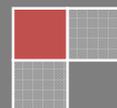


2018

E-book pratico al Processo del Lavoro

Aggiornato con riforma Fornero anche in relazione al Jobs Act

dirittolavoro.org
AA.VV. 26/02/2016



Sommario

1. Campo di applicazione	7
100 IL RITO DEL LAVORO	7
105 ART. 409 N. 1: RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO PRIVATO	9
110 INDICI DI RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO.....	11
115 CENNI SUL LAVORO A DOMICILIO.....	12
120 ART. 409 N. 2: RAPPORTI DI MEZZADRIA, ED ALTRI RAPPORTI AGRARI	14
125 ART. 409 N. 3: RAPPORTI DI AGENZIA E RAPPRESENTANZA COMMERCIALE.....	15
130 ART. 409 N. 3 CAPOVERSO: RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA ...	16
140 ART. 409 N. 4 E 5: RAPPORTI DI LAVORO DEI DIPENDENTI DI ENTI PUBBLICI.....	19
2. Strumenti di risoluzione extragiudiziali	
200 ART. 410 C.P.C. IL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE.....	
205 IL TENTATIVO FACOLTATIVO DI CONCILIAZIONE.....	
210 LA FASE INTRODUTTIVA.....	
215 GLI ESITI DEL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE E GLI ALTRI TIPI DI CONCILIAZIONE	
220 I NUOVI ARBITRATI DI LAVORO: A) L'ARBITRATO DAVANTI ALLA COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE PRESSO LA DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO	
225 B) L'ARBITRATO SINDACALE, C) L'ARBITRATO AD HOC E D) L'ARBITRATO AMMINISTRATO PRESSO GLI ORGANI DI CERTIFICAZIONE.....	
230 E) L'ARBITRATO IRRITUALE DI LAVORO IN BASE A CLAUSOLE COMPROMISSORIE CERTIFICATE	
3. Il processo di primo grado	
300 IL PROCESSO DI PRIMO GRADO: GIUDICE COMPETENTE.....	

310	COMPETENZA TERRITORIALE.....
315	INCOMPETENZA
320	COMPETENZA NEL RAPPORTO DI AGENZIA
325	IL PROCESSO.....
330	DIFESA DELLA P.A.
4.	Costituzione della parti
405	I REQUISITI DI CUI AI NUMERI 1 E 2.....
410	I REQUISITI DI CUI AI NUMERI 3 E 4.....
415	CONCLUSIONI
420	MEZZI DI PROVA E DOCUMENTI
430	CONTEGGI
435	I DOCUMENTI ALLEGATI
440	I CONTRATTI COLLETTIVI.....
5.	Svolgimento del processo.....
500	DEPOSITO DEL RICORSO
505	NOTIFICA.....
510	ISTANZA DI ANTICIPAZIONE E NOTIFICA.....
515	LA COSTITUZIONE DEL CONVENUTO
520	LA MANCATA COSTITUZIONE DEL CONVENUTO.....
525	LA PLURALITÀ DI PARTI NEL PROCESSO DEL LAVORO
530	VERIFICA DELLA REGOLARITÀ DEGLI ATTI E DEI DOCUMENTI E DELLA COSTITUZIONE.....
535	LA FASE ISTRUTTORIA.....

540	I FATTI NON CONTESTATI
545	INTERROGATORIO LIBERO E TENTATIVO DI CONCILIAZIONE.....
550	L'ISTRUZIONE PROBATORIA.....
555	LE DEDUZIONI ISTRUTTORIE.....
560	I POTERI ISTRUTTORI DEL GIUDICE DEL LAVORO
565	AMMISSIONE E ASSUNZIONE DEI MEZZI DI PROVA
570	LA PRODUZIONE DEI DOCUMENTI
575	LA CONSULENZA TECNICA D'UFFICIO
580	L'ISPEZIONE.....
6.	I provvedimenti
600	LE ORDINANZE ANTICIPATORIE,
605	LA SENTENZA
610	IL CONTENUTO DELLA SENTENZA.....
615	L'ESECUTORIETÀ DELLA SENTENZA E LA SOSPENSIONE DELLA PROVVISORIA ESECUTIVITÀ
7.	Sospensione e interruzione del processo
700	LA SOSPENSIONE NECESSARIA PER PREGIUDIZIALITÀ
705	L'ESTINZIONE.....
8.	Le Impugnazioni.....
805	ASPETTI GENERALI
810	L'APPELLO. LE SENTENZE APPELLABILI
815	IL GIUDICE D'APPELLO
820	LA PROPOSIZIONE DELL'APPELLO

825	LA COSTITUZIONE DELL'APPELLATO E L'APPELLO INCIDENTALI	
830	IL DIVIETO DI NUOVE DOMANDE E NUOVE ECCEZIONI	
835	LE NUOVE PROVE E L'ISTRUZIONE PROBATORIA IN APPELLO	
840	LA DISCUSSIONE E I PROVVEDIMENTI IN APPELLO.....	
845	IL RICORSO PER CASSAZIONE.....	
9.	Procedimenti speciali	
900	LE OPPOSIZIONI ALL'ESECUZIONE	
905	L'ESECUZIONE FORZATA IN MATERIA DI LAVORO	
910	L'OPPOSIZIONE ALL'ESECUZIONE EX ART. 615 C.P.C.	
915	L'OPPOSIZIONE AGLI ATTI ESECUTIVI EX ART. 617 C.P.C.	
920	IL PROCEDIMENTO MONITORIO.....	
925	IL PROCEDIMENTO PER CONVALIDA DI SFATTO	
930	I PROCEDIMENTI CAUTELARI.....	
10.	Il rito Fornero	22
1000	INTRODUZIONE.....	96
1005	L'AMBITO DI APPLICAZIONE	96
1010	CONSEGUENZE DI ERRONEA SCELTA DEL RITO E SUA OBBLIGATORIETÀ.....	
1015	IL CUMULO DI DOMANDE.....	
1020	GRADI E FASI DEL RITO	
1020	DURATA DEL PROCESSO	
11.	La repressione della condotta antisindacale.....	
1100	INTRODUZIONE.....	

1105 INTRODUZIONE LA NOZIONE DI ORGANISMI LOCALI

1110 IL RITO PER LA REPRESSIONE DELLA CONDOTTA ANTISINDACALE

1. Campo di applicazione

100 Il rito del lavoro

E' applicabile alle c.d. controversie individuali di lavoro, definite dall'art. 409 c.p.c., il quale recita:

Si osservano le disposizioni del presente capo nelle controversie relative a:

- 1) rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;
- 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
- 5) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

A seguito dell'istituzione del giudice unico del lavoro, tutte le suddette controversie sono di competenza del tribunale in composizione monocratica in funzione del giudice del lavoro, qualunque ne sia il valore.

Rimangono, dunque **escluse** dal rito lavoro le seguenti fattispecie:

- Le azioni collettive promosse dai sindacati, se non nei casi di repressione della condotta antisindacale del datore di lavoro (v. infra al cap. 11) ai sensi dell'art. 28, 2° e 3° comma, Stat. Lav.;
- Si deve poi negare la legittimazione delle associazioni sindacali (OO.SS.) ad agire in giudizio per la tutela collettiva dei singoli aderenti o per l'interpretazione e l'applicazione dei contratti collettivi.
- Il credito azionato "in executivis" dal difensore del lavoratore munito di procura nella sua veste di distrattario delle spese di lite, ancorché consacrato in un provvedimento del giudice del lavoro, non condivide la natura dell'eventuale credito fatto valere in giudizio, cui semplicemente accede, ma ha natura ordinaria, corrispondendo ad un diritto autonomo del difensore, che sorge

direttamente in suo favore e nei confronti della parte dichiarata soccombente. Conseguentemente, non opera con riferimento al detto credito la competenza per materia del giudice del lavoro, prevista per l'opposizione all'esecuzione dall'art. 618 bis cod. proc. civ. (Cass., Sez. VI, Ordinanza n. 24691 del 06-12-2010);

- Le controversie concernenti le **invenzioni** del lavoratore, le quali sono di competenza esclusiva delle Sezioni specializzate in materia di impresa (art. 134, D.Lgs. 30/2005; art. 2, comma 1, D.L. 1/2012 convertito in legge n. 27/2012);
- Controversie tra datore di lavoro ed eredi del lavoratore che agiscono iure proprio;
- Domande dirette al pagamento di somme di denaro (e non di mero accertamento) verso un datore di lavoro fallito (in tal caso si applica il rito fallimentare);
- Domande relative a cause di responsabilità promosse contro organi amministrativi e di controllo, i direttori generali e i liquidatori delle società, delle mutue assicuratrici e società cooperative delle associazioni in partecipazione e dei consorzi (combinato disposto degli articoli 144 *ter* disp. att. c.p.c. e art. 50 *bis* c.p.c.).

Inoltre, i limiti di deducibilità e rilevabilità di ufficio previsti dall'art. 38 c.p.c. in ordine all'incompetenza per valore non possono trovare applicazione nell'ambito delle controversie soggette al rito del lavoro, che peraltro hanno a regola della attribuzione della relativa competenza il diverso criterio della materia.

In ordine all'applicabilità del rito lavoro e dunque con riferimento alla rilevabilità della competenza da parte del Giudice del Lavoro, secondo la giurisprudenza (Cass. Sez. Lav., sent. n. 7736 del 07-06-2000) qualora la parte convenuta in giudizio contesti la competenza del giudice adito secondo le regole ordinarie ed affermi quella per materia del giudice del lavoro, perché il giudice possa

escludere “ictu oculi” l’esistenza di un rapporto ex art. 409 cod. proc. civ. - e negare la competenza del giudice del lavoro - occorre che l’inesistenza di rapporti siffatti si desuma dalle stesse asserzioni delle parti, nel corso e nei limiti dell’esame deliberativo del reale oggetto della controversia che il giudice deve compiere ai fini della verifica della propria competenza, senza la necessità di procedere ad ulteriori indagini e senza che rilevino questioni riguardanti il merito della controversia. Ne consegue che la controversia relativa al compenso da corrispondere per un rapporto di lavoro nella quale non vi sia accordo tra le parti in merito alla natura autonoma o subordinata del rapporto, alla sua esatta qualificazione come rapporto di agenzia o di procacciamento di affari e, quindi, al giudice competente, deve essere attribuita alla competenza del giudice del lavoro in quanto le suddette questioni relative alla qualificazione del rapporto, così come le questioni attinenti alla mancata iscrizione del lavoratore nell’albo degli agenti, riguardando il merito della controversia, non rilevano ai fini processuali.

105 Art. 409 n. 1: Rapporti di lavoro subordinato privato

Ai fini dell’art. 409 c.p.c., l’espressione “controversie relative a rapporti di lavoro” designa ogni controversia in cui la pretesa fatta valere in giudizio si ricolleggi ad un rapporto di lavoro subordinato, sia esso in atto, oppure estinto, o anche solo da costituirsi. Pertanto, fra le controversie suddette debbono includersi anche quelle relative a vantati diritti all’assunzione o ad altri nascenti dalla mancata assunzione, in violazione degli obblighi contrattuali o di legge.

Per controversie relative a rapporti di lavoro subordinato debbono intendersi non solo quelle relative alle obbligazioni caratteristiche del rapporto di lavoro ma anche quelle nelle quali la pretesa fatta valere si colleghi direttamente al detto rapporto, nel senso che questo, pur non costituendo la causa petendi di tale pretesa, si presenti come antecedente e presupposto necessario - non meramente occasionale - della situazione di fatto in ordine alla quale viene invocata la tutela giurisdizionale.

Il rito c.d. lavoro si applica innanzitutto a tutti i rapporti di carattere privato e di natura subordinata, anche se estranei all’esercizio dell’impresa (ad esempio, lavoro domestico, lavoro a domicilio - v. par. 115 - o presso enti religiosi o politici).

Per controversie relative a rapporti di lavoro subordinato debbono intendersi non solo quelle relative alle obbligazioni caratteristiche del rapporto di lavoro ma anche quelle

nelle quali la pretesa fatta valere si colleghi direttamente al detto rapporto, nel senso che questo, pur non costituendo la causa petendi di tale pretesa, si presenti come antecedente e presupposto necessario - non meramente occasionale - della situazione di fatto in ordine alla quale viene invocata la tutela giurisdizionale (Cass. sent. n. 22818/2009).

Il carattere distintivo del rapporto di lavoro subordinato (di cui all'art. 2094 c.c., che qualifica il prestatore di lavoro subordinato come colui che: "si obbliga, mediante retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore") è ovviamente costituito dalla **subordinazione**, concetto che non è identificato espressamente dal nostro ordinamento.

L'indice principale del rapporto di lavoro subordinato è costituito dalla cosiddetta **eterodirezione**, cioè l'assoggettamento del lavoratore al **potere direttivo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro**.

L'eterodirezione, quale elemento imprescindibile ai fini della configurabilità di un rapporto di natura subordinata, è destinata evidentemente a manifestarsi in modo differente a seconda della posizione ricoperta dal lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale e, soprattutto, delle diverse tipologie di organizzazioni nelle quali il lavoratore è inserito. Tuttavia, rilevato che semplici direttive generali e programmatiche, così come un generale controllo estrinseco dell'attività lavorativa, costituiscono elementi compatibili anche con la prestazione di lavoro autonomo, il potere direttivo deve normalmente determinare, più che la prestazione del lavoro, il modo di svolgimento della stessa e, dunque, deve essere esercitato in modo tale da

garantire un proficuo inserimento della prestazione nell'organizzazione datoriale, al fine della realizzazione degli interessi aziendali.

La subordinazione consiste, quindi, nella messa a disposizione delle proprie forze a favore del datore di lavoro che le indirizza per i suoi scopi personali (ed imprenditoriali) e si esplica nell'assoggettamento della prestazione ai criteri direttivi del datore, non rilevando altri impegni da parte del lavoratore se non quello di eseguire prestazioni di lavoro subordinato.

Nella pratica può essere molto difficile individuare la sussistenza del rapporto di lavoro, spettando peraltro il relativo onere della prova al lavoratore, non potendosi presumere un rapporto di lavoro subordinato nemmeno *iuris tantum*.

110 **Indici di rapporto di lavoro subordinato**

Soccorrono quindi degli indicatori dottrinali e giurisprudenziali, i quali hanno appunto individuato degli **indici** che consentono all'interprete (e nel nostro caso al giudice) di poter catalogare un determinato rapporto come di lavoro subordinato.

Il criterio principale è quello sopracitato (assoggettamento al potere direttivo, di controllo e disciplinare del datore di lavoro), ma la giurisprudenza ha individuato ulteriori criteri (secondari) che possono contraddistinguere il lavoro subordinato: collaborazione, inserimento nell'impresa, continuità e sistematicità della prestazione lavorativa, vincolo di orario (anche in ordine alle ferie), forma della retribuzione, scadenza determinata e periodica della retribuzione, mancanza di rischio di impresa in capo al lavoratore, oggetto della prestazione, compenso della prestazione lavorativa stabilito in funzione della quantità del lavoro svolto e non del risultato conseguito, esclusività della prestazione lavorativa in favore di un unico soggetto.

Bisogna evidenziare che nessuno dei suddetti criteri è di per sé idoneo a configurare un rapporto di lavoro subordinato poiché l'esistenza del vincolo della subordinazione deve

essere concretamente apprezzato dal giudice di merito con riguardo alla specificità del caso concreto.

Ad esempio in tema di qualificazione del rapporto di lavoro caratterizzato da prestazioni lavorative dotate di notevole contenuto intellettuale è stato ritenuto (Cassazione sent. n. 22289/2014) che l'esistenza della subordinazione, in assenza di univoci indici di assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro, va accertata sulla base di criteri distintivi sussidiari, quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione della retribuzione, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la sussistenza o meno di poteri di autorganizzazione in capo al prestatore di lavoro.

Inoltre, ai fini della distinzione fra lavoro subordinato e lavoro autonomo, deve attribuirsi maggiore rilevanza alle concrete modalità di svolgimento del rapporto, da cui è ricavabile l'effettiva volontà delle parti (iniziale o sopravvenuta), rispetto al "nomen iuris" adottato dalle parti.

Su quest'ultimo punto il Tribunale di Milano (sez. Lavoro, sentenza del 13.03.2015) ha stabilito che nel contratto di **associazione in partecipazione** l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Il contratto di associazione in partecipazione con apporto di prestazione lavorativa da parte dell'associato va distinto dal contratto di lavoro subordinato; a tal fine, pure avendo indubbio rilievo il "nomen iuris" usato dalle parti, occorre accertare se lo schema negoziale pattuito abbia davvero caratterizzato la prestazione lavorativa o se questa si sia svolta con lo schema della subordinazione.

Infine è evidente che l'onere di provare la sussistenza degli indici identificativi del rapporto di lavoro subordinato incombe su chi ne invoca l'esistenza.

115 **Cenni sul lavoro a domicilio**

Si ritiene opportuno offrire brevi cenni sul lavoro a domicilio, categoria sempre più in utilizzata negli ultimi tempi.

Il lavoratore a domicilio è definito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18 dicembre 1973 n. 877 come: "...chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie

prime o accessorie e attrezzature proprie dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi”.

Dunque, il lavoro a domicilio è, per espressa volontà del Legislatore, di tipo subordinato.

Inoltre, per integrare la fattispecie, non è strettamente necessario che la prestazione lavorativa sia svolta presso il luogo in cui risiede il lavoratore, essendo sufficiente che la predetta sia eseguita presso i locali di cui egli abbia la disponibilità.

Infine è necessario che l'attività sia svolta personalmente dal lavoratore (o con l'aiuto - limitatamente all'esecuzione delle prestazioni accessorie - dei propri familiari, a patto che questi ultimi siano conviventi e a carico del lavoratore a domicilio).

Secondo la Cassazione (sentenza n. 21954/2007) perché possa reputarsi integrata la fattispecie di lavoro a domicilio, secondo i requisiti dettati dall'art. 1 della legge n. 877 del 1973 (come modificato dall'art. 2 della legge n. 858 del 1980), occorre, anzitutto, che il prestatore esegua il lavoro, nel proprio domicilio oppure in un locale di cui abbia la disponibilità, personalmente ovvero anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata o di apprendisti, nonché sia tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore per quel che riguarda le modalità di esecuzione, le caratteristiche e i requisiti del lavoro da svolgere, e che, inoltre, il datore di lavoro possa fare affidamento sulla prestazione del lavorante a domicilio, prestazione che si inserisce così nel ciclo produttivo aziendale e diviene elemento integrativo dell'attività imprenditoriale.

Inoltre, il lavoratore a domicilio (Cassazione sentenza n. 21594/2004) realizza una forma di decentramento produttivo, in cui l'oggetto della prestazione assume rilievo non come risultato, ma come estrinsecazione di energie lavorative, resa in maniera continuativa all'esterno dell'azienda, e però organizzata e utilizzata in funzione complementare e sostitutiva del lavoro eseguito all'interno di essa; correlativamente il vincolo di subordinazione viene a configurarsi come inserimento dell'attività del lavoratore nel ciclo produttivo aziendale, del quale la prestazione lavorativa da lui resa - pur se in ambienti esterni all'azienda e con mezzi e attrezzature anche proprie del lavoratore stesso ed eventualmente anche con l'ausilio dei suoi familiari, purché conviventi e a carico - diventa elemento integrativo (cosiddetta subordinazione tecnica). Né valgono di per sé a escludere la configurabilità del suddetto tipo di rapporto, l'iscrizione del lavoratore nell'albo delle imprese artigiane, ovvero l'emissione di fatture per il pagamento delle prestazioni eseguite, oppure la circostanza che il lavoratore svolga la sua attività per una pluralità di committenti.

Infine, la disposizione di legge indica che, non assume, alcuna rilevanza per la configurabilità dell'istituto in commento la circostanza che le materie prime oppure i

mezzi per la realizzazione della prestazione siano o meno di proprietà dell'imprenditore datore di lavoro.

Nel lavoro a domicilio, quindi, la subordinazione può dirsi "attenuata" in quanto si realizza una forma di decentramento produttivo caratterizzato dal fatto che l'oggetto della prestazione del

lavoratore viene in rilievo non come risultato ma in funzione complementare o sostitutiva del lavoro eseguito all'interno dell'azienda talchè il vincolo di subordinazione consiste, non nell'inserimento del prestatore nell'organizzazione dell'impresa, ma nell'inserimento dell'attività del prestatore nel ciclo produttivo aziendale, di cui quest'ultimo, benchè operante all'esterno e pur con la predisposizione di propri mezzi e attrezzature, diviene elemento integrato. Pertanto, la subordinazione, pur costituendo elemento essenziale del rapporto, si atteggia in forma attenuata e speciale in deroga alla figura generale di cui all'art. 2094 c.c., ragion per cui non è richiesta la continuità sistematica della prestazione lavorativa, nè che le prescrizioni circa il lavoro da svolgere siano analitiche, specifiche e reiterate ma è sufficiente che le prescrizioni stesse siano inizialmente impartite una volta per tutte al prestatore.

La subordinazione "attenuata", propria del lavoro a domicilio, si caratterizzerebbe, quindi, per la circostanza che la prestazione lavorativa, sebbene resa al di fuori del contesto aziendale, sarebbe comunque legata all'organizzazione del datore di lavoro o più precisamente al ciclo produttivo dello stesso.

120 Art. 409 n. 2: Rapporti di mezzadria, ed altri rapporti agrari

Ferma restando la competenza delle sezioni specializzate agrarie (l.n. 320/63; D.lgs. 150/2011), il rito lavoro si applica altresì rapporti ai mezzadria, colonia parziaria,

compartecipazione agraria, affitto a coltivatore diretto, nonché agli altri contratti agrari. In particolare:

- la mezzadria è un contratto agrario d'associazione con il quale un proprietario di terreni (chiamato concedente) e un coltivatore (detto mezzadro), si dividono (normalmente a metà) i prodotti e gli utili di un'azienda agricola. La direzione dell'azienda spetta al concedente. Nel contratto di mezzadria, il mezzadro rappresenta anche la sua famiglia (detta famiglia colonica);
- i coloni sono coloro che apportano al fondo o al terreno agricolo il parziale lavoro del nucleo familiare in assenza di casa colonica o di podere vero e proprio;
- i coltivatori diretti sono una categoria di lavoratori autonomi impegnati nella coltivazione diretta dei terreni agricoli o all'allevamento e custodia del bestiame.

Tali tipologie di soggetti, insieme con gli imprenditori agricoli professionali, sono iscritti all'apposita gestione speciale dell'assicurazione IVS (art. 1 l.n. 1047/57)

125 art. 409 n. 3: Rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale

L'Agente è colui che assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto dell'altra, verso retribuzione, la conclusione di contratti in una zona determinata (art. 1742 c.c.). Nell'ipotesi in cui all'agente è conferita dal preponente la rappresentanza per la conclusione dei contratti ricorre la figura dell'agente commerciale con rappresentanza (detto anche rappresentante di commercio) (art. 1753 c.c.). Per stabilire se una parte contrattuale rivesta o meno la qualifica di agente commerciale non ha rilievo la terminologia utilizzata dai contraenti. Questi non hanno insomma il potere di qualificare arbitrariamente il rapporto. La qualificazione della relazione va invece effettuata secondo criteri oggettivi. Occorre quindi fare riferimento alla struttura contrattuale posta in essere e, soprattutto, a come il rapporto tra i contraenti si realizza concretamente. Le parti non hanno, quindi, il potere di escludere

l'applicazione degli artt. 1742 e ss. c.c. Ad ogni modo, il rito lavoro si applica anche in assenza di una vera e propria subordinazione (v. par. 110), fatto salvo il carattere prettamente personale della prestazione. Infatti, sfugge alla competenza del giudice del lavoro l'agente individuale che operi con rilevante apporto di mezzi e di collaboratori perché, in tal caso, viene meno il requisito della personalità.

130 Art. 409 n. 3 capoverso: Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa

Il collaboratore coordinato e continuativo (cosiddetto **co.co.co**) è il lavoratore che si impegna a svolgere in via continuativa una prestazione prevalentemente personale a favore del committente e in coordinamento con quest'ultimo, ma senza che sussista alcun vincolo di subordinazione (v. par. 105).

Secondo la Cassazione (sent. n. 7785 del 20-08-1997) per ritenere l'esistenza dei cosiddetti rapporti di collaborazione contemplati dall'art. 409, n. 3, c.p.c., devono sussistere i seguenti tre requisiti: la continuità, che ricorre quando la prestazione non sia occasionale ma perduri nel tempo e che importa un impegno costante del prestatore a favore del committente; la coordinazione, intesa come connessione funzionale derivante da un protratto inserimento nell'organizzazione aziendale o, più in generale, nelle finalità perseguite dal committente e caratterizzata dall'ingerenza di quest'ultimo nell'attività del prestatore; la personalità, che si ha in caso di prevalenza del lavoro personale del preposto sull'opera svolta dai collaboratori e sull'utilizzazione di una struttura di natura materiale.

Sui parla, in questo caso, comunemente di **parasubordinazione**. Come è noto, nel nostro sistema giuridico la prestazione lavorativa può essere resa con due differenti modalità: rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo.

Orbene il lavoro in questione costituisce una soluzione intermedia che va a disciplinare fattispecie di lavoro non inquadrabili nell'ambito dell'autonomia o in quello della subordinazione.

Il lavoro parasubordinato si caratterizza per essere una collaborazione di carattere autonomo con i seguenti elementi peculiari:

- continuità della prestazione (che ricorre quando la prestazione non sia occasionale, ma perduri nel tempo con un legame funzionale fra collaboratore e committente);

- coordinamento con la struttura dell'imprenditore (inserimento del collaboratore nell'organizzazione del committente e, in senso lato, nelle finalità perseguite dal committente);
- apporto prevalentemente personale (vi deve essere una prevalenza del lavoro del collaboratore, rispetto ai mezzi da lui utilizzati per rendere la prestazione).

Si tratta dei rapporti così detti "parasubordinati", nell'ambito dei quali la prestazione viene resa da un lavoratore autonomo, ma in coordinamento con l'organizzazione dell'azienda committente.

Il primo riconoscimento normativo della fattispecie si rinviene nella legge 11 agosto 1973, n. 533, che ha modificato l'art. 409 c.p.c., introducendo nel processo del lavoro una nuova figura di rapporto di lavoro, distinto sia dal rapporto di lavoro subordinato che dal contratto d'opera. Si tratta dei c.d. "rapporti di collaborazione" che, secondo l'art. 409, n. 3. c.p.c., si concretano "in una prestazione d'opera continuativa e coordinata prevalentemente personale anche se non a carattere subordinato".

Quanto alle caratteristiche del rapporto, esse sono date anzitutto dalla continuazione, ossia

dall'attitudine della prestazione a soddisfare un interesse durevole delle parti, e dal coordinamento con l'attività dell'imprenditore.

Sinteticamente, per ritenere esistente un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, occorre accertare la sussistenza dei tre requisiti sopra indicati-

Un particolare tipo di co.co.co. è stata la collaborazione coordinata **a progetto**. Bisogna premettere che storicamente i rapporti di lavoro parasubordinato hanno rappresentato per lungo tempo uno degli strumenti di maggiore flessibilità nell'ambito del mercato del lavoro italiano, utilizzato molte volte impropriamente per mascherare

veri e propri rapporti di lavoro subordinato e ciò anche al fine di ricavarne dei vantaggi sotto il profilo dei costi di gestione del rapporto stesso.

Al fine di porre rimedio alla suddetta problematica l'art. 61, comma 1, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 ha previsto che "i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, di cui all'art. 409, n. 3, del codice di procedura civile devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa".

La norma, in ultima analisi, nell'ottica di porre un freno all'utilizzo improprio delle collaborazioni coordinate e continuative, ha previsto che ogni rapporto di collaborazione coordinata, quindi, fatta eccezione per le ipotesi tassativamente previste dalla legge, deve necessariamente poter essere ricondotto ad uno o più progetti specifici o a programmi di lavoro, ovvero a fasi di un programma di lavoro che dovranno poi essere gestiti dal collaboratore in autonomia.

Da ultimo, la sezione lavoro della Corte di Cassazione (Cass. civ. Sez. lavoro, 21 ottobre 2014, n. 22289) ha ribadito che anche nel contratto di collaborazione a progetto - disciplinato dagli artt. 61 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, pur essendo lo stesso caratterizzato da un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale, riconducibile ad uno o più progetti specifici (essendo stato tolto ogni riferimento al programma o fase di esso dalla L. n. 92/2012, art. 1, commi da 23 a 25), funzionalmente collegati al raggiungimento di un risultato finale determinati dal committente, ma gestiti dal collaboratore senza soggezione al potere

direttivo altrui - il *nomen iuris* non deve costituire un fattore assorbente, essendo al contrario fondamentale esaminare il comportamento complessivo delle parti, in un momento successivo alla conclusione del contratto e quindi nella pratica estrinsecazione dello stesso. In pratica serve l'accertamento di una nuova - ed eventuale - diversa volontà eventualmente intervenuta nel corso del rapporto, soprattutto laddove la stessa sia diretta a modificarne la natura.

140 art. 409 n. 4 e 5: Rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici

Il rito lavoro si applica, infine, anche ai dipendenti di enti pubblici (sia economici che non) salvo che la legge non stabilisca diversamente. L'estensione di cui ai n. 4 e 5 dell'art. 409 c.p.c. è da ritenere completamente superata e priva di qualunque contenuto precettivo, a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 68 D.Lgs. n. 29/1993, ora sostituito dall'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001, il quale prevede che: "Sono devolute al giudice ordinario, in funzione di giudice del lavoro, tutte le controversie relative ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2" (ossia "tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.").

Restano, invece, devolute alla giurisdizione del giudice amministrativo le controversie in materia di **procedure concorsuali** per l'assunzione dei dipendenti delle pubbliche

amministrazioni, nonché, in sede di giurisdizione esclusiva, le controversie relative ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 3, ivi comprese quelle attinenti ai diritti patrimoniali connessi (art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001).

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

10. Il rito Fornero

1000 Introduzione

La legge n. 92/2012 del 28 giugno 2012, rubricata “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” (c.d. legge Fornero) regola all’art. 1, comma 47 e seguenti, uno speciale rito applicato alle controversie aventi ad oggetto l’impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall’art. 18 della L. 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni.

La *ratio* della disciplina è quella di diminuire il tempo del processo, nelle ipotesi ritenute meritevoli. D’altro canto, l’introduzione del nuovo rito ha comportato numerose difficoltà applicative che di seguito verranno affrontate

1005 L’ambito di applicazione

Per espressa indicazione dell’art. 1, comma 47, l.n. 92/2012, il procedimento oggetto della presente disamina si applica “alle controversie aventi ad oggetto l’impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall’art. 18 L. 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni”.

Va da sé che l’applicazione del rito si determina sulla base della prospettazione di colui che introduce il processo (nella specie di parte ricorrente) e, quindi, sulla scorta del contenuto di ricorso (salvo che si tratti di un contenuto evidentemente strumentale all’utilizzo del rito speciale).

Ne consegue che il rito si applica in relazione ai licenziamenti intimati dai datori di lavoro che hanno i requisiti dimensionali previsti dall’art. 18, comma 8, l.n. 300/1970. Poiché l’art. 18 resta una appendice sul piano sanzionatorio della legge n. 604/1966, il rito non si applica neppure ai licenziamenti del dirigente, in periodo di prova, al recesso dal contratto di lavoro a tempo determinato (in quest’ultimo caso, qualora manchi il licenziamento).

Inoltre a seguito della riforma dovuta al Jobs Act, il rito Fornero non si applica, in linea di massima, ai licenziamenti di lavoratori assunti **dopo l'entrata in vigore del D.lgs n. 23 del 4 marzo 2015** (cioè dal 06 marzo 2015, cfr. art. 11 D.lgs 23/2015).

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro

Pagina mancante. Per ricevere l'intero libro dona un importo a tuo piacere (anche di un euro), effettuando un bonifico bancario su questo IBAN

IT36F0310403402000000100863

intestato a: Migliaccio Roberto

Indica la tua e-mail nella causale del bonifico. Riceverai l'intero libro e ci aiuterai a realizzare un sito gratuito sul processo del lavoro