

***Somministrazione di lavoro e contratto a termine
nel prisma della temporaneità (Verona, 15.9.23)***

*di Antonio Carbonelli**

Buongiorno, e grazie innanzi tutto per l'invito a parlare in un convegno così interessante, e grazie anche a Laura Calafà per le belle parole.

1. - La domanda filosofico-giuridica è: cosa significa temporaneità?

Sul rapporto tra diritto nazionale e diritto europeo mi pare che non vi sia da spaventarsi: è come il rapporto di qualsiasi norma di legge con la Costituzione. Ma condivido l'idea di Laura Calafà di individuare dei punti fermi nell'interpretazione delle normative rilevanti.

In alcuni casi in cui la giurisprudenza costituzionale, o di cassazione, si trova a dover supplire alle inadempienze o alle incoerenze del legislatore nel delineare la disciplina di un istituto nell'ambito dell'ordinamento giuridico.

È stato il caso della Corte costituzionale, quando ha dovuto rendere conforme a Costituzione la disciplina giuridica dei licenziamenti nell'area di applicazione della tutela reale sia dopo la legge Monti-Fornero, sia dopo l'istituzione delle tutele c.d. crescenti.

È ora il caso della Corte di cassazione, che, nell'inerzia del legislatore, ha dovuto modificare per via interpretativa la disciplina giuridica del lavoro tramite agenzia interinale, o somministrazione di manodopera, e del contratto a tempo determinato nell'ordinamento nazionale.

Del resto, qualsiasi studente di giurisprudenza nelle prime lezioni del corso di diritto privato si sente spiegare l'art.12, comma 2 delle preleggi, per cui *se una controversia non può essere decisa con una precisa disposizione, si ha riguardo alle disposizioni che regolano casi simili o materie analoghe; se il caso rimane ancora dubbio, si decide secondo i principi generali dell'ordinamento giuridico dello Stato*. Dunque, non vedo perché non dovrebbero essere applicati i principi generali di diritto comunitario.

2. - Per oggi mi è stato chiesto di dire qualcosa sulla casistica che ho seguito. È una storia iniziata parecchi anni fa.

A monte di tutto sta la filosofia della modernità: la modernità si può rileggere come una grande reazione a un cristianesimo fattosi violento nella difesa e propagazione della fede cristiana. Quattrocento anni fa

Galileo ha rischiato di finire sul rogo, quando il sole girava ancora intorno alla terra.

Poi per prima cosa qualcuno ha enunciato il principio dell'empirismo, per cui il fondamento di tutte le nostre conoscenze è solo l'esperienza; qualcun altro ha portato alle estreme conseguenze il principio dell'empirismo, e con quella che ha chiamato per semplicità *Critica della ragion pura* ha dimostrato che, nell'ambito di una riflessione condotta su un piano esclusivamente razionale e non basata sulla sacra scrittura, non si può dimostrare l'esistenza di Dio e l'immortalità dell'anima; e in tal modo, senza volerlo ha finito per distruggere anche l'etica, senza riuscire a darle una base razionale alternativa e un movente alternativo, e così è rimasta sino a oggi.

Su tali non-basi, che possiamo chiamare materialismo teoretico, o apparente chiusura alla possibilità della trascendenza, e nichilismo etico, o apparente mancanza di valori e di punti di riferimento, hanno attecchito prima lo stalinismo e il nazismo, poi il liberismo economico, o fattori di diseguaglianza patrimoniale.

Quanto al liberismo economico, il disegno liberista è persino sorprendente, nella sua semplicità: come si fa ad arricchire chi ha già di più e a impoverire tutti gli altri, formando una società di despoti e di schiavi?

Molto semplice. Il disegno, sistematizzato dagli economisti austriaci Mises e Hayek nel 1922 e nel 1960 e propugnato oggi dalla *Mont Pèlerin Society* e dalle istituzioni che ad essa si collegano, consiste essenzialmente in tre punti: a) distruzione del diritto del lavoro e del sindacato, per ridurre il più possibile la remunerazione di ogni tipo di lavoro, anche professionale o intellettuale, a vantaggio dei profitti - b) distruzione di scuola, sanità e pensioni pubbliche, per ridurre il più possibile la tassazione a chi ha di più: chi ci guadagna? chi avrebbe più tasse da pagare; chi ci perde? chi avrebbe più bisogno di servizi pubblici, e non si può permettere la scuola a pagamento, la sanità a pagamento, e di mantenersi da solo durante la vecchiaia - c) distruzione del diritto e dello stato, c.d. *deregulation*, a livello sia nazionale sia internazionale, in tutto ciò che impedisce al pesce più grosso di divorare quello più piccolo.

3. - Veniamo dunque al lavoro tramite agenzia interinale e a tempo determinato. Qual è il modo migliore per ridurre il più possibile la

remunerazione del lavoro? Molto semplice, anche questo: formare quello che qualcuno chiamava esercito di riserva. Ossia, creare disoccupazione. Per innescare una concorrenza al ribasso nel livello delle retribuzioni.

In quest'ottica, nel 1989 l'economista inglese Hicks, inizialmente discepolo di Keynes, poi mutato di casacca, in un saggio dedicato all'economia monetaria, che ben difficilmente chi si interessa al diritto del lavoro è così folle da andare a leggere, ha il coraggio di teorizzare che *non è necessario che l'intera forza lavoro industriale sia stabile. Un'industria può avere un nucleo di lavoratori stabili, mentre gli altri sono occupati nella produzione con un rapporto meno stretto. Non c'è bisogno che il lavoro semi-qualificato, che può essere addestrato rapidamente, sia vincolato con un rapporto stretto. E è possibile che la tecnologia moderna tenda a richiedere sempre più un tipo di lavoro che consente un rapporto più labile.*

Il legislatore non se lo è fatto dire due volte. Otto anni dopo, la L.196/97 introduce per la prima volta nel nostro ordinamento il lavoro tramite agenzia interinale, e non sto a ripetervi la legislazione successiva.

Per una decina d'anni non si è sviluppato un grande contenzioso su lavoro interinale e contratti a termine. Anche se gli osservatori più attenti già all'inizio del 2000 mi avevano segnalato che del lavoro interinale veniva fatto un uso improprio, usandolo come un patto di prova prolungato, o come quello che già nel 2003 autorevole dottrina (Alleva) ha chiamato contratto di lavoro usa e getta, o come quello che le aziende chiamano strumento di flessibilità, ossia di licenziabilità.

Poi per alcuni anni si è sviluppato un contenzioso sul grado di specificità delle causali: con il paradosso che un contratto della durata di una settimana privo di causale era illegittimo, mentre una serie consecutiva di contratti prolungatasi per anni, ma con causali specifiche e una qualche corrispondenza nella realtà produttiva, erano legittimi.

4. - Quanto alle somministrazioni di manodopera in particolare, una volta eliminate le causali, una Corte territoriale è arrivata a dire che *la disciplina normativa della somministrazione ... [consentirebbe] la successione dei contratti di somministrazione senza alcuna soluzione di continuità e senza alcun limite di tempo ... anche in consecuzione, senza alcuna necessità che tra un contratto e l'altro intercorra un determinato lasso temporale, e senza alcun limite di tempo.* Si trattava di un caso di utilizzo di un lavoratore con le stesse mansioni per sette anni e con 56 tra contratti a proroghe.

Qualcuno, chi vi parla, viste le sentenze della Corte di Lussemburgo in materia di contratto a tempo determinato sulla base della Direttiva n.70/1999, ha cominciato ad accorgersi che anche in materia di lavoro tramite agenzia interinale esiste una direttiva comunitaria, la n.104/2008.

Ma come spesso accade, prima che un rilievo nuovo faccia presa nella giurisprudenza è dovuto passare un po' di tempo. Durante il quale, in questo caso, sono uscite almeno dodici sentenze di cassazione che hanno avallato la possibilità, in sostanza, di fare di tutto, e hanno negato che vi fosse una violazione del diritto comunitario (per inciso, omettendo di sollevare questione pregiudiziale dinanzi alla Corte di Lussemburgo ai sensi dell'art.267 TFUE, e violando così il diritto comunitario).

Nel frattempo, il Tribunale di Brescia, con un'ordinanza di 23 pagine del 16.10.18, aveva sollevato la pregiudiziale comunitaria.

E la Corte di Lussemburgo, con la sentenza KG del 14.10.20 nella causa C-681/18, in cui ho assistito il lavoratore ricorrente, ha esteso i principi già enunciati in materia di contratti a termine al lavoro tramite agenzia interinale e ha dichiarato che *L'articolo 5, paragrafo 5, prima frase, della direttiva 2008/104/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 novembre 2008, relativa al lavoro tramite agenzia interinale, deve essere interpretato nel senso che esso ... osta: a) a che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale – b) nonché ad una normativa nazionale che non preveda alcuna misura al fine di evitare l'assegnazione ad un medesimo lavoratore tramite agenzia interinale di missioni successive presso la stessa impresa utilizzatrice con lo scopo di eludere le disposizioni della direttiva 2008/104 nel suo insieme.*

Analoghe conclusioni si leggono nella sentenza Mercedes del 17.3.22.

Vale la pena di notare che nella decisione della sentenza KG era entrato a far parte del collegio giudicante quale componente anche il giudice belga Lenaerts, che è l'attuale Presidente dell'intera Corte di Lussemburgo: e chi conosce bene il galateo della Corte di Lussemburgo mi ha fatto notare che questo accade quando la Corte vuole sottolineare l'importanza della decisione che va ad assumere.

Sulla base di tali decisioni, per quanto riguarda le cause che ho seguito, all'esito dell'udienza di discussione del 10.5.22 la Corte di cassazione ha cassato otto sentenze della Corte d'appello di Brescia, con rinvio alla

Corte d'appello di Milano (cass. 22861/22 e altre successive - analoga decisione ha preso di recente cass. 1.8.23, n.23445).

Una delle cause è stata conciliata, con un bravo avvocato proprio di Verona. Nelle altre sette cause le controparti hanno voluto resistere, ottenendo la condanna al ripristino dei rapporti di lavoro e al pagamento dell'indennità risarcitoria nella misura massima di dodici mensilità attualmente prevista dalla legge applicata. Nessuna delle sentenze, già passate in giudicato, è stata poi impugnata per cassazione.

5. - Finisce tutto qui? No, ovviamente. Un primo problema ulteriore ha riguardato i rapporti di durata complessiva inferiore ai 36 mesi, qualificato dalla Corte di cassazione quale parametro tendenziale di durata massima dei rapporti a tempo determinato.

Sette su otto dei casi cassati con rinvio riguardavano somministrazioni durate oltre 36 mesi, per le quali c'è stato poco da discutere.

In un caso, però, i rapporti avevano avuto una durata complessiva di soli (soli, si fa per dire) 33 mesi, e la controparte poneva la questione dell'applicabilità dei principi enunciati dalla Corte di Lussemburgo anche a tali rapporti.

Con la sentenza n.162 del 20.3.23 la Corte d'appello di Milano ha risolto la questione in senso favorevole al lavoratore, dando applicazione dei principi enunciati dalla Corte di Lussemburgo.

Su questo punto vale la pena di soffermarsi in attimo, perché sono proprio questi gli elementi rilevanti, sia per l'avvocato che deve scrivere il ricorso o difendere l'azienda, sia per il giudice.

La sentenza KG del 14.10.20 nella motivazione ha avuto cura di precisare ai punti da 42 a 71 che il lavoro tramite agenzia interinale non può soddisfare esigenze di personale permanenti dell'impresa utilizzatrice interessata (punto 48), gli stati membri si devono adoperare affinché il lavoro tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice non diventi una situazione permanente per un lavoratore tramite agenzia interinale (punto 60), *la Direttiva 2008/104 osta a che uno Stato membro non adotti alcuna misura al fine di preservare la natura temporanea del lavoro tramite agenzia interinale* (punto 63), i giudici nazionali devono adoperarsi al fine di garantire la piena efficacia del diritto dell'Unione e di *pervenire a una soluzione conforme* allo scopo

perseguito da quest'ultimo (punto 64) e verificare se vi sia stata una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale tale da eludere *la natura temporanea del lavoro interinale* (punto 67).

In particolare, missioni successive assegnate al medesimo lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice eludono l'essenza stessa delle disposizioni della direttiva 2008/104 e costituiscono un abuso di tale forma di rapporto di lavoro, in quanto compromettono l'equilibrio realizzato da tale direttiva tra la flessibilità per i datori di lavoro e la sicurezza per i lavoratori, a discapito di quest'ultima (punto 70), e ciò in particolare quando in un caso concreto non viene fornita alcuna spiegazione oggettiva al fatto che l'impresa utilizzatrice interessata ricorra a una successione di contratti di lavoro tramite agenzia interinale, a maggior ragione laddove a essere assegnato all'impresa utilizzatrice in forza dei contratti successivi in questione sia sempre lo stesso lavoratore tramite agenzia interinale (punto 71).

I principi enunciati nella motivazione della sentenza KG del 14.10.20 della Corte di Lussemburgo, inoltre, sono stati confermati di recente dalle motivazioni della sentenza Mercedes del 17.3.22 nella causa C-232/20, che richiama la sentenza KG in vari punti (e precisamente, ne richiama il punto 41 al punto 33, il punto 61 al punto 34, il punto 42 al punto 35, il punto 51 al punto 37, il punto 70 al punto 61 e il punto 71 al punto 62), e aggiunge inoltre che ciò che rileva sono le modalità della messa a disposizione di un lavoratore presso l'utilizzatore (punto 31), che *La direttiva impone agli Stati membri di adottare le misure necessarie per prevenire l'assegnazione di missioni successive ... affinché il lavoro tramite agenzia interinale non diventi una situazione permanente per il lavoratore* (punto 56), che è compito dei giudici nazionali garantire che *l'assegnazione non sia volta a eludere la temporaneità del lavoro tramite agenzia interinale* (punto 58), che *le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive* (punto 95), e che se anche la Direttiva lascia agli Stati membri la libertà di scegliere tra quelle idonee a realizzare l'obiettivo (punto 96), è pur sempre necessario che abbiano a predisporre un adeguato sistema sanzionatorio. La stessa sentenza al punto 78 precisa anche la necessità di non privare il ricorrente del diritto di far valere la durata totale della sua missione presso l'impresa utilizzatrice.

6. - Una seconda questione ulteriore ha riguardato l'applicabilità dei principi enunciati dalla Corte di Lussemburgo anche ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dalla società di somministrazione.

Anche perché, dopo l'entrata in vigore del Decreto dignità 87/18, s'è andato affermando l'uso di assumere a tempo determinato per i primi 24 mesi e poi continuare il rapporto con le stesse mansioni e presso lo stesso utilizzatore con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

E quando sono lasciati a casa dall'utilizzatore, di regole, dopo qualche tempo vengono licenziati per giustificato motivo oggettivo, consistente in un'asserita mancanza di occasioni di lavoro, anche dalla società di somministrazione che pure li aveva assunti a tempo indeterminato.

D'altra parte, secondo i dati Inps citati da Laura Calafà all'inizio, solo il 2% dei lavoratori assunti a tempo determinato vengono "stabilizzati" a tempo indeterminato, e se aggiungiamo il numero dei lavoratori somministrati la percentuale scende a un formidabile 1,5%.

Con la sentenza n.882 del 20.3.23 il Tribunale di Milano ha risolto anche tale questione in senso favorevole al lavoratore. In una causa seguita da altri avvocati, la dott.ssa Ghinoy, attuale Presidente della sezione lavoro di Milano, e già consigliera presso la sezione lavoro della Corte di cassazione, ha accolto il ricorso proposto da ben nove lavoratori, sul rilievo che *ricorre in entrambe le ipotesi la medesima esigenza di garantire l'effettiva temporaneità del ricorso a tale forma di utilizzo della mano d'opera e di evitare la precarizzazione del lavoratore; che, se effettivamente l'esigenza che determina per l'impresa utilizzatrice il ricorso alla somministrazione fosse a tempo indeterminato, non avrebbe ragione di ricorrere all'agenzia di somministrazione; e che, in caso contrario, si determinerebbe una sin troppo facile elusione della normativa.*

Inoltre, mi permetto di aggiungere che né la Direttiva sul lavoro tramite agenzia interinale, né le due sentenze della Corte di Lussemburgo, contengono neanche una parola che consenta di limitare l'applicazione dei principi enunciati dalla Corte ai soli lavoratori somministrati assunti con contratti a tempo determinato.

7. - Una terza riflessione ulteriore, infine, meriterebbero anche le disposizioni che vengono introdotte di tanto in tanto in danno dei lavoratori c.d. svantaggiati: si tratta principalmente di lavoratori stranieri privi di titolo di studio superiore, ossia del 90% dei lavoratori assunti tramite agenzia interinale.

In tal modo non si fa che provocare una discriminazione e maggiore precarizzazione del rapporto di lavoro a carico di tale categoria di lavoratori: che già è svantaggiata, e la si svantaggia ancora di più.

Questo il punto sul lavoro tramite agenzia interinale, come lo chiama il diritto comunitario.

8. - Finisce qui? No. Mi è stato chiesto anche un cenno ai contratti a tempo determinato.

Sui contratti a termine ho seguito la controversia che ha portato alla pubblicazione di cass. 15226/23. In quel caso, un lavoratore aveva prestato lavoro tramite nove tra contratti e proroghe pressoché consecutivi, per una durata complessiva superiore ai 36 mesi.

Tribunale e Corte d'appello si erano liberati del fascicolo, ritenendo che siccome l'ultimo contratto, isolatamente considerato, appariva legittimo e i contratti precedenti non erano stati impugnati uno per uno, non vi fosse violazione del diritto comunitario.

Proposto ricorso per cassazione, inizialmente era stata fissata udienza in camera di consiglio per il 13.4.21, e il p.m., tale dott.ssa Sanlorenzo, aveva concluso per il rigetto del ricorso.

Nel frattempo, però, erano uscite le sentenze della Corte di Lussemburgo in tema di somministrazione, e la causa è stata rinviata a nuovo ruolo. Fissata discussione in pubblica udienza per il 31.1.23, questa volta il p.m. ha concluso per l'accoglimento del ricorso, sul rilievo che è vero che il contratto che viene formalmente in rilievo è solo l'ultimo, ma è anche vero che, sul piano sostanziale, le specifiche indicazioni fornite dalla Corte di giustizia devono assumere rilevanza sostanziale e non meramente formale.

La sentenza, Presidente Raimondi, attuale Presidente titolare della sezione lavoro della Corte di cassazione e già Presidente della Corte di Strasburgo, relatrice Garri, ha recepito le indicazioni del p.m., rilevando (punto 9.10) che, *sebbene* la sentenza KG della Corte di Lussemburgo *sia riferita all'istituto della somministrazione, essa tuttavia presenta profili di forte continuità con la disciplina che ha innovato anche la materia dei contratti a termine (tant'è che, anche nell'ordinamento interno, è la medesima norma che ha eliminato la necessità delle causali sia nei contratti a termine sia nelle somministrazioni).*

Anche con riguardo ai contratti a termine, dunque (punto 10.1-4), conclude la motivazione, si ha riguardo ad una successione di contratti che assume rilievo ai fini della qualificazione del termine come legittimo o meno. Ne consegue che per ritenere temporanea l'esigenza la valutazione non può essere parcellizzata e deve estendersi alle modalità complessive di svolgimento del rapporto, e in particolare non è precluso l'accertamento di un'abusiva reiterazione ove, come nella specie, l'impugnazione stragiudiziale venga rivolta nei confronti dell'ultimo contratto di una serie, quando la parte sia decaduta dall'impugnativa dei contratti precedenti.

Vale la pena di segnalare che cass. 3.7.23, n.18631 ha confermato e ha anche rafforzato tale orientamento, dichiarando che *Le dimissioni del lavoratore da un contratto a tempo determinato, facente parte di una sequenza di contratti similari succedutisi nel tempo, esplicano i propri effetti sul rapporto intercorso tra le parti, ma non elidono il diritto all'accertamento dell'invalidità del termine apposto al contratto di lavoro, permanendo l'interesse alle conseguenze di ordine giuridico ed economico derivanti dalla nullità del termine.*

9. - E nel pubblico impiego? Meritano una parola anche il lavoro tramite agenzia interinale e i contratti a tempo determinato presso le pubbliche amministrazioni.

Al riguardo, risulta in corso una procedura di infrazione promossa dalla Commissione europea nei confronti dello stato italiano, *in ragione delle perduranti inadempienze delle autorità italiane.*

Infatti, se anche l'art.36 del D.lgs. 165/01 per le pubbliche amministrazioni esclude la possibilità di conversione del rapporto in contratto a tempo indeterminato, la sentenza la sentenza Santoro del 7.3.18 della Corte di Lussemburgo richiede pur sempre che una normativa interna che si limiti a sanzioni di tipo risarcitorio *sia accompagnata da un meccanismo sanzionatorio effettivo e dissuasivo.*

Attualmente, però, la Cassazione tende ad applicare l'art.32, comma 5 L.183/10, riconoscendo solo un'indennità risarcitoria compresa tra le 2,5 e le 12 mensilità.

Ma sarebbe questo il *meccanismo sanzionatorio effettivo e dissuasivo*, a fronte del dilagare della reiterazione dei contratti a termine, e anche del lavoro tramite agenzia interinale, presso le amministrazioni pubbliche?

Eppure, come ho già avuto occasione di rilevare altrove, per rendere *effettivo e dissuasivo* l'apparato risarcitorio, come imposto dalla Corte di Lussemburgo, non serve nessun intervento politico del legislatore: basterebbe applicare l'art.36, comma 5, del D.Lgs. 165/01 con la dovuta severità nella parte che sancisce il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, e in senso contrario, in modo molto restrittivo, nella parte in cui limita la risarcibilità del danno erariale che ne consegue ai soli casi di dolo e colpa grave dei funzionari pubblici.

10. - Una riflessione ulteriore meriterebbero anche i contratti a tempo indeterminato nel settore agricolo, per i quali nessuno mi ha ancora spiegato, in presenza di un vuoto legislativo nell'ordinamento nazionale, perché mai non dovrebbero trovare applicazione i principi generali di diritto comunitario, anche ai sensi dell'art.12, comma 2 delle preleggi.

11. - Ho finito? Quasi. Per concludere, permettetemi un rilievo non meno importante. Nella motivazione di cass. 15226/03 sul contratto a tempo determinato si legge un'affermazione di principio fondamentale (punto 9.4): *né la Corte di merito né, prima ancora, il Tribunale si sono confrontati con la posta questione della compatibilità con il diritto dell'Unione della disciplina dettata dalla normativa denunciata. Si tratta di questione che sarebbe comunque rilevabile d'ufficio in ogni stato e grado, e che impone a questa Corte di verificare la conformità della disciplina e della sua interpretazione all'ordinamento comunitario, sollevando, quando si nutrano dubbi, la relativa questione davanti alla Corte di giustizia* (cfr. fra le altre, cass. 17645/12 e già cass. 10208/07).

Perché è importante il richiamo della Cassazione alla necessità di tenere conto del diritto comunitario? Torniamo alla domanda dell'inizio: cosa significa temporaneità?

Lo spiega la Corte di Lussemburgo, sia nella sentenza KG del 14.10.20, al punto 48, in materia di lavoro tramite agenzia interinale, sia nella sentenza MV del 11.2.21 nella causa C-760/18, al punto 46, in materia di contratti a tempo determinato, ha dichiarato che non è conforme al diritto comunitario *l'utilizzo abusivo di siffatti rapporti, da parte dei datori di lavoro, per rispondere ad esigenze permanenti e durevoli in materia di personale.*

In tal modo, la Corte di Lussemburgo non indica un limite quantitativo, ma qualitativo dell'impiego di siffatte figure contrattuali, dovendosi dichiarare illegittimo l'utilizzo di lavoratori somministrati o con

contratto a tempo determinato per far fronte a esigenze stabili di organico invece che a esigenze di natura temporanea.

Quello che rileva, dunque, sono le modalità della messa a disposizione, che non siano per far fronte a esigenze stabili di manodopera: per cui, se il superamento dei 36 (oggi, 24) mesi è tale da far presumere la violazione del diritto comunitario, non è da escludere che, nel caso concreto, anche periodi inferiori possano risultare sostanzialmente illegittimi, quali che siano il tenore letterale delle normative e quali che siano le opinioni della dottrina nell'ordinamento interno nazionale.

Comunque, stiamo pure tranquilli: non c'è il rischio di andare a mettere in difficoltà l'organizzazione del lavoro nelle aziende.

Aziende che fanno ricorso sistematicamente alla manodopera somministrata, se si vedono reintegrare un lavoratore da un giudice, il giorno dopo ne lasciano a casa un altro.

Detto questo, grazie ancora per l'invito, e grazie per l'attenzione.

Antonio Carbonelli

**Avvocato giuslavorista e filosofo a Brescia*