

Prot. 170/08

Roma, 21/04/08

NOTA ESPLICATIVA SAUR-CER/CONFEDIR PER LE STABILIZZAZIONI E LE ASSUNZIONI NEGLI ENTI PUBBLICI DI RICERCA IN BASE ALLA LEGGE FINANZIARIA 2008

La legge Finanziaria per il 2008 sembrerebbe introdurre delle importanti novità per la stabilizzazione dei lavoratori con contratto flessibile ed in particolare dei collaboratori coordinati e continuativi che da tempo operano nella Pubblica Amministrazione, mentre nel contempo pone sicuramente dei paletti molto rigidi in merito all'utilizzo del lavoro flessibile in generale nella Pubblica Amministrazione. Tali misure tuttavia, pur se forse adottabili per il futuro, non essendo state programmate ed introdotte gradualmente, ma varate nell'immediato, produrranno e stanno già producendo, un effetto di riduzione drastica sul personale attualmente operante con tipologia contrattuale flessibile nella Pubblica Amministrazione, con tutte le conseguenze che si possono immaginare.

In sintesi per le stabilizzazioni si può riassumere quanto previsto.

- 1) E' possibile procedere per l'anno in corso e fino al 2010 a procedure di stabilizzazioni secondo requisiti diversi da quelli già previsti nella Finanziaria 2007, che peraltro restano anch'essi validi e precisamente:
 - a) Le Amministrazioni dello Stato, compresi gli Enti Pubblici non economici possono ammettere alle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche il personale con contratto a tempo determinato che consegua i requisiti di anzianità triennale nel quinquennio precedente al 28 settembre 2007 (proroga di un anno rispetto alla finanziaria precedente).
 - b) Le amministrazioni in parola continuano ad avvalersi del personale in via di stabilizzazione fino al completamento delle procedure stesse, pur se la forma non è ben stata specificata.
 - c) E' consentito procedere alla stabilizzazione di personale già utilizzato con contratto di collaborazione coordinata e continuativa che sia in essere alla data del 1 Gennaio 2008 e che alla stessa data abbia già espletato attività lavorativa per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio precedente al 28 Settembre 2007 (vi sono tuttavia delle esclusioni e delle precisazioni di cui tenere conto). L'anzianità richiesta in questo caso dovrà essere maturata nel medesimo Ente. Da questa specifica disposizione viene però escluso: il personale di diretta collaborazione degli organi politici, nonché il personale a contratto che svolge compiti di insegnamento e ricerca nelle Università e negli Enti di ricerca.

Su questa disposizione è sorta una forte controversia a livello istituzionale che verrà illustrata più avanti e che, ad oggi appare molto restrittiva per il personale che potrebbe essere interessato alla stabilizzazione.

- d) E' finalmente consentito procedere alle procedure di stabilizzazione anche alle Amministrazioni regionali e locali, che nella precedente Finanziaria erano stati esclusi laddove non avessero rispettato il patto di stabilità, per personale con contratto a tempo determinato stipulato in data anteriore al 28 Settembre 2007, come per gli altri Enti Pubblici.

2) Le Amministrazioni dovranno predisporre per il triennio **2008/2010**, nell'ambito della programmazione annuale, per tutto il personale compreso nel punto a, nel punto c, nonché per quello avente già titolo alla stabilizzazione in base alla precedente legge Finanziaria, un **Piano di progressiva stabilizzazione** nell'ambito dei rispettivi fabbisogni di personale e del Piano triennale 2008-2010. Il Piano va adottato entro il 30 Aprile prossimo, sentite le organizzazioni sindacali e fermo restando gli eventuali accordi già sottoscritti.

Questi primi due punti sembrerebbero presentare il dato positivo di un tentativo di razionalizzazione dell'impiego di personale a contratto o comunque con lavoro flessibile utilizzato nella Pubblica Amministrazione e sembrerebbero a prima vista rispondere ad una diffusa e condivisa esigenza, anche a livello sindacale, di regolarizzazione dello strumento del lavoro flessibile nella Pubblica Amministrazione, soprattutto con la predisposizione del Piano di cui al Punto 2). Tuttavia queste indicazioni di massima vanno approfondite, perché solo in apparenza possono sanare situazioni pregresse ed anche integrate con le numerose modifiche al decreto legislativo n.165 del 2001 che vengono apportate dalla Finanziaria e con le novità in merito alle assunzioni a tempo indeterminato.

1) MODIFICHE AL D.Lgs.165/2001

a) **La prima modifica** (Legge Finanziaria art. 3, punto 76) riguarda il comma 6 dell'art. 7 del Decreto in esame e precisamente per quanto riguarda la stipula di contratti di lavoro autonomo di natura occasionale o di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co) si prevede che alle caratteristiche fin qui richieste di "provata competenza" nel settore, venga sostituita la dicitura: **"di particolare e comprovata specializzazione universitaria"** e cioè di livello universitario vecchio ordinamento o con laurea specialistica.

b) **La seconda modifica** (Legge Finanziaria art. 3, punto 79) riguarda la sostituzione dell'intero articolo 36 dello stesso decreto legislativo ed in particolare limita drasticamente rispetto al precedente testo dello stesso articolo, l'utilizzo delle varie forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile infatti la casistica è ridotta a contratti periodici od a **periodi comunque non superiori ai tre mesi. Si prevede infatti la sola esigenza stagionale (ad esempio quella degli operai agricoli o per esigenze periodiche programmabili o per periodi di durata massima di tre mesi per particolari e straordinarie esigenze.** Vengono poi indicate le sanzioni a carico del Dirigente che contravvenga a tali disposizioni.

Si ribadisce con chiarezza che a sola forma di assunzione per la PA viene indicata quella **"del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato."**

Da notare che tale nuovo articolo porta anche ad un superamento dei contratti nazionali che non possono più derogare tali limiti e c'è dunque anche un annullamento della possibilità futura di inserire nuove norme contrattuali a livello per la trasformazione del tempo determinato in indeterminato e per i contratti di formazione lavoro.

Il punto 2. dello stesso articolo inoltre indica palesemente l'impossibilità di rinnovare un eventuale contratto trimestrale di tipo flessibile.

Seguono poi nello stesso articolo alcune importanti eccezioni, con particolari indicazioni, di alcune amministrazioni pubbliche che possono derogare da questo divieto assoluto: alcuni piccoli Enti locali, altri Enti preposti alla tutela ambientale, gli Enti del Servizio sanitario nazionale, per la parte sanitaria). **Non viene menzionata la ricerca.**

Tali **drastiche modifiche** sono sicuramente ispirate dall'utilizzo quasi selvaggio operato nella Pubblica Amministrazione per i contratti da **co.co.co. o per i contratti a tempo determinato**, ma hanno un **effetto sicuramente dirompente** sulle attività in atto e sull'impiego del lavoro flessibile attuale, **dato che i provvedimenti non riguardano solo il futuro, ma anche il presente e cioè i contratti in scadenza ora in atto presso le pubbliche Amministrazioni.** Si taglia inoltre tutta una professionalità davvero sostanziosa soprattutto negli Enti di ricerca e cioè quella tecnica, sia informatica che tecnico –scientifica, **che non è tuttavia a livello di specializzazione universitaria (si pensi ad esempio ai tecnici di laboratorio specializzati o agli informatici di alta qualificazione) e che è invece spesso asse portante qualificato in tanti Istituti ed Enti di Ricerca nazionali, vista anche la lunga permanenza con contratti di varie tipologie ed a cui non viene fornita alcuna possibilità prosecuzione, neanche per la conclusione delle attività.**

Queste modifiche infatti sarebbero state meglio assorbite se fossero al contempo state previste misure di contro-bilanciamento adeguate per sanare situazioni ormai esistenti, pur nel pieno rispetto dei criteri di selezione e di merito che sempre vanno, a nostro parere, salvaguardati nelle assunzioni nella Pubblica Amministrazione. Le attuali misure invece sembrano insufficienti

c) **La terza modifica** importante è un punto (11), aggiunto sempre all'articolo 36 dello stesso decreto 165/2001, riporta che le Pubbliche Amministrazioni possono avvalersi di contratti di lavoro flessibile per lo svolgimento di programmi o attività i cui oneri sono finanziati dall'Unione europea e del fondo per le aree sotto-utilizzate. Ed anche che le Università e gli Enti di Ricerca possono avvalersi di contratti di lavoro flessibile per lo svolgimento di progetti di ricerca e di innovazione tecnologica i cui oneri non risultino a carico dei bilanci di funzionamento degli Enti o del fondo di finanziamento degli Enti o del fondo di finanziamento ordinario delle Università. Questa indicazione, se pure positiva non sembra tuttavia sufficiente a sostenere nell'ambito della ricerca Universitaria e degli Enti pubblici, l'impatto dell'attuale precarietà.

Tuttavia deve essere chiaro che nella dicitura: **"lavoro flessibile"**, in questa deroga al punto 1. dello stesso articolo vanno compresi tutta una serie di **categorie contrattuali atipiche** (come contratto a tempo determinato, co.co.co., contratto a progetto) che sono ammesse dal momento che non vanno a gravare sui fondi dell'Ente e quindi non lo impegnano. A tal proposito la scelta delle tipologie da utilizzare spetta alle amministrazioni.

Appare chiaro che laddove si utilizzasse il contratto coordinato e continuativo non sarebbe valido il termine trimestrale, che sembrerebbe anzi un controsenso dato che il contratto è legato ad un progetto che ha la sua durata, ma sembrerebbe in apparenza restare comunque valido e da rispettare la qualificazione elevata a livello universitario sancita al comma 6 dell'art.7 del 165.

Un recente parere fornito dalla Funzione Pubblica invece all'INRAN, dietro richiesta dell'Ente, sembrerebbe invece avvalorare l'ipotesi della possibilità di stipulare contratti di collaborazione per le prestazioni legate ai Programmi di ricerca anche a prescindere dal requisito del livello Universitario, dato che tali contratti potrebbero essere stipulati dall'Ente in base all'articolo 2222 e seguenti del codice civile, ciò aprirebbe dunque la via alle professionalità altamente specializzate, pur se non laureate, di essere impiegate ancora nei progetti di Ricerca.

2) NOVITA' IN FINANZIARIA 2008

Fin qui le modifiche al D.Lgs. 165/2001 per avere un quadro completo per il precariato, anche i seguenti punti, previsti in Finanziaria sono importanti:

1) Le assunzioni di cui ai commi 518, 520 e 528 dell'art. 1 della legge 27/12/2006, n.296 (cioè stabilizzazioni in Finanziaria), nonché quelle già autorizzate per l'anno 2007, **possono essere effettuate entro il 31 Maggio 2008.**

2) Un'altra modifica(**la quarta!**) al D.Lgs. 165/2001 prevede che la validità delle graduatorie per il reclutamento del personale nelle PA sia **di tre anni dalla loro pubblicazione.**

3) Viene specificato che, in ogni caso una eventuale violazione nelle disposizioni sull'impiego o l'assunzione dei lavoratori **non dà diritto alla assunzione**, ma solo al risarcimento del danno che deriva dalla violazione. **A risarcire il danno è il dirigente che ha stipulato il contratto.**

4) Per l'anno 2010 le Amministrazioni statali, le agenzie (anche fiscali), il parastato e gli Enti pubblici non economici (compresi gli enti pubblici di ricerca) possono procedere, previo svolgimento di procedure di mobilità, **ad assunzione di personale a tempo indeterminato** nel limite del contingente di personale complessivamente corrispondente ad una **spesa pari al 60%** di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente.

5) A fronte di indifferibili esigenze di servizio le Amministrazioni di cui al comma 4) possono altresì procedere **ad ulteriori assunzioni** nel limite di un contingente complessivo di personale corrispondente ad una **spesa lorda annua pari a 75 milioni** di euro a decorrere dall'anno 2010. La relativa autorizzazione va richiesta da parte degli Enti.

6) Fermo restando quanto stabilito dall'articolo 1, comma 519 dalla Finanziaria 2007 per l'anno 2008, i bandi di concorso emessi dalle Pubbliche Amministrazioni per le assunzioni a **tempo indeterminato** possono prevedere una riserva di posti **non superiore al 20% dei posti messi a concorso** per personale non dirigenziale che abbia maturato almeno tre anni di esperienza **di lavoro subordinato** a tempo determinato presso pubbliche amministrazioni in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 Settembre 2007, nonché per il servizio prestato come **co.co.co. si prevede, solo in termini di punteggio**, il riconoscimento di tale servizio prestato presso le Pubbliche Amministrazioni, **per almeno tre anni**, anche non continuativi nel quinquennio precedente al 28 settembre 2007 con contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati anteriormente a tale data. Laddove si avesse quindi **solo** quest'ultima tipologia a contrattuale, questa non costituirebbe quindi titolo per la riserva di posti.

3) COMPITI ISTITUZIONALI E DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE.

A seguito di quanto sopra esposto risulta evidente, lo si ribadisce, la attuale difficoltà per le Amministrazioni Pubbliche, compresi gli Enti di Ricerca (Enti Pubblici non economici) di conferire, se non per motivata ed espressa necessità e comunque per un periodo non superiore ai tre mesi e comunque a personale di alta qualificazione professionale (livello Universitario specialistico), contratti di collaborazione coordinata e continuativa o altri contratti flessibili. In deroga alle specifiche indicate, sono ammessi dunque solo i contratti a progetto o su bandi dell'Unione Europea, oltre che gli strumenti di formazione (assegni, dottorati, borse di studio.) che, non essendo stati esplicitamente esclusi restano dunque a disposizione delle Pubbliche Amministrazioni. Ciò è importante soprattutto degli Enti di ricerca dove non sono esclusi i contratti di formazione lavoro: *assegni di ricerca*,

dottorati di ricerca, borse di studio, stages formativi, dato che non si tratta di lavorativa subordinata o di collaborazione, bensì formativa pur essendo regolata da specifiche norme.

Mettendo dunque da parte ogni altra considerazione su quello che, nella situazione attuale, nell'attività di ricerca ed in termini di capitale umano formato a livello specialistico, questa situazione normativa comporta e sta comportando e pur considerando che spesso l'utilizzo dei contratti a tempo determinato o in forma coordinata e continuativa è stato fino ad oggi spesso abusato ed ha raggiunto livelli di para-subordinazione, **va comunque preso atto che ad essere maggiormente penalizzati, tra la legge Finanziaria dello scorso anno e quella attuale, sono i titolari dei contratto coordinati e continuativi che non hanno titolo neanche alla riserva di posti per i previsti concorsi a tempo indeterminato** e viene in parte ridimensionato anche quanto previsto nell'articolo 5 sul tempo determinato del CCNL del Comparto Ricerca del 7/4/2006, dato che lo strumento di assunzione a tempo determinato con profilo della ricerca non è più automatico ed ammesso come quando il contratto è stato stipulato (2006).

Tale situazione è ulteriormente aggravata dal fatto che negli ultimi quattro anni molti dipendenti degli Enti di ricerca hanno visto trasformare il loro contratto a tempo determinato in collaborazione coordinata e continuativa, perdendo dunque titolo alla stabilizzazione.

Si vanno dunque ad elencare di seguito le prossime tappe obbligate per le Istituzioni e per gli Enti di ricerca.

Le Pubbliche Amministrazioni, compresi gli Enti di ricerca, hanno a questo punto appuntamenti precisi e cadenzati eventi davanti a sé.

1) Entro il 31 Marzo 2008, **ma di ciò ancora non risulta notizia che sia avvenuto**, con **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri** devono essere disciplinati in relazione alle diverse tipologie contrattuali di lavoro flessibile, **differenti da quella del co.co.co., i requisiti professionali**, la durata minima delle esperienze professionali maturate presso la stessa Pubblica Amministrazione, non inferiori ai tre anni, anche non continuativi, alla data di entrata in vigore della presente legge, nonché le modalità di valutazione da applicare in sede di procedure selettive per i soggetti che dovrebbero essere stabilizzati.

2) Tali requisiti vengono emanati anche in relazione alla stesura, da parte delle Pubbliche Amministrazioni di un **Piano di progressiva stabilizzazione** del personale avente titolo che le Pubbliche Amministrazioni sono tenute ad emanare entro il 30 Aprile 2008, sentite le organizzazioni sindacali e nell'ambito della programmazione dei fabbisogni per gli anni 2008, 2009, 2010. In tale Piano andrà compreso il personale da stabilizzare progressivamente.

3) Le Pubbliche Amministrazioni dovranno attentamente valutare il proprio fabbisogno di personale in relazione ai concorsi da effettuare nel 2010, anche in considerazione dei possibili ed eventuali pensionamenti nel corso del 2009 e **rivedere le attuali procedure di assunzioni a tempo determinato che già venivano seguite, in alcuni Enti con cadenza costante, previa selezione simile a quella del tempo indeterminato.**

MA QUALE PERSONALE SARA' DUNQUE INTERESSATO E QUALE PROCEDURE DOVRANNO ESSERE SEGUITE PER LE PROSSIME STABILIZZAZIONI?

Le Amministrazioni dello Stato, compresi gli Enti Pubblici di ricerca, dovranno ammettere a nuove procedure di stabilizzazione anche quel personale con contratto a tempo determinato che consegua i requisiti di anzianità triennale nel quinquennio precedente al 28 Settembre 2007 e quindi dovranno procedere a nuove stabilizzazioni che andranno pianificate nel documento in via di predisposizione delle Amministrazioni in questo mese di Aprile 2008.

La Finanziaria consente, come esposto all'inizio anche la stabilizzazione di personale co.co.co. che, con contratto in essere alla data del 1 Gennaio 2008, ha avuto presso la stessa Amministrazione un contratto di collaborazione coordinata e continuativa per almeno tre anni, anche non continuativi. Viene però precisato che tale procedura dovrà avvenire **“fermo restando quanto previsto nell'articolo 1, commi 529 e 560 della legge 27 Dicembre 2006, n° 296”** e cioè le procedure concorsuali a tempo determinato che prevedono il 60% di riserva dei posti nei concorsi a tempo determinato per i soggetti con i quali abbiano stipulato uno o più contratti di collaborazione coordinata e continuativa alla data del 28/9/2006.

Questa precisazione ha dato origine ad una serie di interpretazioni che sembra si siano recentemente indirizzate verso la versione più restrittiva, anche se non ancora definitiva.

Con il **Parere n. 15700/15° del 22 Febbraio 2008** infatti il **Ministero dell'Interno** ha indicato che le stabilizzazioni nelle P.A. avvengono solo dopo procedura concorsuale e quindi per i co.co.co. si prefigura il contratto a tempo determinato come unica via alla stabilizzazione. In sostanza solo quanti abbiano superato, usufruendo della riserva del 60% dei posti, il concorso a tempo determinato possono avvalersi delle procedure di stabilizzazione.

Tale parere che **semberebbe attualmente condiviso anche dalla Funzione Pubblica**, comporterebbe una de-qualificazione di fatto dei contratti da co.co.co. che risulterebbero in parificabili con i contratti a tempo determinato. In tal senso anche la Ragioneria Generale dello Stato si è espressa il **7 aprile 2008 con il parere n. 39038** nel quel si indica che quanto disposto in Finanziaria 2008 avrebbe semplicemente disposto l'istituto della **“pre-stabilizzazione”** e non un interesse al diretto assorbimento nei ruoli delle amministrazioni pubbliche.

In sostanza ciò potrebbe avvenire, anche secondo tale interpretazione solo dopo che i co.co.co. siano stati assunti o che saranno con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, con la riserva del 60% prevista dalla Finanziaria 2006.

Sarebbe dunque questo il percorso: concorso per contratto di lavoro a tempo determinato con riserva di posti (60%) per chi abbia almeno un anno di contratto di collaborazione coordinata e continuativa nel settore di cui sia necessario coprire il posto al 28/9/2006 e poi, una volta superato il concorso, si passerebbe alla procedura di stabilizzazione per chi abbia tre anni nel quinquennio antecedente al 28 settembre 2007 ed il cui contratto sia stato in essere all'entrata in vigore della Finanziaria (1/1/2008).

Altra interpretazione ancora più restrittiva è che con il concorso a tempo determinato si maturino addirittura i tre anni necessari per la stabilizzazione.

ATTENZIONE PERO': questo varrebbe per tutte le Amministrazioni Pubbliche, compresi gli Enti locali, ma non per tutte le tipologie di personale: risulta infatti escluso in modo esplicito da tale procedura tutto il personale degli Uffici di diretta collaborazione politica ed il personale che svolge compiti di insegnamento e ricerca nelle Università e negli Enti di ricerca, va da sé che per questo personale continua ad applicarsi quanto già previsto ed in particolare la riserva di posti di cui sopra anche ai soggetti titolari di assegni per la collaborazione ad attività di ricerca.

E' di tutta evidenza che comunque la stabilizzazione per i co.co.co. pur valendo questa parte della norma in pratica solo per il personale amministrativo degli Enti, risulta poco comprensibile e praticamente non applicabile, almeno nella interpretazione che se vuole fornire e che non sembra logica. Tale interpretazioni infatti, e soprattutto la seconda, non ci trovano d'accordo, viste le limitazioni poste alla stipula di contratti di tipo subordinato a tempo determinato nella stessa Finanziaria e rischiano di far andare ciascuna Amministrazione in una direzione diversa.

RIEPILOGO PER GLI ENTI DI RICERCA SULLE STABILIZZAZIONI 2008-2009

- 1) Vanno calendarizzate dunque le nuove stabilizzazioni per il personale con contratto a tempo determinato con estensione dei precedenti requisiti allo scorso anno.
- 2) Per il personale Amministrativo e per quello non impiegato in ricerca con contratto da co.co.co. non sembrerebbe possibile ad oggi procedere alle stabilizzazioni senza prima aver effettuato una procedura concorsuale con riserva di posti passando per un contratto a tempo determinato, che, peraltro per le Amministrazioni è divenuto difficile da realizzare attualmente sui Fondi ordinari (ma si spera che questa interpretazione sia presto rivista).
- 3) Per il personale addetto alla ricerca negli Enti di ricerca e nelle Università resta invece valido quanto previsto nella Finanziaria 2007 e cioè la riserva di posti al 60% per i concorsi a tempo determinato per coloro che abbiano avuto un anno di contratto di collaborazione coordinata e continuativa per almeno un anno complessivamente o assegno per la collaborazione in attività di ricerca alla data del 28/9/2006 presso lo stesso settore.
- 4) I concorsi potranno riferirsi a contratti a tempo determinato, così come le altre forme di lavoro flessibile, solo per attività stagionale o per esigenze straordinarie della sola durata di tre mesi, se gravanti direttamente sui Fondi dell'Ente.
- 5) Non si hanno preclusioni di sorta invece se il personale viene assunto con contratto di lavoro flessibile (co.coco., co.co.pro., contratto a tempo determinato etc.) mediante il ricorso a progetti di ricerca o di innovazione tecnologica i cui oneri non gravino sul bilancio dell'Ente o sul Fondo di funzionamento dell'ente o sul Fondo di finanziamento ordinario delle Università (ad esempio Fondi dell'Unione Europea, Fondo delle aree sotto-utilizzate). Per queste tipologie contrattuali sembra cadere, oltre al limite temporale dei tre mesi, anche quello della qualificazione Universitaria obbligatoria per la consulenza o collaborazione (vedi recente parere della Funzione Pubblica).

E' di tutta evidenza in conclusione che, non solo si è ristretta la possibilità di stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa nelle amministrazioni pubbliche, ma anche che oggi è complesso, viste le altre limitazioni, anche se non impossibile soprattutto per il personale addetto alla ricerca, usufruire delle stabilizzazioni necessarie a sanare attività spesso più che decennali di personale altamente specializzato.

Va peraltro indicato che gli Enti, come ha dimostrato chiaramente l'azione dell'**INRAN**, hanno facoltà di effettuare delle **scelte di orientamento**, che si auspica siano in linea con le esigenze di funzionalità degli Enti e con la premiazione del merito, pur nel pieno rispetto della normativa vigente.

Il panorama normativo della materia, ad ogni modo, **appare oggi più che mai da semplificare e da modificare sia per favorire l'attività degli Enti e delle Università, sia per l'evidente rischio, che ormai sembra quasi una certezza, di perdere personale altamente qualificato ed a lungo formato**, pur nel rispetto, non basta mai ripeterlo, del requisito della selezione per merito per l'accesso ai ruoli della Pubblica Amministrazione, che sempre va rispettato.

APRILE 2008

**REDATTO A CURA DELLA SEGRETARIA TECNICA SAUR-CER/CONFEDIR E DEL GARP
(Gruppo Autonomo Precari della Ricerca –SAUR-CER)
Si ringrazia della Collaborazione anche l' Ufficio Studi CONFEDIR.**