

professione bancario

DIRITTI | LAVORO | PARI OPPORTUNITÀ



Diritti Lavoro Pari Opportunità

Profili Nazionali Internazionali

- La flexicurity
- L'assegno divorzile e l'assegno di mantenimento nell'evoluzione giurisprudenziale
- Il principio delle pari opportunità nell'Unione europea

DIRETTORE EDITORIALE

Emilio Contrasto

DIRETTORE RESPONSABILE

Bianca Desideri

COMITATO DI DIREZIONE

Alessandro Casagrande
Emilio Contrasto
Daniela Foschetti
Giuseppe Ettore Fremder
Stefano Giuliano
Fabrizio Gosti
Massimiliano Lanzini
Antonio Liberatore
Sergio Mattiacci
Gianluca Passerini
Pietro Pisani
Gabriele Slavazza
Roberto Vitantonio

COMITATO SCIENTIFICO

Umberto Aleotti
Antonella Batà
Massimo degli Esposti
Gerardo Grossi
Antonio Lanzaro
Gerardo Marotta †
Massimiliano Marotta
Raffaello Misasi
Immacolata Troianiello
Antonella Verde
Claudio Vitelli

SEGRETERIA DI REDAZIONE

Innocenzo Parentela

HANNO COLLABORATO

A QUESTO NUMERO

Umberto Aleotti
Antonio Lanzaro
Antonella Verde

Organo della FALCRI
Federazione Autonoma Lavoratori
del Credito e del Risparmio Italiani



Questo periodico è associato alla
Unione Stampa Periodica Italiana

Autorizzazione del Tribunale
di Roma n. 17196 del 30-3-1978
Iscrizione al ROC n. 11110

Redazione:
Roma, Viale Liegi, 48/b
Tel. 06.8416336-334-328-276
Fax 06.8416343
professionebancario@unisin.it

Impaginazione e stampa:
EuroLit S.r.l.
Via Bitetto, 39 - 00133 Roma
Tel. 06.2015137 - Fax 06.2005251
www.eurolit.it

Anno XXVIII
N. 01 gennaio-giugno 2017
Chiuso in tipografia
il 30 giugno 2017

Per le fotografie di cui nonostante le ricerche non sia stato possibile rintracciare gli aventi diritto la FALCRI si dichiara disponibile ad adempiere ai propri doveri. Gli articoli firmati impegnano solo gli autori che ne sono pienamente responsabili e rappresentano il pensiero personale degli stessi. Tutti i diritti sono riservati. I testi non possono essere riprodotti senza autorizzazione.



sommario

03

editoriale
La Persona al centro
dell'azione di Unisin

EMILIO CONTRASTO

04

lavoro
La "flexicurity"

UMBERTO ALEOTTI

08

famiglia
L'assegno divorzile
e l'assegno di mantenimento
nell'evoluzione giurisprudenziale

ANTONELLA VERDE

11

diritti
Il principio delle pari opportunità
nell'Unione europea

ANTONIO LANZARO

15

recensioni
L'agenda ritrovata

BIANCA DESIDERI

La Persona al centro dell'azione di Unisin

Con grande soddisfazione apriamo questo numero della nostra rivista con la notizia che un'altra prestigiosa Organizzazione si è unita ad Unisin, il Sinfub, che ha voluto aderire al progetto nato nel 2011 tra Falcri e Silcea, allargandone così i confini sindacali.

Porgiamo quindi un caloroso benvenuto a tutte le Iscritte e gli Iscritti, ai componenti della Segreteria nazionale, alle Dirigenti e ai Dirigenti sindacali del Sinfub.

Unisin è da sempre fortemente impegnata su molti fronti in difesa dei diritti delle Lavoratrici e dei Lavoratori che, purtroppo, in questi ultimi anni hanno visto un progressivo depauperarsi delle tutele a causa delle continue ristrutturazioni ma, soprattutto, della crisi economico-finanziaria che ancora fa sentire i suoi effetti.

L'attenzione alle giovani generazioni che con difficoltà si affacciano al mondo del lavoro e nello stesso tempo l'attenzione verso tutti coloro che si trovano nell'ultima fase del proprio percorso lavorativo sono il cardine dell'attività quotidiana che la nostra Organizzazione Sindacale svolge a tutti i livelli e in tutte le Aziende in cui siamo presenti con le nostre iscritte e i nostri iscritti.

Il nostro lavoro e la forte attenzione che caratterizza il nostro operato in favore della Persona nel suo complesso, e non solo nello spaccato più propriamente legato al mondo del lavoro, ci porta continuamente anche a partecipare, dando il nostro fattivo contributo, ad azioni e iniziative sociali, culturali, educative, su tutto il territorio nazionale, a partecipare a gruppi di lavoro e di studio per contribuire al miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro delle Persone.

Non a caso stiamo ponendo in atto una serie di iniziative contro le discriminazioni di genere, per il miglioramento del clima aziendale inquinato dalle pressioni commerciali, per il sostegno alla legalità con l'adesione al progetto L'Agenda Ritrovata, la collaborazione con le istituzioni scolastiche nell'ottica di avvicinare i giovanissimi al mondo del lavoro e sensibilizzarli alle tutele che la legislazione prevede.

Siamo arrivati al secondo anno di vita, nella nuova veste editoriale, di Professione Bancario, la nostra storica testata "cartacea" e questa esperienza ci sta entusiasmando sia per il contatto con il mondo accademico e di alta cultura di cui fanno parte i componenti del Comitato Scientifico con i quali stiamo realizzando molte iniziative, sia per il riscontro positivo che stiamo avendo dalle nostre Lettrici e dai nostri Lettori ai quali si sono affiancati molti altri provenienti da altri settori che si sono avvicinati alla nostra rivista di approfondimento scientifico-giuridico.

Una grave perdita, purtroppo, ha colpito a inizio anno il nostro Comitato Scientifico con la scomparsa dell'avvocato Gerardo Marotta, illustre giurista e uomo di cultura, presidente dell'Istituto Italiano per gli Studi Filosofici, istituzione di alta cultura nota a livello internazionale. La collaborazione con l'Istituto continua con l'ingresso nel Comitato Scientifico dell'avvocato Massimiliano Marotta nuovo presidente dell'Istituto con il quale abbiamo già in corso una serie di progetti. ■



La “flexicurity”

Il Consiglio europeo di Lisbona del 23 e 24 marzo 2000, “sull’occupazione, le riforme economiche e la coesione sociale”, ha promosso, nell’ambito del mercato unico europeo, la strategia di “flexicurity” (flessicurezza), orientando l’attività dell’Unione europea verso l’adozione di prescrizioni mirate alla sua realizzazione. È spettato successivamente agli Stati membri l’importante compito di attuare, nel rispetto della discrezionalità loro concessa, politiche economiche dirette a centrare gli obiettivi di flessicurezza.

Onde agevolare il percorso, il Parlamento europeo, il 29 novembre 2007, riprendendo le conclusioni contenute nel “Libro verde” dal titolo “Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo”, presentato alle istituzioni dalla Commissione europea¹, ha adottato, con una risoluzione², una serie di “principi comuni di flexicurity”, i quali, pur non essendo vincolanti per gli Stati membri, sono stati un utile quadro di riferimento per le legislazioni nazionali, al fine di creare non solo mercati del lavoro più aperti, ma anche posti di lavoro più produttivi, in considerazione delle moderne sfide e delle nuove opportunità offerte dal fenomeno della globalizzazione.

La nozione di flessicurezza implica in sé l’attuazione di politiche economiche che prendono in esame, contemporaneamente, come la medesima parola indica, due aspetti del mercato del lavoro apparentemente contrapposti: la *flessibilità* e la *sicurezza*, che si com-



binano, da un lato, allentando le garanzie normative generalmente previste in entrata e in uscita dal mondo del lavoro e, dall’altro, predisponendo un sistema di sostegno a favore dei lavoratori (negli atti dell’Unione europea il termine si intende riferito alle lavoratrici e ai lavoratori) basato su indennità economiche e apprendimento costante indirizzato alla ricollocazione. Il primo aspetto postula, dunque, flessibilità nei rapporti lavorativi e nell’organizzazione del lavoro, il secondo richiede sicurezza sociale e occupazionale.

In via esemplificativa, alla flessicurezza si può pervenire attraverso:

- a) una moderata legislazione a tutela dei lavoratori;
- b) un’elevata formazione permanente;
- c) la previsione di meccanismi di indennità di disoccupazione;

d) adeguati sistemi di sicurezza sociale;

e) consistenti investimenti in politiche del lavoro finalizzate ad incentivare le imprese ad assumere nuovi lavoratori.

Si tende in questo modo a dare alle aziende l’opportunità di cogliere appieno le opportunità di una realtà che, grazie alla globalizzazione, è mutata ed è, sempre più rapidamente, in cambiamento e, allo stesso tempo, si vuole assicurare ai lavoratori la possibilità di trovare, senza difficoltà, un impiego in ogni fase della loro vita lavorativa attiva, conservando prospettive di sviluppo di carriera.

Con la strategia di flessicurezza, in altri termini, l’Unione europea ha voluto sostenere simultaneamente la crescita economica e l’occupazione, senza trascurare la coesione economica e sociale tra le diverse regioni europee, che be-

neficiano così di un approccio integrato, diretto ad armonizzare le diverse legislazioni del lavoro esistenti negli Stati membri e a ren-



dere più omogenee le condizioni di esercizio delle attività lavorative in Europa, incentivando la mobilità dei lavoratori.

L'accezione spesso negativa che si attribuisce alla *flessibilità*, quale metodo economico che implica maggiore libertà delle imprese di licenziare i lavoratori e considera strumenti giuridici antiquati i contratti di lavoro a tempo indeterminato, deve cedere il passo ad una valutazione d'insieme di questo profilo

della strategia europea, che tende, anche e soprattutto, a garantire ai lavoratori posti più convenienti, ampie prospettive di carriera, pieno sviluppo delle competenze e una migliore relazione tra attività lavorativa e responsabilità familiari.

Sicurezza, d'altronde, benché possa non significare mantenere a vita il proprio posto di lavoro, indica, nel nuovo contesto strategico, dotare i lavoratori delle necessarie competenze, allo scopo di permettere una progressione di carriera durante la loro esistenza lavorativa e consentirgli eventualmente di trovare una nuova collocazione di lavoro, oppure di fruire di un'adeguata indennità di disoccupazione che faciliti le transizioni da un'attività ad un'altra, in un'ottica, peraltro, complessiva, tesa cioè al recupero anche dei lavoratori più deboli, ossia dei giovani, delle donne, dei più anziani e di coloro i quali, pur non rientrando in tali categorie, sono classificabili come lavoratori scarsamente qualificati.

Per converso, una legislazione rigida a tutela dell'occupazione, nell'attuale situazione in cui versa il mercato del lavoro, se è vero che riduce il numero dei licenziamenti da parte delle imprese, diminuisce anche le nuove assunzioni, perché le aziende, al momento di reclutare nuovo perso-

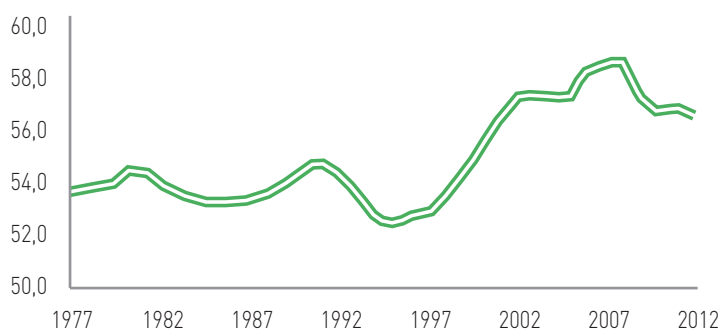
nale, specialmente se piccole, sono frenate dal timore di incorrere in futuri, elevati costi di licenziamento. Inoltre, la tutela dell'occupazione con una legislazione rigida può avere minore incidenza positiva, o addirittura un impatto negativo, sui gruppi più esposti ad incontrare problemi di accesso al mercato del lavoro, come, appunto, i giovani, le donne, i lavoratori con maggiore anzianità di servizio e i lavoratori poco qualificati.

Le donne, ad esempio, almeno fino ai quarant'anni, sono soggette più spesso degli uomini ad entrare e uscire dal mercato del lavoro, in particolare, per l'esigenza di dover conciliare l'impiego con la loro vita familiare. Tale fattore le rende più esposte a risentire negativamente delle inferiori *chance* di assunzione che una rigorosa legislazione a protezione dell'occupazione offre.

Da questa impostazione, elaborata in ambito europeo, sono derivate le politiche del lavoro poste in essere negli ultimi anni dall'Italia, il cui mercato è stato interessato da un progressivo processo di deregolamentazione, a seguito del quale sono state introdotte nuove tipologie di contratti (*infra*), caratterizzate da minori protezioni normative rispetto al classico contratto di lavoro a tempo indeterminato³. L'utilizzo di siffatte forme contrattuali, a tempo definito, ha consentito alle imprese di avere maggiore flessibilità, contenendo i costi legati all'assunzione di nuovi lavoratori, e ha accelerato l'accesso al mercato del lavoro delle categorie più deboli, favorendo, a partire dalla seconda metà degli anni '90, una certa crescita dell'occupazione (come si può osservare nel grafico a lato).

La crisi economica, che si è manifestata a livello mondiale dal

Tasso di occupazione 15-64 anni. Medie annue 1977-2012, valori percentuali.



Fonte: Istituto nazionale di statistica

2007, ha tuttavia agito da forza contraria e ha eroso gli effetti benefici prodotti dalle normative nazionali succedutesi nell'ultimo quindicennio, influenzando negativamente sull'occupazione e colpendo, principalmente, i lavoratori assunti con contratti a durata prestabilita. Si è così riaperto il dibattito sull'efficacia delle politiche del lavoro improntate alla flessicurezza, dando spazio ai critici di questa impostazione.

In realtà, la crisi ha evidenziato l'incompletezza delle politiche realizzate in materia dall'Italia e il ritardo del legislatore nazionale nell'attuazione della strategia europea⁴.

Flexicurity vuol dire coniugare flessibilità e sicurezza, ma se il legislatore italiano agisce normativamente solo sul versante della flessibilità e non adeguatamente su quello della sicurezza, non si può pensare che si sia posto nelle condizioni ottimali per conseguire gli obiettivi prestabiliti e ciò chiarisce perché, in termini di occupazione, i risultati ottenuti non sono stati quelli attesi.

Con la Legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014 (c.d. "Jobs Act") e gli otto Decreti governativi di attuazione del 2015⁵, l'Italia ha operato ancora una volta sull'aspetto della *flessibilità* del rapporto di lavoro, riducendo l'eccessiva segmentazione del mercato, attraverso la cancellazione di alcune categorie di contratti a tempo prestabilito (i.e., i contratti di collaborazione a progetto, c.d. "co.co.pro.", e i contratti di lavoro ripartito, c.d. "job sharing"), e rendendo meno rigido il contratto a tempo indeterminato in modo da aumentare la sua convenienza per il datore di lavoro, il quale può beneficiare di sgravi fiscali e contributivi per trentasei mesi e di una tutela del lavoratore

meno garantista, poiché il suo reintegro in azienda è stato previsto solo nel caso di licenziamento nullo o orale, per giusta causa ("disciplinare") o giustificato motivo soggettivo ("discriminatorio") e non nell'ipotesi di licenziamento per

la possibilità, su richiesta, di essere impiegati con contratto di lavoro a tempo parziale (c.d. "part-time").

Se una critica può muoversi all'articolata riforma varata, è, forse, di non aver convenientemente curato l'aspetto della formazione per



giustificato motivo oggettivo ("economico"), rispetto al quale rimane solo la tutela di tipo indennitario, che però si incrementa con l'aumentare dell'anzianità di servizio del dipendente.

La legge di riforma ha inciso anche sul piano della *sicurezza* e, quindi, sugli ammortizzatori sociali, estendendo l'indennità di disoccupazione ai lavoratori precari che hanno stipulato un contratto di collaborazione coordinata e continuativa (c.d. "co.co.co.") o un contratto di somministrazione di lavoro. Il periodo di congedo parentale retribuito è stato inoltre raddoppiato, ossia prolungato fino al compimento del sesto anno di età dei figli dei lavoratori, e, in alternativa ad esso, è stata regolata

manente del lavoratore, al fine di assicurargli le necessarie competenze, con l'obiettivo di migliorare la propria posizione nell'arco della vita lavorativa e consentirgli così di cogliere anche nuove opportunità di lavoro.

In tal senso, la Commissione europea, in una Comunicazione del 2010 dal titolo "Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva"⁶, ha sottolineato che, per uscire dalla crisi economica, è necessario trasformare l'economia europea in un'economia "intelligente, sostenibile e inclusiva", caratterizzata da alti livelli di occupazione, produttività e coesione sociale, e, in tale quadro, ha chiarito che "intelligente" vuol dire che gli Stati mem-

bri sono invitati ad attivarsi per sviluppare un'economia basata sulla "conoscenza e l'innovazione".

Successivamente, la stessa Commissione ha predisposto un' "Agenda per nuove competenze e nuovi posti di lavoro"⁷, "onde contribuire attivamente con gli Stati a modernizzare i mercati occupazionali e permettere alle persone di migliorare le proprie competenze in tutto l'arco della vita, allo scopo di aumentare la partecipazione al mercato del lavoro e conciliare meglio l'offerta e la domanda di manodopera, anche tramite la mobilità dei lavoratori". In un simile ambito, applicando i principi della flessicurezza, diviene fondamentale, a suo giudizio, "consentire alle persone l'acquisizione di nuove competenze, per adeguarsi alle mutate condizioni del mercato, e l'eventuale riorientamento professionale".

Queste Comunicazioni sono sufficienti per comprendere quanta importanza sia stata data, in sede europea, alla formazione continua e quanto sia stata probabilmente trascurata in sede nazionale.

È pur vero che in Italia il settore risente dell'assetto istituzionale delle competenze come ripartite, tra Stato, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, dall'articolo 117 della Costituzione, ai sensi del quale nel campo dell'istruzione e della formazione professionale le norme generali e di principio spettano allo Stato, mentre la disciplina di dettaglio è attribuita alle Regioni e alle Province autonome.

In questo scenario l'attività di collegamento non è agevole e il D.Lgs. n. 150/2015 (nota 5), contenente le "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive",

ha cercato di provvedere, creando un sistema caratterizzato dalla simultanea presenza di soggetti pubblici e privati operanti a livello centrale, regionale e locale, mediante la "Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro", che vede tra i suoi protagonisti lo Stato, attraverso l'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL), le corrispondenti strutture regionali, l'Istituto nazionale di previdenza sociale (INPS), l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), le Agenzie per il lavoro e gli altri enti autorizzati allo svolgimento delle attività di intermediazione, i Fondi interprofessionali per la formazione continua, il Fondo di solidarietà bilaterale, l'Istituto per la formazione professionale dei lavoratori (ISFOL)⁸, Italia lavoro S.p.A., le Camere di Commercio, le Università e gli Istituti di istruzione scolastica di secondo grado.

Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali è assegnato il compito di fissare le linee di indirizzo triennali e gli obiettivi annuali delle politiche attive del lavoro e della formazione professionale e l'attivazione dei Fondi, in particolare quelli interprofessionali, è subordinata alla sua autorizzazione, benché le funzioni di vigilanza siano demandate all'ANPAL.

Il sistema, come congegnato, appare tuttavia complesso, spesso caratterizzato da sovrapposizioni di competenze e dalla diversità delle fonti di finanziamento, e può rivelarsi, proprio per questo, poco efficace.

In un contesto nazionale frammentato, al quale solo parzialmente il Decreto legislativo n. 150/2015 sembra aver posto rimedio, le parti sociali sono chiamate

a svolgere un ruolo di fondamentale raccordo, sia collaborando con i soggetti istituzionalmente preposti, sia utilizzando il loro principale strumento di attività, che è la contrattazione, per supportare l'evoluzione del mercato del lavoro e cogliere le nuove esigenze che da esso emergono, potenziando, in corrispondenza con quanto richiesto dalla Commissione europea, l'efficacia delle attività formative, affinché siano gestite meglio le transizioni economiche e le situazioni di disoccupazione⁹. ■

¹ COM (2006) 708 del 22 novembre 2006.

² 2007/2209 (INI) del 29 novembre 2007.

³ Legge n. 196 del 24 giugno 1997 (c.d. Legge "Treu"), Legge n. 30 del 14 febbraio 2003 (c.d. Legge "Biagi"), Legge n. 92 del 28 giugno 2012 (c.d. Legge "Fornero").

⁴ La strategia è stata confermata nei "Key policy messages from Peer Review on flexicurity" del 20-21 novembre 2014, elaborati dalla Commissione europea nell'ambito del "Programma di Apprendimento Reciproco", promosso per incoraggiare gli Stati dell'Unione europea a condividere le loro esperienze e buone pratiche in tema di occupazione.

⁵ Decreti legislativi delegati nn. 22 e 23 del 4 marzo 2015, nn. 80 e 81 del 15 giugno 2015 e nn. 148, 149, 150 e 151 del 14 settembre 2015.

⁶ COM (2010) 2020 del 3 marzo 2010.

⁷ COM (2010) 682 del 23 novembre 2010.

⁸ Dal 1° dicembre 2016 l'ISFOL è divenuto INAPP, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (Decreto legislativo n. 185 del 24 settembre 2016).

⁹ In argomento, G. Occhicupo, *Il sistema della formazione continua e la Rete nazionale del lavoro: un quadro d'insieme*, in *Working papers della Fondazione Giacomo Brodolini*, 12, 2016.

Avv. Prof. Umberto Aleotti, docente presso l'Università degli Studi di Napoli "Federico II" e la Scuola Superiore per Mediatori Linguistici di Maddaloni (CE).

L'assegno divorzile e l'assegno di mantenimento nell'evoluzione giurisprudenziale

I rapporti patrimoniali tra gli ex coniugi costituiscono una delle cause dei conflitti che sfociano in interminabili contenziosi. È un dato di fatto che la separazione, nelle fasce di reddito medio-basso, determina un impoverimento, soprattutto quando a separarsi è una famiglia monoreddito con due - tre figli minorenni.

Per comprendere appieno le problematiche sottese ai due diversi istituti e ai nuovi criteri di valutazione elaborati dalla giurisprudenza, occorre rimarcare le differenze tra i due emolumenti.

I rapporti patrimoniali della famiglia nella fase della separazione sono disciplinati dall'art. 156 c.c.: *"Il giudice, pronunciando la separazione, stabilisce, a vantaggio del coniuge cui non sia addebitabile la separazione, il diritto di ricevere dall'altro coniuge quanto è necessario al suo mantenimento, qualora non abbia adeguati redditi propri"*.

Allorché si perviene allo scioglimento del vincolo, ossia al divorzio, i rapporti patrimoniali sono disciplinati dall'art. 5, 6° co., L. 898/70 e successive modifiche: *"Con la sentenza che pronuncia lo scioglimento o la cessazione degli effetti civili del matrimonio, il tribunale, tenuto conto delle condizioni dei coniugi, delle ragioni della decisione, del contributo personale ed economico dato da ciascuno*

alla conduzione familiare ed alla formazione del patrimonio di ciascuno o di quello comune, del reddito di entrambi, e valutati tutti i suddetti elementi anche in rapporto alla durata del matrimonio, dispone l'obbligo per un coniuge di somministrare periodicamente a favore dell'altro un assegno quando quest'ultimo non ha mezzi adeguati o non può procurarseli per ragioni obiettive".

Sin dalle prime applicazioni della norma di cui alla c.d. "legge sul divorzio", si è posto il problema di diversificare le ragioni logico-giuridiche sottese ai due istituti, sostanzialmente identici nel contenuto (obbligo di corrispondere un assegno all'altro coniuge), ma concettualmente diversi, sebbene, nell'opinione comune, i due termini vengano sovrapposti. L'assegno di mantenimento che il giudice fissa contestualmente alla pronuncia di separazione trova il suo fondamento nel vincolo coniugale che perdura - sebbene nella forma attenuata - per cui il coniuge che dispone di redditi maggiori deve contribuire al mantenimento dell'altro privo di redditi sufficienti o adeguati che gli consentano lo stesso tenore di vita di cui ha goduto durante il rapporto matrimoniale.

Nella quantificazione dell'assegno di mantenimento, pertanto, il giudice dovrà valutare tutti gli

elementi di carattere patrimoniale necessari a ricostruire la capacità economica delle parti ma anche il contributo dato da ciascuno al raggiungimento della capacità reddituale dell'altro.



Così, per fare un esempio, la giurisprudenza è giunta a dare rilievo economico al lavoro casalingo del coniuge che non ha svolto al-

cuna attività lavorativa consentendo all'altro di seguire una brillante carriera.

L'assegno divorzile, come concepito nella prima formulazione e interpretazione della richiamata norma, sarebbe preposto a svolgere un ruolo c.d. "polifunzionale" di: *natura assistenziale*, con riferimento alle condizioni economiche dei coniugi, *natura risarcitoria*, con riferimento alla responsabilità per il fallimento del matrimonio; *carattere compensativo*, con riferimento all'impegno personale profuso nell'interesse dell'altro coniuge e/o del nucleo familiare.

zione di strumento teso a tutelare il coniuge che si trova in uno stato di bisogno e che trova il suo fondamento nella *solidarietà postconiugale* - intesa in una dimensione del coniuge bisognoso ma non riconducibile all'obbligo reciproco all'assistenza morale e materiale su cui fonda, invece, l'assegno di mantenimento stabilito nella separazione.

La determinazione dello stesso, pertanto, soggiace al preventivo esame della sussistenza del diritto del coniuge a beneficiare dell'assegno e una volta accertato il diritto, si passa alla quantificazione dello stesso.

squilibrio patrimoniale tra i coniugi, ma anche l'oggettiva impossibilità di svolgere una proficua attività lavorativa, che può dipendere dall'età, dalle condizioni di salute, dalla mancanza di formazione culturale o professionale ma anche dall'esigenza di dedicarsi alla cura della prole: tutte circostanze che evidenziano una oggettiva difficoltà - sia pur temporanea - di inserimento nel mondo del lavoro.

Sul punto, la giurisprudenza - di merito e di legittimità - è sempre stata concorde nell'affermare che, ai fini dell'accertamento del diritto, non rileva la mera attitudine al lavoro quanto, piuttosto, l'effettiva capacità del coniuge di concretizzare tale capacità.

Sin dalla sentenza della Cassazione a Sezioni Unite n. 11490/90, il parametro di riferimento per stabilire l'*an* e il *quantum* dell'assegno divorzile veniva individuato nel tenore di vita precedentemente goduto dal coniuge richiedente in costanza di matrimonio.

Sicché, in molti successivi interventi, in una evoluzione del pensiero giurisprudenziale tendenzialmente in linea con l'evoluzione dei costumi, la giurisprudenza è pervenuta ad affermare l'estinzione dell'obbligo nell'ipotesi in cui l'ex coniuge beneficiario avesse instaurato una durevole relazione sentimentale che poteva giustificare il venir meno della solidarietà postconiugale.

Siffatte premesse si rendono necessarie per comprendere la portata innovativa della sentenza n. 11504/2017, che secondo alcuni rappresenta la fine del diritto al mantenimento del coniuge divorziato.

L'evoluzione della pronuncia si profila ai fini della quantificazione del diritto. Ed invero, nella lunghis-



Nella successiva formulazione, si tende decisamente a dare rilievo alla natura assistenziale, attribuendo allo stesso la peculiare fun-

Sotto il primo profilo, l'accertamento del diritto tende a considerare le condizioni soggettive ed oggettive. Quindi, non soltanto un sussistente

sima motivazione, la Suprema Corte innanzitutto, opera una distinzione tra i presupposti necessari ai fini dell'accertamento del diritto e i presupposti necessari per la quantificazione, ciò in quanto, con il divorzio, il vincolo matrimoniale è venuto meno, sicché illegittimamente verrebbe ripristinato allorché si facesse riferimento a quel rapporto estinto, sia pure con riferimento al tenore di vita goduto.

Su questo presupposto, la Suprema Corte perviene ad una diversa interpretazione dell'art. 5 della legge sul "divorzio": il diritto all'assegno divorzile non si fonda sulla c.d. solidarietà postconiugale, ossia sulla tutela della persona come facente parte di una comunità familiare ormai disciolta, *"bensì sulla tutela della persona singola, dalla cui vita ormai l'altro coniuge è escluso; come persona singola, è tenuta al rispetto dell'autoresponsabilità, quindi, non è configurabile un interesse giuridicamente protetto dell'ex coniuge a conservare il tenore di vita matrimoniale"*.

Da ciò consegue che l'accertamento del diritto all'assegno si dovrà fondare sul requisito dell'autosufficienza economica del richiedente, sia pure potenziale, di cui la sentenza fornisce il presupposto giuridico e gli indici rivelatori.

Il primo fonda, in via analogica, sulla norma di cui all'art. 337 c.c. *septies*, disposta in favore dei figli maggiorenni: premessa la sostanziale differenza tra lo status di genitore (immutabile) e di coniuge (mutabile, in quanto si dissolve per effetto del divorzio) la Suprema Corte perviene al seguente ragionamento: come, per i figli maggiorenni, il genitore è obbligato al mantenimento degli stessi fino al raggiungimento di una autosuffi-



cienza economica, così, e a maggior ragione, il coniuge divorziato, potrà essere obbligato a corrispondere un assegno divorzile qualora l'altro non abbia mezzi propri sufficienti, ossia non goda di un reddito adeguato di qualsiasi specie (cespiti patrimoniali mobiliari che immobiliari, la stabile disponibilità di un'abitazione), non abbia capacità e possibilità di svolgere un lavoro soddisfacente.

Si afferma, pertanto, il principio del definitivo scioglimento del vincolo matrimoniale e la natura assistenziale dell'assegno. Per le stesse motivazioni, rimarcando, ancora una volta, le differenze tra separazione e divorzio, in una successiva sentenza (n. 12196/2017) la Suprema Corte ha ribadito che, nella separazione, ai fini della quantificazione dell'assegno di mante-

nimento, vada considerato il parametro del tenore di vita familiare.

Con la prima sentenza si aprono, quindi, nuovi scenari per la giurisprudenza di merito, che non tarderà ad elaborare i criteri pratici ai fini della valutazione dell'autosufficienza economica, non mancando di rilevare il diverso carico dell'onere probatorio che, ai sensi dell'art. 2697 c.c., graverà non più sulla parte richiedente che doveva dimostrare il tenore di vita precedentemente goduto ma sulla parte presunta obbligata che dovrà fornire la prova positiva della sussistenza, in capo al richiedente, di mezzi economici adeguati al raggiungimento dell'autosufficienza economica. ■

Avv. Antonella Verde, già componente Comitato Pari Opportunità Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Napoli.



diritti

ANTONIO LANZARO

Il principio delle pari opportunità nell'Unione europea

Il divieto di discriminazione in ambito lavorativo

La preoccupazione costante delle istituzioni comunitarie di creare un'Unione sempre più stretta tra i popoli, Unione fondata sul ripudio di qualunque forma di razzismo, è stata il principio ispiratore di diversi interventi legislativi. Da ultimo, la direttiva del Consiglio del 29 giugno 2009, n. 2000/43/CE, attua il *principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica*. Così come già sottolineato nel corso del Consiglio europeo di Helsinki del dicembre 1999, la possibilità di differenziare il trattamento delle persone perché di razza diversa o perché appartenenti a gruppi di minoranze etniche trova maggiori possibilità nell'ambito lavorativo, laddove è più facile discriminarne l'accesso al mercato del lavoro o dettare condizioni di lavoro disumane.

Secondo quanto stabilito dall'art. 2 della direttiva, sono vietate:

- le *discriminazioni dirette*. Sussiste questo tipo di discriminazione quando, a causa della sua razza o dell'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- le *discriminazioni indirette* che si verificano quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere persone di razza od origine etnica diversa in situazioni di svantaggio rispetto alle altre.

Al fine di rispettare il divieto su citato, la norma stabilisce che gli Stati membri devono individuare i requisiti essenziali e determinanti per lo svolgimento dell'attività lavorativa, i mezzi di ricorso a disposizione delle persone che si riten-

gono lese cui possono far ricorso anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro nonché gli organismi per la promozione della parità di trattamento di tutte le persone.

I principi della direttiva 2000/43/CE sono stati ripresi 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. Quest'ultimo amplia il campo d'azione della prima direttiva garantendo il principio della parità di trattamento dei disabili e di coloro che sono discriminati a causa dell'età.

La parità di trattamento tra uomini e donne

Nel principio generale delle pari opportunità tra i sessi riveste un ruolo centrale in ambito comunitario l'obbligo della parità di trattamento retributivo tra uomini e donne, in-

trodotto dal Trattato di Amsterdam e disciplinato dall'articolo 141 TCE. Un riferimento a tale principio è, rinvenibile nella prima parte del Trattato, riservata ai principi generali del diritto dell'Unione Europea.

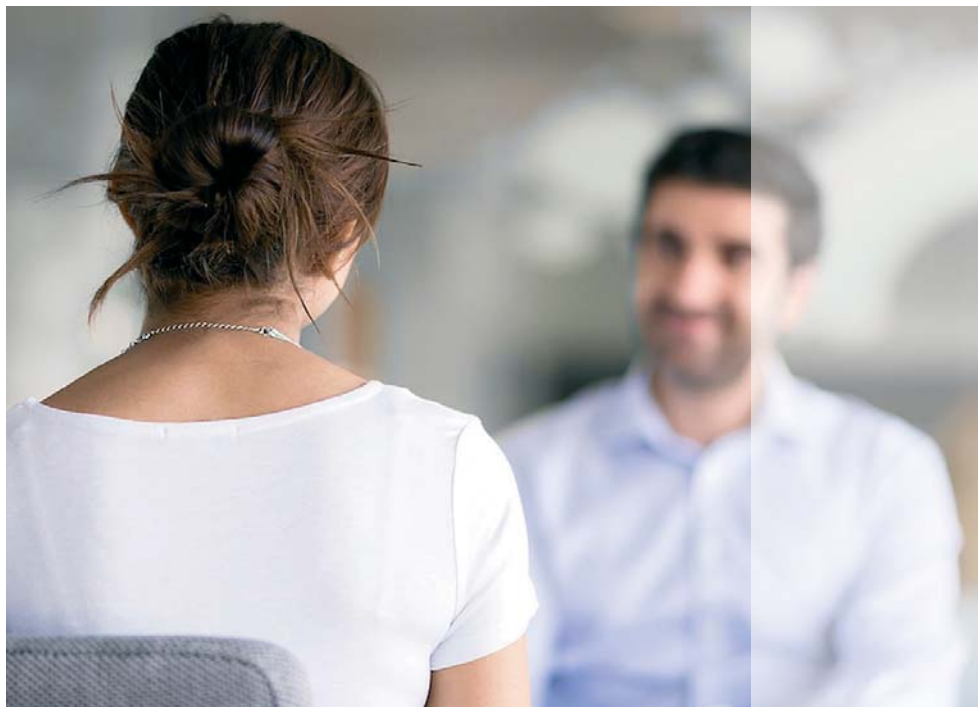
Invero, l'uguaglianza tra lavoratori e lavoratrici era già implicitamente prevista dal Preambolo del Trattato CE che richiamava la Carta sociale europea e la Carta comunitaria dei diritti fondamentali dei lavoratori. Tuttavia, è solo con il Trattato di Amsterdam che tale principio trova un posto di primo piano nella normativa comunitaria.

L'art. 2 del TCE, nella sua nuova formulazione, prevede, infatti, che l'azione della Comunità deve essere rivolta anche al perseguimento della parità tra uomini e donne; questa azione, richiamata dal successivo art. 3, deve essere un impegno costante di tutte le attività comunitarie. In tale campo al Consiglio è stata attribuita la competenza ad adottare, in base alla procedura di codecisione e previa consultazione del Comitato economico e sociale, le misure necessarie che assicurino il principio della pari opportunità di trattamento tra uomini e donne (art. 141 TCE).¹

Prima del Trattato di Amsterdam gli interventi delle istituzioni comunitarie si basavano su atti di diritto derivato e disciplinavano esclusivamente l'obbligo delle pari opportunità in ambito lavorativo.

Con l'attuale disciplina, invece, l'ambito di operatività di tale principio è stato notevolmente ampliato. Si pensi, ad esempio, alla possibilità riconosciuta agli Stati membri dal Trattato di Amsterdam, di mantenere o adottare eventuali misure che prevedano vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato, allo scopo di

garantire una *effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa* (art. 141 TCE, ultimo paragrafo). Si tratta delle cosiddette *azioni positive*, cioè di quegli interventi realizzati nell'ambito degli ordinamenti nazionali allo scopo di porre rimedio agli squilibri esistenti nel mercato del lavoro.



Entrando nel dettaglio, l'art. 141 TCE richiede a ciascun Stato membro di assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Per retribuzione si intendono tutti i vantaggi riconosciuti dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo, in forza di un contratto di lavoro, di disposizioni di legge ovvero a titolo volontario.²

Il riferimento contenuto nell'articolo 141 TCE alla parità di valore del lavoro, consente di escludere che la discriminazione oggetto del divieto possa integrarsi, *eo ipso*,

nella corresponsione di una somma differente a due persone di sesso diverso adibite alle medesime mansioni; nell'ipotesi prospettata, infatti, può configurarsi una violazione del trattato solo laddove le due prestazioni siano di qualità comparabile, dovendo escludersi, al contrario, nel caso in cui, sulla base

di parametri obiettivamente valutabili, un lavoratore sia in grado di fornire un apporto di livello superiore (si pensi, ad esempio, al caso di una professionista donna alla quale sia corrisposta una retribuzione maggiore perché in possesso di un background che i suoi colleghi uomini di pari grado non hanno - sentenza 11 maggio 1999, causa C-309/97, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse*).

Pari opportunità e parità di trattamento

La direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006 si propone, attraverso l'accorpamento delle precedenti disposizioni rifeuse, di attuare il principio delle pari opportunità e

della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di formazione professionale, di condizioni di lavoro e regimi di sicurezza sociale.

Tale direttiva ha ampliato l'ambito della disciplina, affermando l'obbligo degli Stati membri di combattere tutte le forme di discriminazione fondate sul sesso, *anche quelle derivanti da un cambiamento di sesso* e in particolare di adottare le misure necessarie a prevenire le molestie (specie quelle di natura sessuale) sul posto di lavoro o nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale.

sibile dell'orario di lavoro che consenta agli uomini e alle donne di conciliare al meglio la vita familiare e lavorativa, adottando a tal fine disposizioni appropriate in materia di congedo parentale a beneficio di entrambi i genitori. Parità di trattamento deve essere garantita nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e a tale scopo devono essere adottati provvedimenti specifici anche per definire più chiaramente la portata di detto principio.

Detta normativa sancisce il divieto di qualsiasi discriminazione nel settore pubblico o privato per

Il trattamento sfavorevole nei confronti della donna in relazione alla gravidanza o alla maternità costituisce, secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia, una discriminazione fondata sul sesso che la direttiva 2006/54/CE ribadisce, chiarendo altresì che è opportuno prevedere la tutela dei diritti delle lavoratrici in congedo di maternità, il loro diritto a riprendere lo stesso lavoro e a non subire deterioramenti delle condizioni di lavoro per aver usufruito dello stesso congedo.

Ai fini dell'attuazione del principio della parità di trattamento è essenziale che gli Stati istituiscano procedure giudiziarie o amministrative adeguate, dirette a far rispettare gli obblighi derivanti dalla direttiva facendo in modo che sia conferito anche alle associazioni, organizzazioni e altre persone giuridiche il potere di avviare una procedura per conto di chi lamenti una discriminazione.

La direttiva in esame esorta l'Unione e gli Stati membri a continuare a favorire il processo di sensibilizzazione al problema della discriminazione in materia retributiva, promuovendo a tale scopo il dialogo fra le parti sociali, strumento importante per migliorare l'effettiva attuazione del principio della parità di trattamento.

Parità di trattamento in materia di sicurezza sociale

La direttiva n. 79/7/CEE concerne l'*attuazione della parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale*. Essa si applica ai regimi legali (complementari, integrativi e sostitutivi) che assicurano una protezione contro i rischi di malattia, invalidità, vecchiaia, infortunio sul

Il principio della parità di trattamento deve includere anche il principio della parità delle retribuzioni per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e s'invitano gli Stati membri ad affrontare il problema della disparità retributiva attraverso un'organizzazione fles-

sibile dell'orario di lavoro che consenta agli uomini e alle donne di conciliare al meglio la vita familiare e lavorativa, adottando a tal fine disposizioni appropriate in materia di congedo parentale a beneficio di entrambi i genitori. Parità di trattamento deve essere garantita nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale e a tale scopo devono essere adottati provvedimenti specifici anche per definire più chiaramente la portata di detto principio.



lavoro e malattia professionale, di-
soccupazione.

La parità di trattamento in ma-
teria sociale «implica l'assenza di
qualsiasi discriminazione diretta-
mente o indirettamente fondata sul
sesso, in particolare mediante rife-
rimento allo stato matrimoniale
o di famiglia, specificamente per
quanto riguarda: il campo di appli-
cazione di regimi e le condizioni di
ammissione ad essi; l'obbligo di
versare i contributi ed il calcolo
degli stessi; il calcolo delle pre-
stazioni, comprese le maggiorazioni

hanno provveduto all'educazione
dei figli; l'acquisto di diritti alle
prestazioni a seguito di periodi
di interruzione del lavoro dovuti
all'educazione dei figli;

- c) la concessione dei diritti a pre-
stazioni di vecchiaia o di invalidità
in base ai diritti derivati dalla
consorte;
- d) la concessione di maggiorazioni
delle prestazioni a lungo ter-
mine di invalidità, di vecchiaia,
di infortunio sul lavoro o di ma-
lattia professionale per la con-
sorte a carico;



da corrispondere per il coniuge e
per le persone a carico, nonché le
condizioni relative alla durata ed
al mantenimento del diritto alle
prestazioni».

Il principio della parità di trat-
tamento non pregiudica le dispo-
sizioni relative alla protezione della
donna a motivo della maternità.
Inoltre, la direttiva in oggetto «non
pregiudica la facoltà degli Stati
membri di escludere dal suo campo
di applicazione:

- a) la fissazione del limite di età per
la concessione della pensione
di vecchiaia e di fine lavoro e le
conseguenze che ne possono
derivare per altre prestazioni;
- b) i vantaggi accordati in materia di
assicurazione alle persone che

e) le conseguenze derivanti dal-
l'esercizio, anteriormente al-
l'adozione della presente diret-
tiva, di un diritto di opzione allo
scopo di non acquisire diritti o
di non contrarre obblighi nel-
l'ambito di un regime legale».

La direttiva n. 79/7/CEE è stata
ampliata dalla direttiva n. 86/378/
CEE, relativa alla parità di tratta-
mento nei regimi professionali di
sicurezza sociale (a sua volta mo-
dificata dalla direttiva n. 96/97/CE)
e dalla direttiva n. 86/613/CEE,
sulla tutela della maternità e sulla
parità di trattamento per coloro
che esercitano un'attività autonoma,
comprese le attività nel settore
agricolo. ■

¹ A rafforzare il principio di parità di
trattamento è intervenuto il regolamento
CE 1922/CE del 20 dicembre 2006 che ha
istituito l'Istituto europeo per l'uguaglianza
di genere; dotato di personalità giuridica
e composto da tre organi principali (con-
siglio di amministrazione, direttore e
forum consultivo) tale istituto ha il compito
di assistere le istituzioni comunitarie al
fine di promuovere l'uguaglianza tra uo-
mini e donne in tutte le politiche comu-
nitarie e nelle relative politiche nazionali,
nonché quello di sensibilizzare i cittadini
europei in merito all'uguaglianza di ge-
nere. Le principali attività si concentrano
nella raccolta, la messa in comune, analisi
e diffusione delle informazioni relative
all'uguaglianza tra uomini e donne a
livello comunitario, informazioni che si
estendono anche alle organizzazioni in-
ternazionali e ai paesi terzi. Tale istituto
promuove altresì il dialogo a livello europeo
con tutte le parti in causa (istituzioni
della Comunità, degli Stati membri, le
parti sociali, le organizzazioni non go-
vernative, i centri di ricerca) creando una
rete europea sull'uguaglianza uomini-
donne, organizzando riunioni ad hoc di
esperti e incoraggiando lo scambio di in-
formazioni tra ricercatori e la cooperazione
con università, centri di ricerca, organ-
izzazioni non governative.

² Tale nozione va intesa in senso
estensivo, arrivando, nell'interpretazione
della Corte di Giustizia, a comprendere
la compensazione ottenuta in ragione
della perdita di retribuzione subita per la
partecipazione a corsi di formazione che
impartiscono le cognizioni necessarie
per lo svolgimento dell'attività (sent. 6
febbraio 1996, causa C-457/93, *Kuratorium
fur Dialyse und Nierentransplantation c.
Johanna Lewark*), le speciali agevolazioni
concesse da un datore di lavoro,
al di fuori di qualsiasi obbligo contrat-
tuale, ai dipendenti di sesso maschile,
dopo il pensionamento (sent. 9 febbraio
1982, causa 12/81, *Garland c. British
Rail Engineering Limited*), ovvero le mo-
dalità con cui un accordo collettivo dispone
il passaggio praticamente automatico,
per anzianità, da un livello retributivo a
un altro (sent. 7 febbraio 1991, causa
C184/89, *Helga Nimz c. Freie und Hansesta-
dt Hamburg*).

Prof. Antonio Lanzaro, docente pres-
so l'Università degli Studi di Napoli
"Parthenope".



a cura di **MARCO BALZANO**
e **GIANNI BIONDILLO**

L'agenda ritrovata

Sette racconti
per Paolo Borsellino

I NARRATORI, FELTRINELLI, 2017
PP. 192, € 15,00

L'AGENDA RITROVATA

In questo numero abbiamo scelto di parlare di un volume che rappresenta una forte voce in favore della legalità, a cui è legato un progetto, quello organizzato dall'Associazione L'Orablù e al quale ha partecipato, sostenendolo, UNISIN.

"L'agenda ritrovata" è sia il nome del volume edito da Feltrinelli sia il nome del progetto che ha visto percorrere gran parte del nostro Paese da una ciclo-staffetta per ricordare a tutti il nome del magistrato Paolo Borsellino morto in via D'Amelio il 19 luglio 1992, dopo appena 57 giorni dalla tragica scomparsa nell'attentato di Capaci, dell'amico magistrato Giovanni Falcone. Assieme a loro persero la vita la moglie di Falcone e gli agenti delle due scorte.

Unisin ha creduto nel progetto e lo ha voluto sostenere, con la presenza dei suoi dirigenti sindacali nelle tappe che dal Nord al Sud vedono protagonista l'Agenda, con gli articoli pubblicati su Professione Bancario online, con le immagini reportage presenti sulle pagine facebook e sui siti, con interviste al Segretario Generale Emilio Contrastò. Per non dimenticare, per ricordare, per continuare l'opera di sensibilizzazione avviata sin da quei tragici episodi del 1992, soprattutto fra le giovani generazioni, in favore della legalità.

A ogni tappa della ciclo-staffetta era presente "L'agenda rossa" su cui segnare i nomi delle persone intervenute alle iniziative e "L'agenda ritrovata" che rappresenta un momento di incontro letterario di sette autori Helena Janeczek, Carlo Lucarelli, Vanni Santoni, Alessandro Leogrande, Diego De Silva, Gioacchino Criaco ed Evelina Santangelo. Ognuno con la propria identità e sensibilità racconta "il nucleo dell'impegno di Paolo Borsellino e gli interrogativi ancora aperti a venticinque anni dalla strage di via D'Amelio - la verità negata, il bisogno di giustizia, la sottrazione indebita, il mancato ritrovamento, la resistenza della politica... Ci riescono senza il bisogno della cronaca dei fatti: ci riescono inventando storie".

"Uno scrittore che fa il suo dovere," sottolinea Marco Balzano nell'introduzione, "è prima di tutto uno scrittore che scrive bene e che sa consegnare agli altri una storia. Volevamo un libro vivo, completamente calato nell'oggi, senza ulteriori mitizzazioni, senza altre ipocrite santificazioni, che sono servite soltanto a collocare in un olimpo inaccessibile chi apparteneva alla collettività e solo per questa si è sacrificato. La letteratura, invece, quando è letteratura, compie sempre un'operazione di avvicinamento".

E come le tappe della ciclo-staffetta con la presenza di Salvatore Borsellino, instancabile nella sua azione di portavoce di un importante messaggio di legalità e rinascita, così gli autori rappresentano le regioni attraversate dai ciclisti: Helena Janeczek (Lombardia), Carlo Lucarelli (Emilia-Romagna), Vanni Santoni (Toscana), Alessandro Leogrande (Lazio), Diego De Silva (Campania), Gioacchino Criaco (Calabria) ed Evelina Santangelo (Sicilia).

Un lungo, sottile, ma indistruttibile filo che lega gli autori nella narrazione a tutti coloro che hanno sposato il progetto e con la loro presenza ne concretizzano esistenza e valenza. Per non dimenticare, per cambiare, per un futuro diverso e migliore.

Un'agenda scomparsa, quella di Paolo Borsellino, un'Agenda ritrovata quella messa insieme dai sette autori per significare che "il ritrovamento dell'agenda rossa metaforicamente è il recupero di una forma di dignità, di un senso delle cose che finalmente si disvela, di una consapevolezza che un altro mondo, un'altra vita sono più che mai possibili". ■

Centri Regionali UNISIN

**piemonte
valle d'aosta**

- Corso Vittorio Emanuele, 111 - 10128 TORINO - Tel. 011/6624382 - Fax 011/6624735
e-mail: falcrict@libero.it

lombardia

- Via Mercato, 5 - 20121 MILANO - Tel. 02/860437 - Fax 02/89011448
e-mail: info@unisinlombardia.it

veneto

- Piazza Giovanni XXIII, 2 - 35129 PADOVA - Tel. 049/7808172 - Fax 049/7960655
e-mail: unisin@falcricrv.org

**friuli venezia
giulia**

- Via Silvio Pellico, 3 - 34122 TRIESTE - Tel. 040/6774436
e-mail: falcri.ne@alice.it

**emilia
romagna**

- Via Carlo Cattaneo, 54 - 41126 MODENA - Tel./Fax 059/392571
e-mail: regionale.emiliaromagna@gmail.com

toscana

- Via Piccagli, 7 - 50127 FIRENZE - Tel. 055/212951 - Fax 055/212962
e-mail: info@falcrifirenze.it

abruzzo

- CHIETI
e-mail: segreteria@falcrichieta.it

umbria

- Via Enzo Valentini, 4 - 06128 PERUGIA - Tel. 075/5731000 - Fax 075/9660227
e-mail: falcriperugia@dada.it

lazio

- Viale Liegi, 48/B - 00198 ROMA - Tel. 06/8416336 - Fax 06/8416343
e-mail: segreteria@unitasindacale.it - unisin@pec.it
- Via Cristoforo Colombo, 181 - 00147 ROMA - Tel. 06/5126765 - Fax 06/5140464
e-mail: info@silcea.org
- Via Cesare Balbo, 35 - 00136 ROMA - Tel. 06/4820677 - 06/4820900 - Fax 06/4820251
e-mail: sinfub@tiscalinet.it

campania

- Via Paolo Emilio Imbriani, 53 - 80133 NAPOLI - Tel. 081/7913066 - 081/7914729 - Fax 081/5521178
e-mail: info@unisinregionalecampania.it

puglia

- Via Nicolò Piccinni, 133 - 70129 BARI - Tel. 080/5231510
e-mail: unisin-pugliasr@libero.it

**calabria
e lucania**

- Via Cimabue, 153 - Località Saporito - 87036 RENDE (CS) - Tel./Fax 0984/791741

sicilia

- Via Cerda, 24 - 90139 PALERMO - Tel./Fax 091/6113684
e-mail: unisin.sicilia@gmail.com

sardegna

- Corso Vittorio Emanuele II, 32 - 07100 SASSARI - Tel. 079/231480
e-mail: falcrisardegna@tiscalinet.it