

NOTIZARIO DEL LAVORO

n.1 OL - anno III

Indice:

- Pag. 1 Fermiamoci un attimo;
- Pag. 1 **“Una citazione”;**

- Pag. 1 **Ammissibilità del controllo cd. difensivo del datore di lavoro sull’attività lavorativa del dipendente attraverso la creazione di un falso profilo facebook.** A cura di Madia Favia.

- Pag. 7 **Orientamenti giurisprudenziali e interventi normativi in materia di lavoro: i criteri di attuazione delle direttive comunitarie.** A cura di Carmen De Girolamo.

- Pag. 13 **I contratti a termine nel pubblico impiego: La sentenza della Corte Suprema di Cassazione a Sezioni Unite n. 5072 del 15/03/2016.** A cura di Manuela Samantha Misceo.

- Pag. 15 **Normativa e documentazione nazionale**
- Pag. 15 **Osservatorio della Giurisprudenza**
- Pag. 16 **Eventi, nazionali e sul territorio**

Fermiamoci un attimo:

Immersi nel nostro quotidiano, in piccole, grandi, ordinarie e straordinarie questioni non possiamo passare senza guardare, senza fermarci ogni giorno, almeno un istante a riflettere su quanto accade e su chi tenta, qualunque ne sia il modo o il mezzo, qualunque sia il potere che lo muove o a cui anela, di privare l’essere umano della propria libertà. Libertà di pensiero, di credo, libertà nel senso più ampio e rispettoso del termine.

Una citazione:

Nel momento in cui noi siamo liberi dalla nostra paura, la nostra presenza stessa, automaticamente, libera gli altri.
(Nelson Mandela)

Interventi:

CORTE DI CASSAZIONE - Quarta Sezione Lavoro

Sentenza n. 10955 del 27/05/2015

Ammissibilità del controllo cd. difensivo del datore di lavoro sull’attività lavorativa del dipendente attraverso la creazione di un falso profilo facebook. A cura di Madia Favia.

Si tratta di un’interessante sentenza in tema di utilizzo (*recte*:abuso) dei moderni strumenti di comunicazione durante l’orario di lavoro che ha preceduto

di poco l'entrata in vigore del nuovo testo dell'art. 4 St. Lav., come riformulato dal d.lgs. n. 151/2015.

Il caso

Un operaio era stato licenziato per giusta causa a seguito di numerosi addebiti disciplinari accertati a suo carico, tra cui, da ultimo, l'essersi intrattenuto durante l'orario di lavoro in conversazioni su facebook. Con riferimento a questo episodio, il suo datore di lavoro aveva autorizzato il proprio Responsabile del Personale a creare un falso profilo di donna su facebook proprio al fine di provare, tramite "la richiesta di amicizia" al lavoratore e successive chat, che quest'ultimo si intrattenesse abitualmente sul social network mentre era in servizio e nella propria sede di lavoro.

Il lavoratore impugnava il licenziamento con rito Fornero ed il Giudice dell'opposizione dell'ordinanza di rigetto accoglieva l'impugnativa, ritenendo tuttavia non applicabili le sanzioni conservative, anche in ragione della recidiva, **ma non integrati gli estremi della giusta causa** e pertanto gli riconosceva la sola tutela attenuata del risarcimento del danno. La sentenza veniva così reclamata dinanzi alla Corte di Appello dell'Aquila che invece rigettava l'impugnativa di licenziamento, condannando il lavoratore a restituire quanto percepito in via risarcitoria.

La decisione

La Suprema Corte, con la sentenza in oggetto, ha condiviso il percorso argomentativo seguito dalla Corte Territoriale e ha perciò confermato la sentenza di appello, respingendo il motivo con cui il ricorrente lamentava la violazione e falsa applicazione degli artt. 4 e 18 comma 4 St. Lav. e dell'art. 1175 c.c. in relazione all'art. 360, comma 1, n. 3 c.p.c. per non esser stato dichiarato inutilizzabile il controllo a distanza operato sul lavoratore senza la preventiva autorizzazione.

La Cassazione ha statuito che *<<La creazione, da parte di preposto aziendale e per conto del datore di lavoro, di un falso profilo facebook, al fine di effettuare un controllo sull'attività del lavoratore, già in precedenza allontanatosi dalla postazione lavorativa per parlare al cellulare, esula dal divieto di cui all'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, trattandosi di **controllo difensivo, volto alla tutela dei beni aziendali**, insuscettibile di violare gli obblighi di buona fede e correttezza in quanto mera modalità di accertamento dell'illecito comportamento del dipendente>>.*

Sulla scorta del panorama giurisprudenziale, la Corte di Cassazione nella pronuncia in esame ha sostanzialmente affermato **il principio della tendenziale ammissibilità dei controlli difensivi "occulti" quanto**

diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa, sotto il profilo quantitativo e qualitativo, ferma comunque restando la necessaria esplicazione delle attività di accertamento mediante modalità non eccessivamente invasive e rispettose delle garanzie di libertà e dignità dei dipendenti, con le quali l'interesse del datore di lavoro al controllo ed alla difesa della organizzazione produttiva aziendale deve contemperarsi, e, in ogni caso, sempre secondo i canoni generali della correttezza e buona fede contrattuale:

<< Ad avviso del Collegio, la fattispecie in esame rispetta questi limiti e si pone al di fuori del campo di applicazione dell'art. 4 dello statuto dei lavoratori. Infatti, il datore di lavoro ha posto in essere una attività di controllo che non ha avuto ad oggetto l'attività lavorativa più propriamente detta ed il suo esatto adempimento, ma l'eventuale perpetrazione di comportamenti illeciti da parte del dipendente, poi effettivamente riscontrati, e già manifestatisi nei giorni precedenti, allorché il lavoratore era stato sorpreso al telefono lontano dalla pressa cui era addetto (che era così rimasta incustodita per oltre dieci minuti e si era bloccata), ed era stata scoperta la sua detenzione in azienda di un dispositivo elettronico utile per conversazioni via internet. Il controllo difensivo era dunque destinato a riscontare e sanzionare un comportamento idoneo a ledere il patrimonio aziendale, sotto il profilo del regolare funzionamento e della sicurezza degli impianti. Si è trattato di un controllo ex post, sollecitato dagli episodi occorsi nei giorni precedenti, e cioè dal riscontro della violazione da parte del dipendente della disposizione aziendale che vieta l'uso del telefono cellulare e lo svolgimento di attività extralavorativa durante l'orario di servizio>>.

Ha poi precisato il Supremo Collegio che la creazione del falso profilo facebook non costituisce, di per sè, violazione dei principi di buona fede e correttezza nell'esecuzione del rapporto di lavoro, attenendo ad una mera modalità di accertamento dell'illecito commesso dal lavoratore, **non invasiva né induttiva all'infrazione**, avendo funzionato come mera occasione o sollecitazione cui il lavoratore ha prontamente e consapevolmente aderito. La localizzazione del dipendente è avvenuta poi in conseguenza dell'accesso a facebook da cellulare e, *<< quindi, nella presumibile consapevolezza del lavoratore di poter essere localizzato, attraverso il sistema di rilevazione satellitare del suo cellulare.. In ogni caso, è principio affermato dalla giurisprudenza penale che l'attività di indagine volta a seguire i movimenti di un soggetto e a localizzarlo, controllando a distanza la sua presenza in un dato luogo ed in un determinato momento attraverso il sistema di rilevamento satellitare (GPS), costituisce una forma di pedinamento eseguita con strumenti tecnologici, non assimilabile ad attività di intercettazione prevista dall'art. 266 c.p.c. e ss., (Cass. pen., 13 febbraio 2013, n. 21644), ma piuttosto ad un'attività*

di investigazione atipica (Cass., pen., 27 novembre 2012, n. 48279), i cui risultati sono senz'altro utilizzabili in sede di formazione del convincimento del giudice (cfr. sul libero apprezzamento delle prove atipiche, Cass., 5 marzo 2010, n. 5440)>>.

Fermo restando che l'utilizzo di un social network in orario di lavoro, specie se eccessivo e quindi indice di pervicace sottrazione alla propria prestazione lavorativa, può senz'altro essere foriero di una sanzione disciplinare conservativa, se non addirittura espulsiva a seconda della gravità del comportamento e dei danni che ne derivino, e tanto per violazione dei principi generali che presiedono al rapporto di lavoro (obbligo di diligenza, dovere di correttezza e buona fede), a parere di chi scrive, con la pronuncia di cui innanzi si è ulteriormente assottigliato il già labile confine tra controlli difensivi "puri" e controlli preterintenzionali in cui, invero, sembrerebbe rientrare la creazione e quindi l'utilizzo del falso profilo facebook con sollecitazione al lavoratore a rispondere mediante richiesta di amicizia ed invito a chattare, essendo stato creato ad arte proprio per dimostrare l'inadempimento del lavoratore, e non tanto per prevenire comportamenti illeciti estranei alla normale attività lavorativa o per preservare il patrimonio aziendale (in termini, Cassazione, sez. lav. n. 20440 del 12.10.2015). Del resto, come non manca di rammentare la stessa S.C., l'art. 4 dello Statuto dei lavoratori, nella disciplina *ratione temporis* applicabile, "vieta le apparecchiature di controllo a distanza e subordina ad accordo con le r.s.a. o a specifiche disposizioni dell'Ispettorato del Lavoro l'installazione di quelle apparecchiature, rese necessarie da esigenze organizzative e produttive, da cui può derivare la possibilità di controllo...rientrando l'art. 4 in quella complessa normativa diretta a contenere in vario modo le manifestazioni del potere organizzativo e direttivo del datore di lavoro che, per le modalità di attuazione incidenti nella sfera della persona, si ritengono lesive della dignità e della riservatezza del lavoratore" (Cass., 17 giugno 2000, n. 8250), sul presupposto - "espressamente precisato nella Relazione ministeriale - che la vigilanza sul lavoro, ancorché necessaria nell'organizzazione produttiva, vada mantenuta in una dimensione umana, e cioè non esasperata dall'uso di tecnologie che possono rendere la vigilanza stessa continua e anelastica, eliminando ogni zona di riservatezza e di autonomia nello svolgimento del lavoro" (Cass., n. 8250/2000, cit., principi poi ribaditi da Cass., 17 luglio 2007, n. 15892, e da Cass., 23 febbraio 2012, n. 2722). Tale esigenza di tutela della riservatezza del lavoratore sussiste anche con riferimento a quei controlli diretti ad accertare comportamenti illeciti dei lavoratori, quando tali comportamenti riguardino l'esatto adempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto di lavoro e non la tutela di beni estranei al rapporto stesso, ove la sorveglianza venga attuata mediante strumenti che presentino quei requisiti strutturali e quelle potenzialità lesive, la cui utilizzazione è subordinata al previo accordo con il sindacato o all'intervento dell'Ispettorato del lavoro" (Cass., n. 15892/2007, cit.; v. pure Cass., 1 ottobre

2012, n. 16622). In tale ipotesi, è stato precisato, si **tratta di "un controllo c.d. preterintenzionale che rientra nella previsione del divieto flessibile di cui all'art. 4, comma 2"** (Cass. 23 febbraio 2010 n. 4375). Diversamente, ove il controllo sia diretto non già a verificare l'esatto adempimento delle obbligazioni direttamente scaturenti dal rapporto di lavoro, ma a tutelare beni del patrimonio aziendale ovvero ad impedire la perpetrazione di comportamenti illeciti, si è fuori dallo schema normativo della L. n. 300 del 1970, art. 4.

In realtà, la pronuncia qui in esame non ha fatto altro che “precorrere i tempi”, anticipando cioè l'evoluzione legislativa che ha interessato l'art. 4 cit. , che ha aperto dei “varchi” in materia di controlli a distanza (anche tramite le nuove tecnologie affidate ai lavoratori dalle aziende: smartphone, tablet, pc) e rispetto alla quale essa è invero pienamente coerente.

La novella dell'art. 4 St. Lav è stata attuata , mercé l'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, lettera f) recante il criterio di delega relativo alla revisione della disciplina dei controlli a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro <<*tenendo conto dell'evoluzione tecnologica e contemperando le esigenze produttive ed organizzative dell'impresa con la tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore*>>.

A differenza della vecchia formulazione che sanciva la REGOLA del divieto dell'utilizzo di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, salvo i casi e le modalità tipizzati dal legislatore, il nuovo art. 4 dello Statuto, introdotto dal d.lgs 151/2015, al contrario, **“liberalizza”** l'utilizzo di impianti audiovisivi e altri strumenti **dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza**, se necessitato da: esigenze organizzative e produttive; sicurezza del lavoro; tutela del patrimonio aziendale (quest'ultima fattispecie introdotta *ex novo* e frutto dell'arresto giurisprudenziale in materia).

Detti strumenti possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (art. 4 comma 1).

Il legislatore ha però sostanzialmente chiarito (ed è poi arrivata la conferma dal Ministero del lavoro) che gli strumenti per rendere la propria

prestazione lavorativa (pc, tablet, smartphone *et similia*) non sono considerati controlli a distanza, per cui non sono assoggettate ai limiti di cui al comma 1 (finalità e procedura di installazione previste per gli impianti audiovisivi), tant'è che ai sensi del comma 2 del nuovo art. 4 St.Lav. *“la disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze”*.

La seconda novità è contenuta nel comma 3 dell'articolo citato a mente del quale *“le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili **a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro** a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196”*.

Dunque mentre la giurisprudenza ha sempre ritenuto non utilizzabili ai fini disciplinari i dati raccolti dall'utilizzo degli strumenti di cui all'art. 4 St. , ora, il datore di lavoro, dopo aver dimostrato di aver fornito al dipendente le necessarie informative e policy aziendali sull'uso degli strumenti di controllo e delle apparecchiature fornite dallo stesso al lavoratore, può procedere anche ai fini disciplinari nei confronti di quest'ultimo, laddove venga accertata la violazione dell'obbligo di diligenza nell'adempimento della propria prestazione lavorativa.

La disciplina introdotta dal Jobs Act sembra in qualche modo non tenere nel debito conto quel diritto alla riservatezza del lavoratore che finora è stato sempre valorizzato dalla giurisprudenza per contemperare e quindi contenere il potere organizzativo e direttivo della parte “più forte” del rapporto, atteso che non prevede alcuna procedura di superiore autorizzazione degli strumenti affidati al lavoratore né limita le modalità di raccolta delle informazioni che potrebbero essere utilizzate contro di lui. Nella disposizione si dice *sic et simpliciter* che *“le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili **a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro**”*.

In assenza di detti limiti, può apparire legittimo registrare le conversazioni anche private dei dipendenti, registrare e salvare nel server aziendale tutte le mail degli stessi, controllare gli spostamenti da e verso il posto di lavoro, il tutto tramite applicazioni e tecnologie di geolocalizzazione da scaricare direttamente sul dispositivo affidato al lavoratore. L'unica linea di demarcazione, al momento, è segnata dall'invio dell'informativa e da un richiamo generico al testo unico sulla privacy. Manca persino la previsione di una sanzione penale, ex art. 38 St. lav., prevista invece solo in caso di violazione dei commi 1 e 2 dell'art. 4 St. lav.

E' evidente allora che la giurisprudenza è nuovamente chiamata a fornire un'interpretazione costituzionalmente orientata della norma e a fornire i

necessari “correttivi” per individuare il giusto punto di incontro tra controlli a distanza leciti e diritto alla riservatezza del lavoratore.

Al momento, è intervenuto il Ministero del Lavoro con la nota del 18.6.2015, *“precisando che l'espressione” per rendere la prestazione lavorativa” comporta che l'accordo o l'autorizzazione non servono se, e nella misura in cui, lo strumento viene considerato quale mezzo che “serve” al lavoratore per adempiere la prestazione: ciò significa che, nel momento in cui tale strumento viene modificato (ad esempio, con l'aggiunta di appositi software di localizzazione o filtraggio) per controllare il lavoratore, si fuoriesce dall'ambito della disposizione: in tal caso, infatti, da strumento che “serve” al lavoratore per rendere la prestazione il pc, il tablet o il cellulare divengono strumenti che servono al datore per controllarne la prestazione. Con la conseguenza che queste “modifiche” possono avvenire solo alle condizioni ricordate sopra: la ricorrenza di particolari esigenze, l'accordo sindacale o l'autorizzazione”.*

Tuttavia la norma nulla prevede a riguardo, escludendo anzi espressamente l'applicazione delle procedure autorizzative agli strumenti di lavoro affidati ai dipendenti. Quindi è evidente che allo stato i controlli sulla congruità delle strumentazioni e delle policy aziendali saranno effettuati solo in sede giudiziale, a sanzione disciplinare oramai irrogata e quindi, nei casi più gravi, a rapporto di lavoro ormai risolto e, oggi, non più “protetto” dalla tutela reale, estremamente ridotta, come è noto, per mano della Riforma Fornero prima, del Jobs Act dopo.

Orientamenti giurisprudenziali e interventi normativi in materia di lavoro: i criteri di attuazione delle direttive comunitarie. A cura di Carmen De Girolamo.

Nel prendere atto del nuovo assetto dell'ordinamento di ispirazione europea, le violazioni alle leggi dell'unione, costituiscono e condizionano gli orientamenti della giurisprudenza italiana, avente l'arduo compito di intervenire autorevolmente e con responsabilità a dirimere e sanzionare qualsivoglia contrarietà alle direttive comunitarie vigenti.

Sul contratto a termine nel pubblico impiego, di grande attualità, si citano alcuni interventi importanti delle SU della Corte di cassazione, sull'abuso di contratti a termine da parte delle pubbliche amministrazioni e, nello specifico, si rinvia al seguente orientamento Cass. SU del 29/03/2015 n. 4685: “Spetta al giudice nazionale accertare se le condizioni di applicazione nonché l'attuazione effettiva delle pertinenti disposizioni di diritto interno configurino uno strumento adeguato a prevenire e, se del caso, a sanzionare il ricorso abusivo da parte della pubblica amministrazione a contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati in

successione. Le misure previste dalla normativa nazionale in questione, al fine di sanzionare il ricorso abusivo a contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, non devono essere meno favorevoli di quelle che disciplinano situazioni analoghe di natura interna, né rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio dei diritti attribuiti all'ordinamento giuridico dell'Unione. Anche in questo caso spetta al giudice valutare in che misura le disposizioni di diritto nazionale miranti a sanzionare il ricorso abusivo, da parte della pubblica amministrazione, a contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato in ordine di successione siano conformi a questi principi". (Cass. S.U. 29/3/2015 n. 4685, Pres. Roselli Rel. Mammone).

Tale sentenza si profila utile per aver affermato, altresì, nell'ipotesi di ente pubblico economico, il seguente principio: "In fattispecie regolata dalla legislazione regionale siciliana, dopo l'entrata in vigore della L.R. 19 agosto 1999, n. 18, che ha aggiunto all'art. 1 della L.R. 30 aprile 1991, n. 12, il comma 1 bis, e prima della entrata in vigore della L.R. 5 novembre 2004, n. 14, nel caso di declaratoria di nullità del termine apposto al contratto di lavoro di un dipendente di un ente pubblico economico regionale, anche se sottoposto a tutela o vigilanza della Regione, a parere della Suprema Corte l'instaurazione del rapporto di lavoro indeterminato non è condizionata dall'obbligo di espletamento di un pubblico concorso o di procedure selettive". (Cass. S.U. 29/3/2015 n. 4685, Pres. Roselli Rel. Mammone).

La Corte di Giustizia europea aveva tra l'altro affermato da "un lato che la disciplina comunitaria dei rapporti a tempo determinato deve considerarsi applicabile anche al settore pubblico e, dall'altro, che il legislatore può prevedere conseguenze diverse per il settore pubblico ed il settore privato purché l'ordinamento interno preveda misure effettive per evitare e sanzionare l'utilizzo abusivo dei contratti". (Corte di giustizia europea sent. 7/9/2006, causa C-180/04). A parere della Corte UE è da ritenersi conforme alla Direttiva la norma italiana se ed in quanto le condizioni di applicazione del diritto al risarcimento ne facciano "uno strumento adeguato a prevenire e, se del caso, sanzionare l'utilizzo abusivo da parte della pubblica amministrazione di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato".

La Suprema Corte di cassazione a Sezioni Unite, di recente, ha sancito il seguente principio di diritto: "Nel regime di lavoro pubblico contrattualizzato, in caso di abuso del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato da parte di una pubblica amministrazione il dipendente, che abbia subito la illegittima precarizzazione del rapporto di impiego, ha diritto, fermo restando il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato posto dall'art. 36, comma 5, del d. lgs. 165/2001, al risarcimento del danno previsto dalla medesima disposizione, con esonero dell'onere probatorio nella misura e nei limiti di cui all'art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010, e quindi nella misura pari ad un' indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5

ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge n. 604 del 1966". (Cass. SU 14 marzo 2016 n. 4914 e Cass. SU del 14 marzo 2016 n. 5072).

Sulla liquidazione del danno comunitario inteso in *re ipsa* è tra l'altro citata in motivazione dalle SU l'innovativa decisione riscontrata in Cass. 30 dicembre 2014 n. 27481 Rel. Tria, per aver statuito quanto segue:" in base al generale canone ermeneutico dell'obbligo degli Stati UE della interpretazione del diritto nazionale conforme al diritto comunitario, come interpretato dalla CGUE, per effetto dell'ordinanza della Corte di giustizia UE in data 12 dicembre 2013, Papalia, C-50/13 – fermo restando che la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, salva l'applicazione di ogni responsabilità e sanzione – l'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, nella parte in cui prevede "il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative", deve essere interpretato – con riferimento a fattispecie diverse da quelle del precariato scolastico – nel senso che la nozione di danno applicabile nella specie deve essere quella di "danno comunitario", il cui risarcimento, in conformità con i canoni di adeguatezza, effettività, proporzionalità e dissuasività rispetto al ricorso abusivo alla stipulazione da parte della PA di contratti a termine, è configurabile come una sorta di sanzione *ex lege* a carico del datore di lavoro. Per liquidazione del suddetto danno da perdita del lavoro è utilizzabile come criterio tendenziale, quello indicato dall'art. 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, apparendo, invece, improprio, il ricorso in via analogica sia al sistema indennitario onnicomprensivo previsto dalla L. n. 183 del 2010, art. 32 sia al criterio previsto dall'art. 18 St.lav., trattandosi di criteri che, per motivi diversi, non hanno alcuna attinenza con l'indicata fattispecie". (Cass. 30/12/2014 n. 27481)

A parere della Suprema Corte, in punto di risarcimento del danno, la Corte di Giustizia si era già espressa (CGUE 12 dicembre 2013 Papalia C-50/13, peraltro su rinvio pregiudiziale del Tribunale di Aosta), nel senso che, come chiarito dalla Corte di giustizia nel caso Papalia, il risarcimento al lavoratore in caso di abuso di contratti a tempo determinato non può essere condizionato ad una prova eccessivamente difficile o impossibile, poiché ciò sarebbe lesivo del principio di effettività. La disciplina nazionale di settore sul risarcimento del danno va dunque interpretata conformemente al diritto europeo, e segnatamente a quanto statuito nella sentenza Papalia.

Spostando l'attenzione al contesto normativo, con un primo approccio dedicato al contratto a termine per poi seguire la disamina anche di altri istituti, si evidenziano alcune disposizioni protese a superare il fenomeno del precariato, nell'ottica di un parziale adeguamento alle disposizioni comunitarie. Si richiama la nuova disposizione introdotta dalla legge di stabilità 2013 (Legge 24 dicembre

2012, n. 228 pubblicata in Gazzetta Ufficiale 29 dicembre 2012, n. 302) in vigore dal 1° gennaio 2013, che ha novellato l' art. 35 del d.lgs n. 165/2001, inserendo il comma 3-bis. Tale norma ha inteso fissare un principio generale valevole per tutte le pubbliche amministrazioni nel recitare quanto segue: "le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico: a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando; b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di collaborazione coordinata e continuativa nell'amministrazione che emana il bando [...]".

Con decreto legge 31 agosto 2013, n. 101 convertito in legge 30 ottobre 2013, n. 125, all'art. 4, comma 9, è stata prevista la facoltà delle amministrazioni di prorogare oltre il limite massimo dei 36 mesi i rapporti di lavoro a termine dei soggetti interessati alle procedure di reclutamento speciale transitorio fino al completamento delle stesse e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2016.

La proroga "finalizzata" ai sensi dell'art. 4, comma 9, D.L. n. 101/2013 prevede testualmente". Le amministrazioni pubbliche che nella programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, riferita agli anni dal 2013 al 2016, prevedono di effettuare procedure concorsuali ai sensi dell'articolo 35, comma 3-bis, lettera a) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o ai sensi del comma 6 del presente articolo, possono prorogare, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia e, in particolare, dei limiti massimi della spesa annua per la stipula dei contratti a tempo determinato previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, i contratti di lavoro a tempo determinato dei soggetti che hanno maturato, alla data di pubblicazione della legge di conversione del presente decreto, almeno tre anni di servizio alle proprie dipendenze. La proroga può essere disposta, in relazione al proprio effettivo fabbisogno, alle risorse finanziarie disponibili e ai posti in dotazione organica vacanti, indicati nella programmazione triennale di cui al precedente periodo, fino al completamento delle procedure concorsuali e comunque non oltre il 31 dicembre 2016 [..]

Per il comparto sanità di recente, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 6 marzo 2015 (in Gazzetta Ufficiale del 23 aprile 2015, n. 94), è stata

disposta la disciplina delle procedure concorsuali riservate per l'assunzione di personale precario del comparto sanità.

Il decreto legislativo n. 368/2001, applicabile al pubblico impiego in forza del rinvio operato dall'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 all'art. 5 comma 4-bis prevede, eccezionalmente, la possibilità di prorogare il contratto oltre il limite massimo dei 36 mesi mediante un'apposita procedura negoziale che coinvolge datore di lavoro e parti sindacali. A tale ipotesi (cd. proroga ordinaria) è stata aggiunta quella prevista dal D.L. n. 101/2013, (cd. proroga finalizzata), concernente la proroga disposta per consentire la conclusione delle procedure di reclutamento speciale transitorio.

In presenza di una riserva di legge introdotta dalla legge di stabilità 2013, non sono state apportate modifiche alle regole dettate dall'articolo 35 del DLgs n. 165/2001, piuttosto sono state dettate delle proroghe alle disposizioni per la stabilizzazione dei lavoratori precari. Tali proroghe allungano sostanzialmente fino alla fine del 2018, il termine iniziale era fissato al 31 dicembre 2016, la possibilità di utilizzare le norme speciali dettate dal DL n. 101/2013. Esse consentono la stabilizzazione dei dipendenti che hanno raggiunto l'anzianità almeno triennale presso lo stesso ente. Per tali stabilizzazioni non devono essere spese risorse superiori al 50% di quelle che l'ente può nell'anno destinare alle assunzioni di personale. Queste stabilizzazioni possono essere disposte attraverso concorsi pubblici in cui ai precari è riservato fino al 40% dei concorsi, quale percentuale garantita con riferimento allo stesso concorso e non come somma dei concorsi banditi.

In ambito diverso rispetto al contratto a termine, tra le disposizioni emanate per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea, l'attenzione è ora rivolta alla Legge Europea 2013-bis (legge 30 ottobre 2014, n. 161) attuativa di 5 provvedimenti della UE, al fine di prevenire nuove procedure di infrazione. Infatti, al Capo III della legge vi sono le Disposizioni in materia di lavoro e di politiche sociali e in particolare, sub. Art. 13 le modifiche in materia di salute e sicurezza dei lavoratori durante il lavoro (procedura di infrazione n. 2010/4227); sub. art. 14 Disposizioni in materia di orario di lavoro del personale delle aree dirigenziali del ruolo sanitario del Servizio Sanitario nazionale (procedura d'infrazione n. 2011/4185); art. 15 in materia di salute e sicurezza per il lavoro a bordo delle navi da pesca (procedura d'infrazione n. 2011/2098); art. 16 in materia di licenziamenti collettivi procedura d'infrazione n. 2007/4652 sentenza Corte di giustizia del 13/02/2014 nella causa C-596/12.

In particolare, in virtù dell'art. 14 della legge europea 2013-bis si è giunti all'espresa abrogazione di alcune norme palesemente contrarie alla normativa comunitaria, in aggiunta alla cessazione dell'ambito di applicazione della disciplina del CCNL sulle deroghe all'orario di lavoro. Il testo di rilievo è il seguente: "1. Decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono abrogati il comma 13 dell'articolo 41 del decreto-legge 25 giugno

2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e il comma 6-bis dell'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66. 2. [.....] 3. Nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 17 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e successive modificazioni, al fine di garantire la continuità nell'erogazione dei livelli essenziali delle prestazioni, i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto sanità disciplinano le deroghe alle disposizioni in materia di riposo giornaliero del personale del Servizio sanitario nazionale preposto ai servizi relativi all'accettazione, al trattamento e alle cure, prevedendo altresì equivalenti periodi di riposo compensativo, immediatamente successivi al periodo di lavoro da compensare, ovvero, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, adeguate misure di protezione del personale stesso. Nelle more del rinnovo dei contratti collettivi vigenti, le disposizioni contrattuali in materia di durata settimanale dell'orario di lavoro e di riposo giornaliero, attuative dell'articolo 41, comma 13, del decreto- legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, e dell'articolo 17, comma 6-bis, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, cessano di avere applicazione a decorrere dalla data di abrogazione di cui al comma 1”.

Pertanto, l'intervenuta abrogazione e disapplicazione "decorre" dal 25 novembre 2015 .

Tale locuzione “cessano di avere applicazione” così come precisato dalla normativa, all'interno del nuovo assetto ordinamentale attribuito ai CCNL, ci induce a dover riflettere sulla portata della riforma e sulla gerarchia delle fonti nel settore pubblico e privato, così come delineata.

La legge europea 2013 bis, sub art. 16, ha introdotto modifiche “all'art. 24 legge 23 luglio del 1991, n. 223 in materia di licenziamenti collettivi, per l'inclusione dei dirigenti, di seguito il testo di legge”.

1. All'articolo 24 legge 23 luglio 1991 n. 223, e successive modificazioni, sono apportate le seguenti modificazioni.

a) al comma 1 primo periodo, dopo le parole: “più di quindici dipendenti” sono inserite le seguenti: “compresi i dirigenti”;

b) dopo il comma 1-quater è inserito il seguente:

1-quinquies. «Nel caso in cui l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore, ricorrendo le condizioni di cui al comma 1, intende procedere al licenziamento di uno o più dirigenti, trovano applicazione le disposizioni di cui all'art. 4, commi 1, 2 e 3, primo e quarto periodo. All'esame di cui all'art. 4, commi 5 e 7, relativo ai dirigenti eccedenti, si procede in appositi incontri. Quando risulta accertata la violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, l'impresa o il datore di lavoro non imprenditore è tenuto al pagamento in favore del dirigente di un'indennità' in misura

compresa tra dodici e ventiquattro mensilità' dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e alla gravità' della violazione, fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità' contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro»;

c) al comma 2, le parole: commi 1 e 1bis sono sostituite dalle seguenti:” commi 1, 1bis e 1-quinquies”

Parametrando tale disposizione normativa e il contenuto dei decreti attuativi del Jobs Act, anche in termini indennitari, vi è da chiedersi quale rapporto sussiste tra quanto previsto dalla legge europea 2013 -bis e i “diversi” criteri utilizzati , nello specifico, dal decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23, sub art. 10, sui licenziamenti collettivi.

Il diritto del lavoro è sostanzialmente mutato, tutti gli istituti e le prerogative di legge sono stati ridefiniti, in modo "alquanto" puntuale, rispetto ai precedenti interventi normativi , da rendere apparentemente gravoso il ruolo dell'interprete e del giurista.

Ogni disposizione normativa e contrattuale non potrà che essere rispettosa delle direttive e, quindi, dei requisiti minimi prescritti a livello europeo sulle condizioni di lavoro e di impiego, di informazione e consultazione dei lavoratori. Tali requisiti si riconducono pertanto alla finalità primaria coltivata dall'UE di promuovere il progresso sociale e di migliorare le condizioni di vita e di lavoro.

Analizzando sommariamente anche il decreto legislativo 15 giugno 2015 n. 81 sub. Art. 3, recante nuove disposizioni sulla disciplina delle mansioni, contenente tra l'altro la previsione di assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori, con una modifica sostanziale dell'art. 2103 c.c., si può desumere l'abbassamento delle tutele che mal si concilia con l'obbligo di uniformarsi al diritto del lavoro europeo.

In materia di formazione, promozione e crescita professionale dell'individuo, diverse appaiono le strategie attuate dall'UE, protese al riconoscimento, salvaguardia e sostegno delle competenze e qualifiche, anche a livello settoriale, rafforzando in particolare il coinvolgimento e la cooperazione delle parti sociali (Strategia di Lisbona a Europa 2020) .

Occorrerà pertanto procedere alla disamina approfondita dell'intera normativa nazionale per giungere ad una interpretazione più conforme alle prescrizioni europee, per evitare ulteriori infrazioni e disapplicazioni in via giudiziaria.

I contratti a termine nel pubblico impiego:

La sentenza della Corte Suprema di Cassazione a Sezioni Unite n. 5072 del 15/03/2016. A cura di Avv. Manuela Samantha Misceo.

Dopo una lunga querelle sull'annosa questione della reiterazione dei contratti a termine nel comparto pubblico, le Sezioni Unite della Corte Suprema hanno statuito, con la recentissima sentenza n. 5072 del 15/03/2016, alcuni fondamentali principi di diritto.

Nello specifico, hanno confermato, riconoscendolo ed ancorandolo a parametri di quantificazione normativamente determinati, il diritto del lavoratore, assunto dalla Pubblica Amministrazione con abusivo ricorso ai contratti a termine, al risarcimento del danno.

La sentenza n. 5072/2016, in particolare, si sofferma sull'esame della normativa interna in tema di rapporto di lavoro precario alle dipendenze della P.A., analizzandone tratti comuni ed elementi differenziali con quella inerente ai contratti di lavoro precario privati, nonché vagliandone la compatibilità con il diritto comunitario.

Il *punctum dolens* della vicenda è costituito - secondo le SS.UU. - dal sistema di tutele che il legislatore appronta a fronte di pratiche abusive di precarizzazione da parte della P.A., attesa l'impossibile conversione di un rapporto precario pubblico in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ex art. 36, co. 5, del D. Lgs. n. 165/2001.

La sentenza in esame ha ribadito, infatti, con articolate motivazioni, l'esclusione della conversione del rapporto da tempo determinato in tempo indeterminato in ambito di pubblico impiego, a causa del dettato dell'art. 36 T.U. n. 165/01, che, come riferito, ha resistito al vaglio di costituzionalità ed è stato ritenuto dalla Corte di Giustizia Europea in linea con la disciplina comunitaria in materia di contratti a termine.

All'esito di articolata disamina e ripercorrendo le più significative statuizioni della giurisprudenza comunitaria, le SS.UU. hanno considerato la compatibilità con l'ordinamento comunitario ed il regime costituzionale del sistema sanzionatorio interno (italiano), soffermandosi così sull'esame del profilo del risarcimento del danno ex art. 36 co. 5 D. Lgs. 165/2001.

Operando perciò una interpretazione adeguatrice alla disciplina comunitaria della norma interna volta a soddisfare l'esigenza di tutela del lavoratore evidenziata dalla Corte di Giustizia, le Sezioni Unite del Supremo Consesso hanno fatto riferimento al regime risarcitorio previsto per l'abuso nel ricorso al contratto a termine nel lavoro privato dall'articolo 32 comma 5, L. n. 183/2010, reputandolo norma contigua a quella dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001.

Infatti, secondo le SS.UU., poiché il sistema sanzionatorio predisposto dal Legislatore nel settore privato non è pedissequamente applicabile anche al rapporto di lavoro pubblico - atteso il vincolo imposto dall'art. 36, co. 5, D.Lgs. n. 165/2001, che nel rimandare all'art. 35 stesso Decreto, ribadisce il vincolo della

previa procedura selettiva per l'accesso ai ruoli dello Stato - in tali ipotesi l'abusivo ricorso ai contratti di lavoro a termine viene stigmatizzato con il solo risarcimento del danno, da quantificarsi ex art. 32 L. 183/2010, norma applicabile anche nel settore pubblico e ritenuta dal Supremo Consesso ossequiosa dei principi comunitari, che richiedono che la sanzione debba essere effettiva, proporzionale e dissuasiva.

Da ciò, la Corte Suprema ha definito il principio per cui: “Nel regime del lavoro pubblico contrattualizzato in caso di abuso del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato da parte di una p.a. il dipendente, che abbia subito la illegittima precarizzazione del rapporto di impiego, ha diritto, fermo restando il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato posto dall'art. 36 comma 5 d.lg. 30 marzo 2001 n. 165, al risarcimento del danno previsto dalla medesima disposizione con esonero dall'onere probatorio nella misura e nei limiti di cui all'art. 32 comma 5 l. 4 novembre 2010 n. 183, e quindi nella misura pari ad un'indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 l. 15 luglio 1966 n. 604”.

Normativa e documentazione nazionale

- Decreto Legislativo n. 50/2016 - Decreto sugli Appalti
- Legge 25 febbraio 2016, n. 21 (c.d. Milleproroghe) di conversione del Decreto Legge 30 dicembre 2015, n. 210.
- Legge delega 28 gennaio 2016 n. 11 - Legge delega sugli appalti pubblici
- Decreto legislativo n. 8/2016 – Depenalizzazioni: omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali.
- Legge 28 dicembre 2015, n. 208 - (Legge di Stabilità 2016)
- DPCM 4 dicembre 2015 – Autorizzata assunzione di personale nel comparto sicurezza-difesa, Arma dei Carabinieri, Polizia di Stato e Guardia di Finanza.

Osservatorio della giurisprudenza

**Licenziamento illegittimo, collaborazioni fuori dall'indennizzo.
Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Sentenza 18 aprile 2016 n. 7685**

In tema di licenziamento illegittimo, dal risarcimento del danno dovuto al lavoratore non si detrae l'aliunde perceptum ossia quelle somme di denaro guadagnate tra il licenziamento e il provvedimento di reintegra nel posto di lavoro, se tale reddito deriva da un'attività di lavoro autonomo già svolta in costanza di rapporto di lavoro dipendente e prima del recesso datoriale.

La Corte di Appello di Milano si uniforma alla Cassazione: lavorare sino a 70anni è una opzione, non un diritto.

Corte di Appello di Milano, Sentenza n. 331/2016

Con la sentenza n. 331/2016 pubblicata 4 marzo 2016 la Corte di Appello di Milano, che in passato si era pronunciata in senso diverso, prende atto della pronuncia a Sezioni Unite della Corte di Cassazione n. 17589/2015. Nello specifico, relativamente all'ambito di applicabilità dell'art. 24, comma 4, D.L. n. 201 del 2011 (convertito dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214), viene confermato che deve escludersi la sussistenza in capo al lavoratore di un diritto soggettivo potestativo alla prosecuzione dell'attività lavorativa fino al raggiungimento del 70° anno di età.

Legittimo il licenziamento per G.M.O. per conseguire un maggior profitto per l'impresa.

Corte di Cassazione, Sentenza 18 novembre 2015, n. 23620

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo quando sia finalizzato non solo a evitare perdite economiche ma anche a conseguire un maggior arricchimento per l'impresa e, quanto alla finalità perseguita per mezzo dell'attuata riduzione del personale, essa si sottrae al controllo giudiziale.

Eventi:

Eventi sul Territorio

- **Seminario formativo – “Maternità Paternità Lavoro tra Jobs Act e legge di stabilità 2016”**

Bari, 05/05/2016, Palazzo di Giustizia, ore 9.15 – 13.00 e dalle 14.00 – 17.00

- **“Ciclo di seminari”**

in collaborazione con Ordine degli Avvocati di Bari, Scuola Superiore della Magistratura Struttura Didattica Territoriale della C.A. di Bari, Ordine dei Consulenti del Lavoro - Consiglio Provinciale di Bari ed Università degli Studi di Bari "Aldo Moro" - Dipartimento di Giurisprudenza

13-05-2016

"Lavoro part-time e intermittente"

10-06-2016

"Ammortizzatori sociali"

24-06-2016

"Subordinazione, autonomia e collaborazioni"

Bari, **dal 05-02-2016 al 24-06-2016**, c/o Palazzo di Giustizia, Aula Magna della Corte d'Appello, Piazza De Nicola, ore 15.30 alle 19.00.

Eventi nazionali

- **“La maternità nel lavoro: diritto o libertà?”**

Firenze, **03-05-2016**, Università degli studi di Firenze, dipartimento di Scienze Giuridiche, aula D4 1.15, via delle Pandette 35, ore 14

- **“Legge, Istituzione e Autonomia collettiva dopo il Jobs Act”**

L' Aquila, **03-05-2016**, Sala Conferenze Confindustria, Loc. Campo di Pile, ore 14:30

- **AIDP Lombardia – Jobs Act: cos'è cambiato ad un anno dall'entrata in vigore della legge**

Milano, **05-05-2016**, Palazzina ANMIG, Salone Valente, Via Freguglia 14, ore 14.30

- **“Welfare tra diritti e sostenibilità socio-economica delle prestazioni”**

Catania, **06-05-2016**, c/o Palazzo di Giustizia, Aula delle Adunanze, Piazza G. Verga, ore 15.30

- **“Quale diritto per il lavoro”**

Ravenna, **06-05-2016**, Sala Muratori, via Baccarini 3, ore 15:00-17:00

Ravenna, **07-05-2016**, Sala Muratori, via Baccarini 3, ore 10:00-13:00

- **“Il reddito minimo garantito: nozione, funzioni e alcune questioni de jure condendo”**

Firenze, **10-05-2016**, Università degli studi di Firenze, dipartimento di Scienze Giuridiche, aula D4 1.15, via delle Pandette 35, ore 14

- **“Collective Bargaining and “Jobs Act”: the new Issues of Law Implementation through Company-Level Collective Agreements”**

Venezia, **11-05-2016**, Università Ca' Foscari, Dipartimento di Management, San Giobbe - Cannaregio, 873, aula Saraceno, ore 14.30

- **“Poteri del datore di lavoro e tutela della dignità e professionalità del lavoratore al tempo del Jobs Act”**

Roma, **12-05-2016**, Corte di Cassazione, Piazza Cavour, Aula Magna, ore 15:00

- **“2016 Seri Outreach”**

Roma, **19-05-2016**, Fondazione Giacomo Brodolini, Via solferino 32, ore 14:30-17:30

Roma, **20-05-2016**, Fondazione Giacomo Brodolini, Via solferino 32, ore 9:30-18:00

Roma, **21-05-2016**, Fondazione Giacomo Brodolini, Via solferino 32, ore 9:30-11:00

- **Convegno AGI**

Perugia, **dal 09 all' 11-06-2016**, Teatro Morlacchi, Piazza Morlacchi 13.

- **“Legge e contrattazione collettiva nel diritto del lavoro post- statuario”**

Napoli, **16-06-2016**, Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, Aula Magna storica, Corso Umberto I, 40, ore 14.30

Napoli, **17-06-2016**, Aula Coviello, Via Porta di Massa, 32, ore 9.30-17:30

- **“3rd International Seminar on International and Comparative Labour Law | Sustainable Development, Global Trade and Social Rights”**

Venezia, **19-06-2016**, Università Ca' Foscari, Dipartimento di Economia, Cannaregio 873, ore 17:00-19:00

Venezia, **dal 20 al 25-06-2016**, Università Ca' Foscari, Dipartimento di Economia, Cannaregio 873, ore 9:00-14:30

PER LA VISUALIZZAZIONE IN PDF DI ALLEGATI E DOCUMENTI CLICCARE SUL SEGUENTE LINK:

<http://www.ordineavvocati.bari.it/default.asp?idlingua=1&idContenuto=2512>

Il **Notiziario del Lavoro** è diretto da Pierfrancesco Zecca

Comitato Scientifico

- Pierfrancesco Zecca
- Carmen De Girolamo
- Michele Imperio
- Manuela Misceo