

## **RAPPORTO DEL GOVERNO ITALIANO SULL'APPLICAZIONE DELLA CONVENZIONE N. 87/1948 (LIBERTÀ SINDACALE E PROTEZIONE DEL DIRITTO SINDACALE).**

In merito all'applicazione, nella legislazione nazionale e nella pratica, della Convenzione in esame, si comunica che nel periodo intercorso dall'invio dell'ultimo rapporto non sono intervenute variazioni di particolare rilievo rispetto a quanto già comunicato con il precedente rapporto.

Pertanto, in riferimento ai quesiti di cui all'articolato della Convenzione, si ribadisce quanto segue.

### **Articoli 2 e 3**

Nell'ordinamento italiano, il principio giuridico fondamentale sul quale poggia il sistema del diritto sindacale è quello della libertà di organizzazione sindacale, previsto dall'art. 39, comma 1, della Costituzione. Tale principio costituisce un'autonoma e specifica manifestazione del generalissimo principio di libertà d'associazione, previsto dall'articolo 18 della Costituzione.

La libertà sindacale sancita dal precitato articolo 39 si manifesta come:

- libertà dei singoli lavoratori e datori di lavoro di costituire associazioni sindacali all'interno di una medesima categoria professionale o meglio di uno stesso settore della produzione;
- libertà dei singoli di scegliere l'associazione sindacale alla quale aderire e, perfino, libertà di non aderire ad alcuna associazione;
- libertà di definire l'ambito di operatività dell'associazione sindacale.

Il diritto di organizzarsi liberamente si esplica, in primo luogo, come diritto soggettivo pubblico di libertà, il cui primo effetto è quello di inibire allo Stato di compiere atti che risultino lesivi di tale libertà; di conseguenza, sarebbe certamente incostituzionale, ad esempio, un atto di legislazione ordinaria con il quale lo Stato determinasse i fini e le forme organizzative del sistema sindacale.

La norma in esame non garantisce soltanto contro interventi limitativi della libertà sindacale da parte dello Stato, bensì opera anche nei rapporti intersoggettivi di carattere privato. Tale profilo, peraltro, riveste notevole importanza per il diritto del lavoro, in quanto i pericoli e le insidie all'esercizio della libertà sindacale possono riscontrarsi ancor più che nei rapporti tra i singoli e lo Stato, in quelli tra i lavoratori ed i datori di lavoro o associazioni di datori di lavoro.

Il legislatore ordinario, al fine di garantire la massima effettività della norma costituzionale sotto questo secondo profilo, ha avvertito la necessità di consolidare il principio di libertà sindacale con riferimento specifico ai rapporti interprivati.

A tale scopo, ha emanato la legge 20 maggio 1970, n.300, meglio nota come "Statuto dei lavoratori".

Con tale legge, il legislatore ha inteso non tanto disciplinare la libertà sindacale (ciò costituirebbe una illegittima interferenza), bensì garantire l'esercizio della libertà sindacale all'interno delle unità produttive. A tale scopo, ha anche predisposto un efficiente apparato sanzionatorio.

Lo Statuto dei lavoratori, oltre a recepire i principi fondamentali fissati dalla Costituzione, ha altresì recepito le disposizioni della Convenzione in esame e quelle della Convenzione n. 98/1949.

Alla libertà sindacale è dedicato il titolo II dello Statuto.

Si riportano di seguito gli articoli di riferimento:

- articolo 14, il quale prevede il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale nei luoghi di lavoro;
- articolo 15, il quale vieta patti e atti discriminatori in relazione all'attività sindacale dei lavoratori e contro la loro personalità e dignità;
- articolo 16, il quale vieta, per le stesse ragioni di cui all'articolo 15, i trattamenti economici discriminatori;
- articolo 17, il quale vieta espressamente la costituzione e il sostegno da parte dei datori di lavoro (e delle loro organizzazioni sindacali) di sindacati di comodo, ossia di sindacati controllati, anche occultamente, dagli stessi;
- articolo 18, il quale statuisce l'obbligo per il datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel suo posto di lavoro quando il licenziamento sia giudicato illegittimo dal giudice. Tale articolo prevede, inoltre, il risarcimento del danno al lavoratore nonché una sanzione nel caso in cui il datore di lavoro non ottemperi alla sentenza di reintegrazione che riguardi lavoratori che siano dirigenti delle rappresentanze aziendali.

Il titolo III dello Statuto, invece, riguarda l'attività sindacale.

Si riportano di seguito gli articoli di riferimento:

- articolo 19, il quale prevede la possibilità, per i sindacati firmatari dei contratti collettivi di categoria applicati all'unità produttiva, di costituire rappresentanze sindacali aziendali;
- articolo 20, il quale prevede e disciplina il diritto di assemblea dei lavoratori nell'ambito dell'azienda;
- articolo 21, il quale prevede il diritto di referendum;
- articolo 22, il quale subordina il trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali al previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza;

- articoli 23 e 24, i quali disciplinano il diritto dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali alla fruizione di permessi retribuiti e non retribuiti per svolgere la loro attività sindacale, anche al di fuori della azienda;
- articolo 25, il quale riconosce alle rappresentanze sindacali aziendali il diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro;
- articolo 26, il quale riconosce ai lavoratori il diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale (contributi sindacali);
- articolo 27, il quale impone ai datori di lavoro con almeno 200 dipendenti di assicurare la disponibilità di idonei locali per lo svolgimento delle attività sindacali;
- articolo 28, il quale prevede una particolare forma di tutela della libertà sindacale, che va sotto il nome di “repressione della condotta antisindacale”. Tale norma rappresenta un efficace strumento destinato a garantire il rispetto del diritto di libertà sindacale e di organizzazione. Specificamente, stabilisce che, di fronte ad un comportamento antisindacale del datore di lavoro, diretto ad impedire o a limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero, gli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse possono proporre ricorso, e il giudice, a conclusione di un sommario ed immediato esame, qualora ritenga sussistente il comportamento lesivo della libertà sindacale denunciato, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

In merito alla qualificazione giuridica del sindacato, si precisa che l'organizzazione sindacale tradizionale è di tipo associativo. Il sindacato, infatti, nasce come associazione volontaria di lavoratori o di datori di lavoro, che ad essa aderiscono allo scopo di ottenere la migliore realizzazione possibile dei rispettivi interessi collettivi o professionali.

La mancata attuazione dell'articolo 39 (commi 2, 3 e 4) della Costituzione fa sì che, ancora oggi, le associazioni sindacali siano disciplinate dalla normativa di diritto comune e, specificamente, dagli articoli 36, 37 e 38 del codice civile, per cui, attualmente, le associazioni sindacali costituiscono delle mere associazioni non riconosciute, e cioè enti di fatto, dotate di soggettività giuridica e di autonomia patrimoniale, come tutte le associazioni non riconosciute, ma non di personalità giuridica.

Si precisa, altresì, che alle associazioni non riconosciute, considerato che presentano identità di struttura con le associazioni riconosciute come persone

giuridiche, si applicano, oltre che gli articoli 36, 37 e 38 del codice civile, anche tutte quelle norme relative all'associazione riconosciuta che non si ricollegano al riconoscimento della personalità giuridica.

Dall'applicabilità ai sindacati della normativa dettata per le associazioni non riconosciute ne consegue che l'ordinamento interno e l'amministrazione sono regolati dagli accordi degli associati (articolo 36 del codice civile).

Si precisa, inoltre, che i sindacati possono acquistare beni.

I contributi degli associati e i beni acquistati con questi contributi costituiscono il Fondo comune dell'associazione: finché questa dura, i singoli associati non possono chiedere la divisione del Fondo comune, ne pretenderne la quota in caso di recesso (articolo 37 del codice civile).

Il Fondo comune, data la mancanza di personalità giuridica dell'associazione non riconosciuta, appartiene a tutti i soci, a titolo di comproprietà. Il Fondo è dotato di autonomia patrimoniale: pertanto, i creditori del sindacato non possono far valere i loro diritti sul patrimonio dei singoli associati ma solo sul Fondo comune e, a loro volta, i creditori dei singoli soci non possono agire sul Fondo comune.

Tale autonomia, però, è imperfetta, in quanto delle obbligazioni assunte dal sindacato, rispondono anche, personalmente e solidamente, le persone che hanno agito in nome e per conto del sindacato (articolo 38 del codice civile).

L'organizzazione interna dei attuali sindacati è a base democratica, essendo la loro attività regolata dalla volontà della maggioranza dei soci.

Il sindacato attuale, come associazione, opera direttamente nell'interesse dei soci: tuttavia, dato che l'interesse dei soci coincide con l'interesse generale della categoria, opera, indirettamente, anche nell'interesse della categoria professionale.

Si fa peraltro presente che l'organizzazione sindacale può assumere una veste diversa da quella associativa e, anche in tal caso, la sua regolamentazione dovrà essere reperita nelle forme organizzatorie del diritto privato, in quanto compatibili con il principio fondamentale della libertà sindacale.

Ciò si verifica nel caso in cui i lavoratori conducono azioni conflittuali attraverso delegazioni occasionali (comitati di sciopero, comitati di base, ecc.) che vengono investite di un mandato per organizzare forme di lotta e per condurre le eventuali trattative; al termine del conflitto, la coalizione esaurisce il suo mandato e si scioglie. In tale coalizione non può certo ravvisarsi una associazione, bensì un nucleo organizzativo che, in termini giuridici, può inquadrarsi nella figura del Comitato di cui agli articoli 39, 40, 41 e 42 del codice civile; mentre il rapporto con i lavoratori può ricondursi alla figura del mandato collettivo di cui all'articolo 1726 del codice civile. In questi casi, anche se non si configura la fattispecie dell'associazione

sindacale, ricorre pur sempre una forma di esercizio della libertà di organizzazione sindacale tutelata dall'articolo 39 della Costituzione.

Forme di questo tipo si riscontrano anche tra i datori di lavoro.

Occorre, infine, precisare che l'organizzazione sindacale tradizionale, di tipo associativo, è rimasta tipica, e in qualche modo esclusiva, soltanto per l'organizzazione sindacale dei datori di lavoro.

Per quella dei lavoratori, invece, si è assistito ad un progressivo superamento del tradizionale modello associativo, che è stato, via via, affiancato, soprattutto a livello aziendale, da strutture sindacali di tipo istituzionale: da strutture, cioè, costituite e destinate ad operare non già su base associativa, ma, o perché liberamente elette dai lavoratori interessati (con attività efficace non solo per i votanti, ma anche per i non votanti e per chi avesse votato candidati non eletti) o, più spesso, perché ritenute dal legislatore idonee a svolgere (al pari delle strutture associative) un'efficace azione sindacale nell'interesse collettivo di un gruppo di lavoratori.

Una struttura istituzionale dell'organizzazione sindacale a livello aziendale è stata prevista dall'articolo 19 della legge n. 300/1970, che consente ai lavoratori di costituire rappresentanze sindacali in ogni unità produttiva (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo) che abbia più di 15 dipendenti.

A tale proposito, si fa presente che quando le rappresentanze sindacali furono previste, la legge richiedeva, da un lato, la costituzione delle stesse ad iniziativa di una pluralità di lavoratori, dall'altro, che la costituzione avvenisse nell'ambito di associazioni aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale ovvero di associazioni sindacali che, pur non essendo affiliate alle predette Confederazioni, fossero firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Attualmente, l'articolo 19, nel testo modificato a seguito dei due referendum del 1995, risulta così formulato: "Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva nell'ambito delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. Nell'ambito di aziende con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento".

Naturalmente, in ogni unità produttiva possono essere costituite più rappresentanze sindacali aziendali, stante l'esistenza di una pluralità di associazioni sindacali in possesso dei requisiti previsti dalla legge.

Al riguardo, però, occorre precisare che, nell'attuale sistema delle relazioni sindacali all'interno dell'azienda, il peso dell'articolo 19 va ridimensionato, considerato che le rappresentanze sindacali unitarie, previste e disciplinate dagli accordi interconfederali, vanno progressivamente sostituendosi alle rappresentanze sindacali aziendali, le quali finiscono con avere valenza solo in quelle realtà imprenditoriali marginali che non applicano i contratti collettivi.

Il Protocollo d'intesa siglato dalle parti sociali e dal Governo il 23.07.1993 riconosce le rappresentanze sindacali unitarie e stabilisce che i contratti nazionali di lavoro deleghino a tali organismi la titolarità della contrattazione di secondo livello (aziendale o territoriale).

Il successivo accordo interconfederale del 1° dicembre 1993 ha disciplinato la costituzione, i compiti ed il funzionamento delle rappresentanze sindacali unitarie ed ha dato, in tal modo, attuazione ai principi dettati dal precitato accordo del luglio 1993.

Si fa, altresì, presente che l'articolo 18 del decreto legislativo del 19 settembre 1994, n. 626 ha previsto un'ulteriore struttura istituzionale alla quale è affidata il perseguitamento di interessi collettivi dei lavoratori: il "rappresentante per la sicurezza", che viene eletto o designato dai lavoratori di ciascuna azienda o unità produttiva, e le cui funzioni sono quelle di concorrere all'attuazione delle misure di sicurezza e di prevenzione, controllandone e promuovendone l'applicazione.

Al riguardo, occorre precisare che anche tali strutture sindacali istituzionali sono espressione della libertà sindacale sancita dall'articolo 39 della Costituzione, posto che tale disposizione riconosce la libertà dell'organizzazione sindacale e non già quella dell'associazione sindacale.

In merito alla libertà di organizzazione sindacale dei lavoratori pubblici, si fa presente che la privatizzazione del pubblico impiego, attuata con la legge delega 23 ottobre 1992, n. 421 e con il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, ha determinato il definitivo superamento della concezione secondo cui un'azione sindacale dei lavoratori pubblici contrasterebbe con la riserva di legge in materia di organizzazione dei pubblici uffici e con la garanzia di imparzialità della pubblica amministrazione (articolo 97 della Costituzione).

Al riguardo, si segnala che, di recente, è stato emanato il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (noto anche come Testo unico in materia di pubblico impiego), il quale ha sancito un radicale cambiamento di prospettive: da un lato, ha stabilito che la contrattazione collettiva del pubblico impiego si svolge su tutte le materie relative al rapporto di lavoro ed alle relazioni sindacali (articolo 40, comma 1), dall'altro, ha stabilito che anche nelle pubbliche amministrazioni la libertà e l'attività sindacale sono tutelate nelle forme previste dalle disposizioni della legge n. 300/1970 e successive modificazioni ed integrazioni, e che fino a quando non vengano emanate norme di carattere generale sulla rappresentatività sindacale, che sostituiscano o modifichino tali disposizioni, le pubbliche amministrazioni, in materia di rappresentatività delle organizzazioni sindacali ai fini dell'attribuzione dei diritti e delle prerogative sindacali nei luoghi di lavoro e dell'esercizio della contrattazione collettiva, osservano le disposizioni previste dal decreto di cui trattasi (articolo 42, comma 1).

Da ciò ne consegue che i lavoratori pubblici e le loro organizzazioni sindacali godono degli stessi diritti e delle stesse prerogative dei lavoratori privati e dei loro

sindacati. Tra questi diritti e prerogative vi sono, anche, quelli derivanti o connessi al principio di libertà sindacale previsto dall'articolo 39, comma 1, della Costituzione.

## **Articolo 4**

Il sindacato, inteso come associazione, si scioglie, oltre che per le cause previste nell'atto costitutivo e nello statuto, anche quando lo scopo è stato raggiunto o è divenuto impossibile, ovvero quando tutti gli associati sono venuti a mancare (articolo 27 del codice civile).

Lo scioglimento può essere altresì deciso con una delibera assembleare di scioglimento, adottata con il voto favorevole di almeno tre quarti degli associati (articolo 21, 3° comma del codice civile).

## **Articolo 5**

Nell'ordinamento giuridico italiano, oltre ad essere garantito il diritto di associazione sindacale entro i confini dello Stato, è altresì riconosciuto a tutti i sindacati il diritto di affiliazione ad organizzazioni internazionali di lavoratori e di datori di lavoro.

## **Articolo 6**

Le garanzie previste a tutela della libertà sindacale e dell'esercizio delle attività sindacali si applicano anche alle Federazioni e alle Confederazioni.

In merito alla struttura organizzativa dei sindacati, si fa presente quanto segue.

In Italia, l'associazionismo sindacale si realizza attraverso criteri e sistemi diversi, a seconda che si tratti di lavoratori o di datori di lavoro.

Per quanto riguarda i lavoratori, si precisa che l'unità di base è l'organizzazione nel luogo di lavoro; il lavoratore comunque può altresì aderire direttamente alla struttura territoriale, qualora lavori in un'impresa all'interno della quale non esiste una struttura sindacale aziendale.

La struttura aziendale confluiscce, in linea verticale, nelle strutture territoriali (provinciali) e, quindi, in quelle regionali e nazionali di categoria (Federazioni nazionali di categoria).

Nella CGIL, la struttura aziendale confluiscce, altresì, in linea orizzontale, nella struttura territoriale intercategoriale (Camera del lavoro). Nella CISL e nella UIL, invece, la struttura territoriale intercategoriale (rispettivamente, Unione sindacale territoriale e Camera sindacale) non ha un diretto collegamento con la struttura aziendale, ma solo con la struttura di categoria.

Le organizzazioni orizzontali territoriali, a loro volta, confluisccono in strutture regionali.

Infine, sia le strutture orizzontali regionali, sia le Federazioni nazionali di categoria concorrono a formare la Confederazione.

In pratica, la struttura della rappresentanza sindacale si articola in due linee organizzative: una cosiddetta “orizzontale” secondo il dato territoriale, l’altra, cosiddetta “verticale”, secondo il dato della categoria, e cioè secondo il tipo di attività produttiva svolta dall’impresa in cui si colloca il lavoratore iscritto.

Per quanto riguarda, invece, i datori di lavoro, si fa presente che coesistono sistemi diversi che prevedono una distinzione in base alla natura del capitale delle imprese rappresentate, alla loro dimensione e al settore di attività: esistono, infatti, associazioni di imprenditori privati e pubblici, di imprenditori agricoli, di piccoli e medi imprenditori, di costruttori, di imprenditori tessili, etc.

## **Articolo 7**

Gli aspetti relativi al riconoscimento della personalità giuridica e alla registrazione delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro sono disciplinati dall’articolo 39, commi 2, 3 e 4, in cui è disposto che:

- ai sindacati non può essere imposto altro obbligo oltre quello della registrazione presso uffici centrali o periferici, secondo le norme di legge;
- condizione per la registrazione è che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica;
- a seguito di tale registrazione è attribuita ai sindacati personalità giuridica e capacità di stipulare, attraverso rappresentanze unitarie in proporzione al numero dei loro iscritti, contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce (efficacia *erga omnes*).

A tale proposito, si precisa, tuttavia, che i precitati commi dell’articolo 39, che hanno natura programmatica, a tutt’oggi, non hanno trovato applicazione; da anni, infatti, attendono invano una legge di attuazione.

## **Articolo 9**

In merito alla titolarità del diritto di libertà sindacale, si precisa che nel nostro ordinamento i soli limiti previsti dalla legge sono riferiti ai militari e agli appartenenti alla polizia.

Al riguardo, si precisa quanto segue.

Per gli appartenenti alle Forze di polizia ad ordinamento civile (Polizia di Stato, Corpo della polizia penitenziaria, Corpo forestale dello Stato), il legislatore, all’articolo 82 della legge 1° aprile 1981, n. 121, ha espressamente sancito il diritto di associarsi in sindacati, sia pure con alcune limitazioni, quali il divieto di iscrizione a sindacati diversi da quelli costituiti specificamente per la categoria e il divieto di assumere la rappresentanza di lavoratori appartenenti ad altre categorie.

Tale personale può, pertanto, esercitare il diritto di cui all'articolo 39 della Costituzione, ma in regime di separatezza, in quanto non può aderire ai sindacati che operano nel restante mondo del lavoro.

Diversamente, il personale delle Forze di polizia ad ordinamento militare (Arma dei carabinieri, Corpo della guardia di finanza) e delle Forze armate (Esercito, Marina ed Aeronautica) non è rappresentato da organizzazioni sindacali, ma da organismi di rappresentanza a base elettiva, stante il divieto stabilito dalla legislazione nazionale per gli appartenenti alle predette Forze armate e di polizia ad ordinamento militare di costituire associazioni professionali a carattere sindacale e di aderire ad altri sindacati esistenti (articolo 8, comma 1, della legge 11 luglio 1978, n. 382 e relativo Regolamento attuativo di cui al DPR 4 novembre 1979, n. 691, come modificato dal DPR 28 marzo 1986, n. 136).

Tali organismi elettivi, rappresentativi in ambito militare, possono formulare pareri, proposte e richieste sulle materie attinenti alla condizione, al trattamento e alla tutela dei militari. Agli stessi è riconosciuta la funzione di prospettare le istanze di carattere collettivo su argomenti definiti (ad esempio: qualificazione professionale, provvidenze per gli infortuni subiti e per le infermità contratte in servizio e per causa di servizio). Partecipano, altresì, alla concertazione nel procedimento di formazione dei provvedimenti che disciplinano il contenuto del rapporto di impiego del personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento militare e delle Forze armate.

La differenza, sancita dall'ordinamento in tema di libertà sindacale, tra Forze di polizia ad ordinamento civile da una parte e Forze di polizia ad ordinamento militare e Forze armate dall'altra, ha costituito oggetto di diverse sentenze da parte della Corte Costituzionale, la quale, chiamata a pronunciarsi sulla legittimità costituzionale delle disposizioni di legge recanti il divieto in ambito militare di costituire associazioni professionali a carattere sindacale e di aderire ad altri sindacati esistenti, ha dichiarato, con sentenza n. 449 del 1999, non fondate le censure di incostituzionalità sollevate per contrasto con gli articoli 39, 52 e 3 della Costituzione.

Alla base della precipitata pronuncia, vi è la considerazione che, in un ambito speciale come quello militare, rileva nel suo carattere assorbente il servizio e che l'annullamento delle disposizioni impugnate aprirebbe inevitabilmente la via ad organizzazioni la cui attività potrebbe risultare non compatibile con i caratteri di coesione interna e neutralità dell'ordinamento militare.

Né, ad avviso della Corte, appare fondata la lamentata violazione del principio di egualianza sotto il profilo dell'irragionevolezza e del deteriore trattamento dei militari rispetto alle Forze di polizia ad ordinamento civile, in quanto le due situazioni poste a confronto non appaiono comparabili, anche in considerazione del fatto che il legislatore, nel riconoscere una limitata libertà sindacale alla Polizia civile, ne ha contestualmente disposto la smilitarizzazione.

In merito al diritto di sciopero, si rinvia a quanto già comunicato con i precedenti rapporti e alla normativa di riferimento (articolo 40 della Costituzione,

legge 12 giugno 1990, n. 146, in materia di esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e di salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati e legge 11 aprile 2000, n. 83, recante modificazioni ed integrazioni alla stessa.

Per quanto riguarda gli allegati, si ricorda che gli stessi sono stati inviati con il precedente rapporto, a cui si rinvia.

Il presente rapporto è stato inviato alle organizzazioni datoriali e sindacali riportate nell'elenco allegato.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.