento comporta sul piano dell'ordinamento comunitario; se ed in che senso, cioè, esso possa determinare un effettivo cambiamento nelle dinamiche dell'integrazione europea, favorendone un'evoluzione più rassicurante per il futuro dei diritti dei lavoratori. I diritti scritti nella Carta dovrebbero ispirare l'iniziativa politica delle istituzioni europee; ma questa è limitata sia dalle competenze previste dal TFUE (che conferma le limitazioni e le preclusioni già presenti nel TCE, ad es. in materia di retribuzione e di sciopero), sia, soprattutto, dagli equilibri politici che si determinano in seno alle stesse istituzioni. Indipendentemente dall'orientamento politico dei governi nazionali (che oggi non fa di per sé ben sperare), nell'Europa a 27 diventa estremamente difficile trovare il consenso necessario per adottare politiche sociali che realizzino quella "parificazione nel progresso" delle condizioni di lavoro prevista ancora nel testo del Trattato ("nuovo" art. 151 TFUE). Ed in assenza di una volontà politica di dare sostanza ai diritti dei lavoratori, la loro tutela resta nelle mani della Corte di giustizia. Ad essa spetta valutare che questi siano rispettati in tutti i casi nei quali il processo d'integrazione comunitaria ne mette a rischio l'esercizio. Ed anche su questo piano gli scenari non sono rassicuranti. La Corte, già prima che il Trattato di Lisbona entrasse in vigore, ha richiamato la Carta dei diritti nella sua giurisprudenza: ciò non ha impedito ad es. (nei famosi casi Laval e Viking), di considerare il diritto di sciopero (dopo averlo riconosciuto!) limitabile per garantire il pieno esercizio della libertà di un'impresa di servizi di svolgere la propria attività in uno Stato diverso da quello di stabilimento. Il problema di fondo resta evidentemente nelle regole che guidano il processo d'integrazione economica, come detto non toccate a Lisbona: regole che impongono a qualsiasi diritto, ed in particolare a quelli dei lavoratori, di essere esercitato in maniera da non compromettere il funzionamento di un mercato aperto e in libera concorrenza. Il rischio che i diritti dei lavoratori, oggi solennemente riconosciuti nell'ordinamento comunitario, restino scritti solo sulla "carta" è grande. Come insegna la storia "nazionale" di quei diritti, perché diventino effettivi è necessario che i lavoratori organizzati trovino le forme ed i modi per difenderli a livello sovranazionale: allo stesso livello cioè nel quale le imprese europee esercitano le libertà di mercato. Ed è questa la strada intrapresa, seppur faticosamente ed ancora con molte incertezze, dalle organizzazioni sindacali europee.*

Ovviamente quello che era stato programmato non è stato realizzato per tempo ed abbiamo assistito così a successivi interventi di legge volti a prorogare ulteriormente i suddetti termini. Al di là di tale aspetto però, ciò che è opportuno mettere in luce è che, in attuazione della suddetta disciplina, l'art. 17, comma 3, del d. l. 78/09 ha disposto un risparmio di spesa pari a 415 milioni che gli enti suddetti ed anche (come precisato dalla Circolare n. 6/09), gli stessi Ministeri che vigilano sugli enti in questione, devono effettuare a decorrere dal 2009.

### **Il divieto di assunzione a termine e a tempo indeterminato**

Ed arriviamo alle politiche occupazionali. Per consentire tale risparmio di spesa, il comma 7 dell'art. 17 del d. l. n. 78/09 ha posto un divieto di assunzioni, tanto a termine quanto a tempo indeterminato, anche qualora tali assunzioni fossero già state autorizzate, con apposito provvedimento dell'ente. Tale divieto di assunzioni si prevede poi che debba durare fino a quando non saranno raggiunti gli obiettivi di spesa in questione.

Tale previsione non può certamente essere letta positivamente. Già la generale manovra di soppressione e ridimensionamento degli enti porta al venir meno di posti di lavoro importanti. Nello specifico, poi, il divieto di assumere, per di più sia con contratti tipici che con contratti atipici, sottrae opportunità di lavoro, seppur temporaneo, a tanti giovani che spesso presso gli enti in questione potevano trovare prime occupazioni. Il divieto riguarda anche i Ministeri,

presso i quali, dunque, la possibilità di lavorare sarà sempre più difficile.

Un'altra ripercussione seria che tale divieto di assunzioni pone attiene, poi, al tema delle stabilizzazioni. Il divieto vale infatti anche per le assunzioni già autorizzate con apposito provvedimento. Molti processi di stabilizzazione del personale precario tutt'oggi in corso rischiano, dunque, di essere bloccati.

Fortunatamente non tutte le Pubbliche Amministrazioni sono interessate da tale divieto. La Circolare ha, infatti, precisato che sono destinatari del blocco i Ministeri, compresa la Presidenza del Consiglio dei Ministri, gli Enti ed organismi statali, le Strutture pubbliche statali. Sono invece esclusi il personale diplomatico, i corpi di polizia, le amministrazioni preposte al controllo delle frontiere, le forze armate, il corpo nazionale dei vigili del fuoco, le università, gli enti di ricerca, il personale di magistratura, il comparto scuola nei limiti consentiti dalla normativa vigente, l'Agenzia italiana del farmaco.

Ovviamente, come la stessa circolare ricorda, non è che per gli enti esclusi la vita sia certamente facile. Sotto il profilo delle assunzioni, infatti, per essi valgono i limiti generali introdotti dai recenti interventi normativi, quali l'art. 66 del d. l. n. 112/2008 (si veda Bollettino n. 6-7 del febbraio-marzo 2009, Vecchia edizione).

### **Il futuro prossimo: riduzione degli enti pubblici, ripercussioni sull'occupazione**

In conclusione, dunque, quello a cui assisteremo nei prossimi anni sarà una forte riduzione degli enti pubblici, per il momento solo quelli statali, con

conseguenti però ripercussioni sul piano occupazionale fin da subito, dal momento che tale operazione deve essere per legge attuata mediante risparmi di spesa, i quali vengono individuati direttamente (non è certo una novità) nelle risorse umane. La vera novità dell'ultimo limite alle assunzioni è rappresentata dal fatto che esso riguarda anche le assunzioni a tempo determinato, cosa fino ad oggi fatta salva dai vari blocchi alle assunzioni cui stiamo assistendo nell'ultimo decennio.

**DIRITTI&LAVORO**  
flash  
idee e strumenti per il sindacato

FEB 2009\* NUMERO 2\* 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*  
Andrea Ranfagni  
Alessandro Giovannelli

*ha collaborato*  
Cecilia Valbonesi

info: [dirittilavoro@gmail.com](mailto:dirittilavoro@gmail.com)