



Raccolta della giurisprudenza

SENTENZA DELLA CORTE (Ottava Sezione)

13 marzo 2014*

«Rinvio pregiudiziale — Politica sociale — Direttiva 1999/70/CE — Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato — Clausola 4 — Nozione di “condizioni di impiego” — Termine di preavviso di risoluzione di un contratto di lavoro a tempo determinato — Differenza di trattamento rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato»

Nella causa C-38/13,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Sąd Rejonowy w Białymstoku (Polonia), con decisione del 14 gennaio 2013, pervenuta in cancelleria il 25 gennaio 2013, nel procedimento

Małgorzata Nierodzik

contro

Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy,

LA CORTE (Ottava Sezione),

composta da C.G. Fernlund, presidente di sezione, A. Ó Caoimh (relatore) e C. Toader, giudici,

avvocato generale: J. Kokott

cancelliere: A. Calot Escobar

vista la fase scritta del procedimento,

considerate le osservazioni presentate:

- per il governo polacco, da B. Majczyna, in qualità di agente;
- per la Commissione europea, da M. Owsiany-Hornung e D. Martin, in qualità di agenti,

vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

* Lingua processuale: il polacco.

Sentenza

- 1 La domanda di pronuncia pregiudiziale verte sull'interpretazione delle clausole 1 e 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro»), che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (GU L 175, pag. 43), nonché dell'articolo 1 di tale direttiva.
- 2 Tale domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Nierodzik, infermiera assistente, ed il suo ex datore di lavoro, il Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy (ospedale psichiatrico pubblico ed autonomo «Dottor Stanisław Deresz de Choroszcz»; in prosieguo: lo «Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej»), riguardo alla risoluzione del contratto di lavoro a tempo determinato che la legava a quest'ultimo.

Contesto normativo

Diritto dell'Unione

- 3 Dal considerando 14 della direttiva 1999/70, fondata sull'articolo 139, paragrafo 2, CE, emerge che le parti contraenti dell'accordo quadro hanno inteso, tramite la sua conclusione, migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione, nonché creare un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.
- 4 Ai sensi dell'articolo 1 della suddetta direttiva, il suo scopo è «attuare l'accordo quadro (...), che figura nell'allegato, concluso (...) fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE)».
- 5 Il terzo comma del preambolo dell'accordo quadro è redatto nei termini seguenti:

«Il presente accordo stabilisce i principi generali e i requisiti minimi relativi al lavoro a tempo determinato, riconoscendo che la loro applicazione dettagliata deve tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali. Esso indica la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni, e un uso dei contratti di lavoro a tempo determinato accettabile sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori».
- 6 Conformemente alla clausola 1, lettera a), dell'accordo quadro, quest'ultimo ha per obiettivo di «migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione».
- 7 La clausola 2 dell'accordo quadro, intitolata «Campo d'applicazione», al punto 1 prevede quanto segue:

«Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro».

- 8 La clausola 3 dell'accordo quadro, intitolata «Definizioni», così dispone:
1. «Ai fini del presente accordo, il termine “lavoratore a tempo determinato” indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.
 2. Ai fini del presente accordo, il termine “lavoratore a tempo indeterminato comparabile” indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze. In assenza di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile nello stesso stabilimento, il raffronto si dovrà fare in riferimento al contratto collettivo applicabile o, in mancanza di quest'ultimo, in conformità con la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali».
- 9 La clausola 4 dell'accordo quadro, intitolata «Principio di non discriminazione», al punto 1 prevede quanto segue:

«Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive».

Il diritto polacco

- 10 Risulta dal fascicolo di cui dispone la Corte che, in applicazione dell'articolo 32, paragrafo 1, della legge che istituisce un codice del lavoro (Ustawa – Kodeks pracy), del 26 giugno 1974 (Dz. U. del 1998, n. 21, posizione 94; in prosieguo: il «codice del lavoro»), ciascuna parte può mettere fine, mediante preavviso, ad un contratto di lavoro concluso per un periodo di prova o a tempo indeterminato. A norma dell'articolo 32, paragrafo 2, del codice del lavoro, il contratto di lavoro termina alla scadenza di un termine di preavviso.
- 11 L'articolo 33 del medesimo codice, concernente il termine di preavviso applicabile ai contratti a tempo determinato, prevede quanto segue:
- «Al momento della conclusione di un contratto di lavoro a tempo determinato di durata superiore ai sei mesi, le parti possono prevedere la facoltà di risolvere il contratto prima della sua scadenza con un preavviso di due settimane».
- 12 A norma dell'articolo 36, paragrafo 1, del suddetto codice, «[i]l termine di preavviso stipulato in un contratto di lavoro a tempo indeterminato dipende dall'anzianità di servizio maturata presso il datore di lavoro interessato ed è pari a:
- 1) due settimane se il lavoratore è stato occupato meno di 6 mesi,
 - 2) un mese se il lavoratore è stato occupato almeno 6 mesi,
 - 3) tre mesi se il lavoratore è stato occupato almeno 3 anni».

Controversia principale e questione pregiudiziale

- 13 La sig.ra Nierodzik è stata alle dipendenze dello Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej per il periodo dal 12 maggio 1986 al 15 febbraio 2010. Le parti erano legate, per la parte essenziale del periodo in questione, da un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Il 15 febbraio 2010 esse hanno posto fine di comune accordo a tale contratto su domanda della ricorrente nel procedimento principale, la quale intendeva fruire di una pensione anticipata.
- 14 In seguito lo Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej ha concluso con la sig.ra Nierodzik, per il periodo dal 16 febbraio 2010 al 3 febbraio 2015, un contratto di lavoro di durata determinata a tempo parziale. In forza di tale contratto lo Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej aveva la facoltà, alla scadenza di un termine di preavviso di due settimane, di risolvere il contratto stesso unilateralmente senza dover giustificare una rottura siffatta.
- 15 Il 3 aprile 2012 lo Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej ha notificato alla sig.ra Nierodzik la risoluzione unilaterale del suddetto contratto indicandole che quest'ultimo avrebbe preso fine alla scadenza del termine di preavviso di due settimane, cioè il 21 aprile 2012.
- 16 Ritenendo che la conclusione, per un periodo di vari anni, di un contratto di lavoro a tempo determinato fosse illegittima e tendesse ad aggirare la legislazione nazionale nonché a privarla dei diritti di cui avrebbe potuto avvalersi se avesse fruito di un contratto a tempo indeterminato, la sig.ra Nierodzik ha citato lo Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej dinanzi al Sąd Rejonowy w Białymstoku (Tribunale regionale di Białymstok). Essa chiede che il contratto di lavoro a tempo determinato sia riqualificato come contratto a durata indeterminata e, pertanto, che sia riconosciuto che avrebbe dovuto fruire di un termine di preavviso pari a tre mesi.
- 17 Il giudice del rinvio solleva una questione sulla compatibilità con l'accordo quadro della legislazione nazionale dal momento che l'applicazione di quest'ultima implicherebbe una differenza di trattamento tra i lavoratori a tempo indeterminato ed i lavoratori a tempo determinato. Su tale base il giudice in parola rileva che l'articolo 33 del codice del lavoro prevede che le parti le quali concludono un contratto di lavoro a tempo determinato di durata superiore a sei mesi possano prevedere nel contratto un termine di preavviso di due settimane, mentre, nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, il termine in questione sarebbe variato, a norma dell'articolo 36, paragrafo 1, di tale codice, entro una durata compresa tra due settimane e tre mesi, in funzione dell'anzianità di servizio del dipendente interessato.
- 18 Dato quanto precede, il Sąd Rejonowy w Białymstoku ha deciso di sospendere il giudizio e di sottoporre alla Corte la seguente questione pregiudiziale:

«Se l'articolo 1 della direttiva [1999/70], la clausola 1 dell'[accordo quadro], la clausola 4 dell'[accordo quadro] nonché il principio generale del diritto [dell'Unione] concernente il divieto di discriminazione in base alla tipologia di contratto di lavoro debbano essere interpretati nel senso che ostano ad una normativa nazionale la quale prevede, per la determinazione della durata del preavviso ai fini della riduzione dei contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, regole diverse, meno favorevoli dal punto di vista dei lavoratori assunti con contratti di lavoro a tempo determinato, rispetto alle regole applicabili per la determinazione della durata del preavviso di risoluzione dei contratti di lavoro a tempo indeterminato, e, in concreto, se essi ostino alla normativa nazionale (l'articolo 33 [del codice del lavoro]) che introduce, per la risoluzione dei contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore ai sei mesi, un termine di preavviso fisso di due settimane, indipendente dall'anzianità di servizio del lavoratore, mentre la durata del preavviso di risoluzione nel caso dei contratti a tempo indeterminato è subordinata all'anzianità di servizio dei lavoratori e può variare da due settimane a tre mesi (articolo 36, paragrafo 1, [...] del codice del lavoro)».

Sulla questione pregiudiziale

- 19 Con la prima questione, il giudice del rinvio chiede, in sostanza, se la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, letta in combinato disposto con l'articolo 1 della direttiva 1999/70 e con la clausola 1 dell'accordo quadro nonché con il principio di non discriminazione, debba interpretarsi nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella in questione nel procedimento principale, la quale prevede, ai fini della risoluzione dei contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore ai sei mesi, la possibilità di applicare un termine di preavviso fisso di due settimane a prescindere dall'anzianità del lavoratore interessato, mentre la durata del preavviso di risoluzione nel caso di contratti a tempo indeterminato è stabilita in funzione dell'anzianità del lavoratore interessato e può variare da due settimane a tre mesi.
- 20 La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro afferma il divieto di trattare, per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.
- 21 Occorre quindi accertare preliminarmente se la durata del preavviso di un contratto di lavoro a tempo determinato rientri nella nozione di «condizioni di impiego» ai sensi della suddetta disposizione.
- 22 A tal proposito occorre rammentare che, ai sensi della clausola 1, lettera a), dell'accordo quadro, uno degli obiettivi di quest'ultimo è di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione. Del pari, il preambolo dell'accordo quadro precisa, al suo terzo comma, che esso «indica la volontà delle parti sociali di stabilire un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni». Il considerando 14 della direttiva 1999/70 indica a tal fine che l'obiettivo dell'accordo quadro consiste, in particolare, nel miglioramento della qualità del lavoro a tempo determinato, fissando requisiti minimi atti a garantire l'applicazione del principio di non discriminazione (sentenza del 22 dicembre 2010, *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, C-444/09 e C-456/09, Racc. pag. I-14031, punto 47).
- 23 L'accordo quadro, in particolare la sua clausola 4, mira a dare applicazione al suddetto principio nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di impiego di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare questi lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato (sentenze del 13 settembre 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Racc. pag. I-7109, punto 37, nonché *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, cit., punto 48).
- 24 In considerazione degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro, secondo la giurisprudenza consolidata della Corte, la clausola 4 dell'accordo quadro deve essere intesa nel senso che esprime un principio di diritto sociale dell'Unione il quale non può essere interpretato in modo restrittivo (v., in tal senso, sentenze *Del Cerro Alonso*, cit., punto 38, e del 15 aprile 2008, *Impact*, C-268/06, Racc. pag. I-2483, punto 114).
- 25 La Corte ha dichiarato che il criterio decisivo per determinare se una misura rientri nell'ambito delle «condizioni di impiego» ai sensi della suddetta clausola è precisamente quello del criterio dell'impiego, ossia del rapporto di lavoro sussistente fra un lavoratore e il suo datore di lavoro (v., in tal senso, sentenza del 12 dicembre 2013, *Carratù*, C-361/12, punto 35).
- 26 La Corte ha già ritenuto in proposito che rientrano nella nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, le indennità triennali di anzianità di servizio (v., in tal senso, citate sentenze *Del Cerro Alonso*, punto 47; *Gavieiro Gavieiro e Iglesias Torres*, punti da 50 a 58, nonché ordinanza del 18 marzo 2011, *Montoya Medina*, C-273/10, punti da 32 a 34) e l'indennità che un datore di lavoro è tenuto a versare ad un lavoratore a causa dell'illecita apposizione di un termine al contratto di lavoro (sentenza *Carratù*, cit., punto 38).

- 27 Nel caso di specie occorre rilevare che la normativa nazionale in questione verte sulle condizioni per la risoluzione di un contratto di lavoro a tempo determinato. Orbene, un'interpretazione della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro che escludesse dalla definizione della nozione di «condizioni di impiego», ai sensi di tale disposizione, le condizioni di risoluzione in parola equivarrebbe a ridurre, in spregio all'obiettivo assegnato alla suddetta disposizione, l'ambito di applicazione della tutela accordata ai lavoratori a tempo determinato contro le discriminazioni.
- 28 Si deve inoltre rilevare che la nozione di «condizioni di impiego» figura anche sia nella direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (GU L 303, pag. 16), sia nella direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204, pag. 23). Orbene, occorre constatare che, ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 e dell'articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54, le condizioni di lavoro comprendono, segnatamente, le condizioni di licenziamento. Quanto all'accordo quadro, la portata della nozione di «condizioni di impiego», ai sensi della clausola 4, punto 1, di quest'ultimo, è per analogia simile.
- 29 Alla luce dei suddetti elementi, si deve considerare che il termine di preavviso di risoluzione dei contratti di lavoro a tempo determinato rientra nella nozione di «condizioni di impiego» ai sensi di tale clausola 4, punto 1.
- 30 Per quanto concerne l'applicazione della suddetta clausola 4, punto 1, è necessario esaminare, in primo luogo, se la situazione dei lavoratori a tempo determinato e quella dei lavoratori a tempo indeterminato, di cui trattasi nel procedimento principale, siano comparabili.
- 31 Al riguardo, per stabilire se le persone interessate esercitino un lavoro identico o simile ai sensi dell'accordo quadro, occorre, in conformità delle clausole 3, punto 2, e 4, punto 1, di quest'ultimo, verificare se, tenuto conto di un insieme di fattori, quali la natura del lavoro, le condizioni di formazione e le condizioni di impiego, sia possibile ritenere che tali persone si trovino in situazioni comparabili (sentenza del 18 ottobre 2012, Valenza e a., da C-302/11 a C-305/11, punto 42 e giurisprudenza citata).
- 32 Spetta quindi al giudice del rinvio verificare se la ricorrente nei procedimenti principali, allorché esercitava le sue funzioni presso lo Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo determinato, si trovasse in una situazione comparabile a quella dei dipendenti di ruolo assunti a tempo indeterminato da questo stesso datore di lavoro nel corso del medesimo periodo (v., per analogia, sentenza Valenza e a., cit., punto 43 e giurisprudenza citata).
- 33 Nella fattispecie, se il suddetto giudice constata che la ricorrente nel procedimento principale effettuava un lavoro simile o identico a quello di un lavoratore a durata indeterminata, occorre considerare che la ricorrente stessa si trovava in una situazione comparabile a quella dei lavoratori a tempo indeterminato. In proposito il fatto che la suddetta ricorrente, assunta grazie ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato, occupasse in precedenza il medesimo posto può costituire un indizio che permette di concludere che la sua situazione di lavoratore a tempo determinato era comparabile a quella di una persona assunta a tempo indeterminato.
- 34 In un'ipotesi siffatta è giocoforza constatare che la durata del periodo di preavviso precedente alla risoluzione del contratto di lavoro della ricorrente nel procedimento principale, fissata senza tener conto dell'anzianità di quest'ultima, è stata di due settimane, mentre, se la sig.ra Nierodzik fosse stata assunta in forza di un contratto di lavoro a tempo indeterminato, tale durata, calcolata in funzione dell'anzianità del lavoratore, sarebbe stata di un mese, cioè il doppio della durata del periodo di

preavviso di cui ha fruito la ricorrente. L'unico elemento che potrebbe distinguere la situazione della sig.ra Nierodzik da quella di un lavoratore a tempo indeterminato sembra essere la natura temporanea del rapporto di lavoro che la legava al suo datore di lavoro.

- 35 Risulta da quanto precede che l'applicazione di durate diverse del preavviso costituisce una differenza di trattamento nelle condizioni di impiego.
- 36 In secondo luogo, quanto all'esistenza di un'eventuale giustificazione oggettiva ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, il governo polacco fa valere argomenti relativi alla differenza di natura ed oggetto che distinguono i contratti di lavoro a tempo determinato dai contratti di lavoro a tempo indeterminato. Nel caso di specie la differenza fra i due tipi di contratto di lavoro risiederebbe nella loro durata nonché nella stabilità del rapporto di lavoro.
- 37 Orbene, per quanto concerne la differenza di natura tra i suddetti contratti di lavoro, è necessario ricordare in proposito che, secondo la Corte, il richiamo alla mera natura temporanea del lavoro non può configurare una ragione oggettiva (v., in tal senso, sentenza Valenza e a., cit., punto 52 e giurisprudenza citata).
- 38 Infatti una differenza di trattamento quanto alle condizioni di impiego tra i lavoratori a tempo determinato ed i lavoratori a tempo indeterminato non può essere giustificata da un criterio che, in maniera generale ed astratta, si riferisce alla durata stessa dell'impiego. Ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro è sufficiente a giustificare una differenza siffatta priverebbe della loro sostanza le finalità della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro. Invece di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato e di promuovere la parità di trattamento perseguita sia dalla direttiva 1999/70 che dall'accordo quadro, il ricorso ad un criterio del genere equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione sfavorevole ai lavoratori a tempo determinato (ordinanza del 9 febbraio 2012, Lorenzo Martínez, C-556/11, punto 50 e giurisprudenza citata).
- 39 Per quanto riguarda l'argomento del governo polacco secondo il quale il contratto di lavoro a tempo determinato favorirebbe la stabilità del rapporto di lavoro, è giocoforza constatare che quest'ultima non può costituire una ragione oggettiva, ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro, al fine di legittimare una differenza di trattamento come quella in questione nel procedimento principale.
- 40 Dato l'insieme delle precedenti considerazioni, occorre risolvere la questione sollevata dal giudice del rinvio dichiarando che la clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella in questione nel procedimento principale, la quale prevede, ai fini della risoluzione dei contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore ai sei mesi, la possibilità di applicare un termine di preavviso fisso di due settimane a prescindere dall'anzianità del lavoratore interessato, mentre la durata del preavviso di risoluzione nel caso dei contratti a tempo indeterminato è fissata in funzione dell'anzianità del lavoratore interessato e può variare da due settimane a tre mesi, quando tali due categorie di lavoratori si trovano in situazioni comparabili.

Sulle spese

- 41 Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese. Le spese sostenute da altri soggetti per presentare osservazioni alla Corte non possono dar luogo a rifusione.

Per questi motivi, la Corte (Ottava Sezione) dichiara:

La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che osta ad una normativa nazionale, come quella in questione nel procedimento principale, la quale prevede, ai fini della risoluzione dei contratti di lavoro a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, la possibilità di applicare un termine di preavviso fisso di due settimane a prescindere dall'anzianità del lavoratore interessato, mentre la durata del preavviso di risoluzione nel caso dei contratti a tempo indeterminato è fissata in funzione dell'anzianità del lavoratore interessato e può variare da due settimane a tre mesi, quando tali due categorie di lavoratori si trovano in situazioni comparabili.

Firme