

Causa C-706/23**Sintesi della domanda di pronuncia pregiudiziale ai sensi dell'articolo 98, paragrafo 1, del regolamento di procedura della Corte di giustizia****Data di deposito:**

17 novembre 2023

Giudice del rinvio:

Curtea de Apel Iași (Romania)

Data della decisione di rinvio:

10 ottobre 2023

Appellante e resistente:

Școala gimnazială “Mihai Eminescu” Vaslui

Appellata e attrice:

Uniunea Sindicală “Didactica” Vaslui in nome e per conto dei seguenti iscritti:

KM e altri

Oggetto del procedimento principale

Appello avverso la sentenza del Tribunalul Vaslui (Tribunale superiore di Vaslui, Romania), con la quale l'appellante-resistente (in prosieguito: la “resistente”) è stata condannata a pagare agli iscritti al sindacato (in prosieguito: i “lavoratori in causa”), rappresentati dall'appellata-attrice Uniunea Sindicală “Didactica” Vaslui (Unione Sindacale “Didattica” di Vaslui; in prosieguito: l’“attrice”), le indennità per ferie e le indennità di mensa relative a contratti di lavoro a tempo determinato e parziale stipulati con la resistente. La questione su cui è incentrata la controversia è se i lavoratori in causa abbiano diritto a tali indennità laddove, nello stesso periodo, abbiano stipulato anche contratti di lavoro a tempo indeterminato e pieno e abbiano goduto di indennità per ferie e di indennità di mensa relative a questi ultimi contratti.

Oggetto e fondamento giuridico del rinvio pregiudiziale

Sulla base dell'articolo 267 TFUE, si chiede l'interpretazione della clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, che figura in allegato alla direttiva 97/81/CE; della clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE; dell'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88/CE e dell'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Le questioni pregiudiziali

1) Se l'articolo 7 paragrafo 1, della direttiva 2003/88; l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; la clausola 4, [paragrafo 1], dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, che figura in allegato alla direttiva 97/81/CE [e] la clausola 4, [paragrafo 1], dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale che prevede che, in caso di cumulo di contratti di lavoro da parte del medesimo lavoratore nel settore dell'istruzione scolastica – [segnatamente] un contratto a tempo indeterminato e pieno [per] il posto di base e un contratto a tempo determinato e parziale[, ossia] un contratto con retribuzione oraria – il lavoratore ha diritto a una remunerazione relativa alle ferie retribuite calcolata solo per il posto di base.

2) Se la clausola 4, [paragrafo 1], dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale, che figura in allegato alla direttiva 97/81; la clausola 4, [paragrafo 1], dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato[, che figura in allegato alla] direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, e l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 debbano essere interpretati nel senso che ostano a una normativa e a una prassi nazionali che impediscono che, in caso di cumulo di contratti di lavoro da parte del personale docente scolastico – [segnatamente] un contratto a tempo pieno per il posto di base e un contratto a tempo parziale e determinato[, ossia un] contratto con retribuzione oraria – sia concessa un'indennità di mensa proporzionale al tempo effettivo di lavoro prestato in base al contratto a tempo determinato e parziale, e che tale indennità sia inclusa nella determinazione dell'entità dell'indennità per ferie annuali.

Disposizioni di diritto dell'Unione e giurisprudenza della Corte di giustizia fatte valere

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, articolo 31, paragrafo 2

Direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro; articolo 7

Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999; clausola 4, punto 1

Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, che figura in allegato alla direttiva del Consiglio del 15 dicembre 1997, 97/81/CE; clausola 4, punto 1

Sentenza del 19 novembre 2019, TSN (C-609/17 e C-610/17, EU:C:2019:981); sentenza del 9 dicembre 2021, Staatssecretaris van Financiën (Retribuzione durante le ferie annuali retribuite) (C-217/20, EU:C:2021:987, punti 19 e 26-28); sentenza del 10 giugno 2010, Bruno e altri (C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, punti 24 e 32-34); sentenza del 14 settembre 2016, de Diego Porras (C-596/14, EU:C:2016:683); sentenza del 13 settembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, EU:C:2007:509, punti 57 e 58); sentenza del 17 marzo 2021, Academia de Studii Economice din București (C-585/19, EU:C:2021:210); sentenza del 5 novembre 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-476/12, EU:C:2014:2332, punto 16); sentenza dell'11 novembre 2015, Greenfield (C-219/14, EU:C:2015:745)

Normativa nazionale e giurisprudenza nazionale invocate

Legge sull'istruzione nazionale n. 1 del 5 gennaio 2011

Articolo 254, paragrafo 1 "Negli istituti scolastici (...) può essere assunto personale docente con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato per un periodo non superiore a un anno scolastico, con possibilità di proroga del contratto, ovvero su base oraria, secondo le condizioni previste dalla legge".

Articolo 267, paragrafo 1 "Gli insegnanti godono di ferie annuali retribuite durante le vacanze scolastiche per un periodo di 62 giorni lavorativi; (...)".

Codice del lavoro rumeno

Articolo 35, paragrafo 1 "Ogni lavoratore subordinato ha diritto di lavorare per diversi datori di lavoro o per lo stesso datore di lavoro, con contratti di lavoro individuali, senza sovrapposizione degli orari di lavoro, ricevendo la retribuzione corrispondente a ciascuno di essi. Nessun datore di lavoro può trattare in modo sfavorevole un lavoratore subordinato che esercita tale diritto".

Articolo 106: "1. Un lavoratore subordinato assunto con contratto a tempo parziale gode dei diritti di un lavoratore subordinato a tempo pieno, alle condizioni stabilite dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro applicabili.

2. I diritti retributivi sono riconosciuti proporzionalmente al tempo effettivo di lavoro, rapportato ai diritti stabiliti per l'orario di lavoro ordinario".

Articolo 144, paragrafo 1 “Il diritto alle ferie annuali retribuite è garantito a tutti i lavoratori dipendenti”.

Articolo 150: “1. Per il periodo delle ferie, il lavoratore subordinato ha diritto a un’indennità per ferie, che non può essere inferiore alla retribuzione di base, alle indennità e ai benefici di natura permanente dovuti per tale periodo, previsti dal contratto di lavoro individuale.

2. L’indennità per ferie è pari alla media giornaliera dei diritti retributivi di cui al paragrafo 1 nei tre mesi precedenti il mese in cui viene preso il congedo, moltiplicata per il numero di giorni di congedo”.

Legge quadro n. 153 del 28 giugno 2017 sulla retribuzione del personale remunerato con fondi pubblici

Articolo 18: “1. A decorrere dal 1° dicembre 2018, gli ordinatori di spesa sono tenuti a corrispondere un’indennità di mensa mensile pari a un dodicesimo di due stipendi di base minimi nazionali lordi garantiti (...)

2. L’indennità di mensa di cui al paragrafo 1 è concessa proporzionalmente al tempo effettivo di lavoro del mese precedente, secondo l’inquadramento previsto all’articolo 25, paragrafo 1.

(...))».

L’allegato I, punto B, di tale legge, intitolato “Norme specifiche per il personale scolastico docente”, prevede al quanto segue:

Articolo 11: “Il personale docente beneficia del diritto alle ferie, ai sensi della legge n. 1/2011, (...) ricevendo un’indennità per ferie calcolata secondo le disposizioni di legge applicabili al personale retribuito con fondi pubblici”.

Articolo 12, paragrafo 1: “Il personale docente (...) può anche essere retribuito su base oraria o su base cumulativa, conformemente alle disposizioni della legge n. 1/2011 (...)”.

Decreto n. 4165 del 24 luglio 2018 del Ministero dell’Istruzione nazionale, recante approvazione delle norme di attuazione per la predisposizione del progetto di inquadramento e del piano di inquadramento del personale docente degli istituti scolastici e per l’inquadramento del personale docente scolastico nel regime di retribuzione oraria.

Articolo 6, paragrafo 2: “Le specifiche mansioni del personale docente con retribuzione oraria sono stabilite nel contratto di lavoro individuale – distinto dal contratto relativo al posto di base – stipulato per la prestazione di attività didattiche in regime di retribuzione oraria”.

Decreto n. 5559 del 7 ottobre 2011, del Ministero dell'Istruzione, della Ricerca, della Gioventù e dello Sport, recante approvazione delle norme di attuazione per la fruizione delle ferie da parte del personale docente scolastico.

Articolo 5: "1. Gli insegnanti in servizio che lavorano anche in regime di retribuzione oraria hanno diritto alle ferie retribuite solo per il posto di base per il quale è stato stipulato il contratto di lavoro.

2. Il personale docente in pensione assunto con contratto di lavoro a tempo determinato in regime di retribuzione oraria, a tempo pieno o a tempo parziale, ha diritto alle ferie in proporzione al tempo effettivo di lavoro prestato, calcolato conformemente all'articolo 2, paragrafo 5".

Decreto n. 4050 del 29 giugno 2021, del Ministero dell'Educazione Nazionale, recante approvazione delle norme di attuazione per la fruizione delle ferie da parte del personale docente, direttivo, di inquadramento e di vigilanza, e del personale del settore della ricerca nell'istruzione statale.

Articolo 3: "2. Gli insegnanti che hanno svolto attività di insegnamento per una parte dell'anno scolastico/accademico hanno diritto alle ferie per una durata calcolata proporzionalmente al periodo per cui hanno lavorato durante tale anno scolastico/accademico.

(...)

5. Gli insegnanti con orario a tempo parziale hanno diritto a ferie proporzionalmente al tempo di lavoro effettivo prestato, calcolato in base ai paragrafi da 2 a 4. Gli insegnanti impiegati a tempo parziale in due o più istituti scolastici hanno diritto alle ferie a livello di ciascun istituto scolastico, proporzionalmente al tempo di lavoro effettuato".

Articolo 5: "1. Gli insegnanti in servizio che lavorano anche in regime di retribuzione oraria hanno diritto alle ferie retribuite solo per il posto di base per il quale è stato stipulato il contratto di lavoro individuale.

2. Il personale docente in pensione assunto con contratto di lavoro in regime di retribuzione oraria, a tempo pieno o a tempo parziale, ha diritto alle ferie proporzionalmente al tempo effettivo di lavoro prestato, calcolato conformemente alle disposizioni dell'articolo 3".

Decisione n. 297 del 6 maggio 2021 della Curtea Constituțională din România (Corte costituzionale della Romania); decisione n. 5 del 20 gennaio 2020 dell'Înalta Curte de Casație și Justiție (Suprema Corte di cassazione della Romania); sentenza civile n. 476 del 18 maggio 2023 del Tribunalul Arad (Tribunale Superiore di Arad, Romania); sentenza civile n. 663 del 9 giugno 2023 del Tribunalul Galați (Tribunale Superiore di Galați, Romania).

Breve illustrazione dei fatti e del procedimento principale

- 1 I lavoratori in causa fanno parte del corpo docente della resistente, che è un istituto scolastico di istruzione secondaria. Tali lavoratori hanno stipulato contratti di lavoro a tempo indeterminato e pieno con la resistente e, nel caso di uno di loro, con un istituto scolastico di istruzione liceale.
- 2 Allo stesso tempo, durante gli anni scolastici 2019-2020, 2020-2021, 2021-2022 e 2022-2023, i lavoratori in causa hanno stipulato con la resistente anche contratti di lavoro a tempo determinato e parziale per periodi che variano tra le 2 e le 20 ore settimanali, in regime di retribuzione oraria. Il Capo 1, intitolato “Ferie”, di tali contratti prevede che, “conformemente alle disposizioni del codice del lavoro (...), le ferie sono accordate solo per il posto di base (...)”.
- 3 Le indennità per ferie e le indennità di mensa dei lavoratori in causa per il periodo in questione sono state determinate dalla resistente in conformità ai decreti nn. 5559/2011 e 4050/2021 del Ministero dell’Educazione nazionale, facendo riferimento solo ai redditi relativi ai loro contratti di lavoro a tempo indeterminato e pieno.
- 4 I lavoratori in causa, rappresentati dall’attrice, hanno adito il Tribunalul Vaslui, chiedendo che la resistente fosse condannata a concedere le indennità per ferie e le indennità di mensa in relazione all’attività prestata nel contesto dei contratti a tempo determinato e parziale.
- 5 Con sentenza civile del 17 marzo 2023, il Tribunalul Vaslui ha accolto tale ricorso. In primo luogo, detto tribunale ha considerato che i decreti nn. 5559/2011 e 4050/2021 del Ministero dell’Educazione Nazionale – che sono atti amministrativi – sono in contrasto con le disposizioni gerarchicamente superiori di cui all’articolo 144, paragrafo 1, del Codice del lavoro e alla legge n. 1/2011. In secondo luogo, tale tribunale ha considerato che detti decreti violano le disposizioni del diritto dell’Unione di cui si chiede l’interpretazione nella presente causa. Infatti, se la normativa nazionale consente di superare le 48 ore di lavoro settimanale in esecuzione di contratti di lavoro stipulati con diversi datori di lavoro o con lo stesso datore di lavoro, nel contesto di un cumulo di posti, il diritto dell’Unione richiederebbe la concessione di ferie retribuite per ogni singolo contratto. In terzo luogo, esso ha dichiarato che il rifiuto della resistente di concedere l’indennità di mensa proporzionalmente al tempo di lavoro effettivo non è giustificato ai sensi della legge n. 153/2017.
- 6 La resistente ha presentato appello contro tale sentenza presso la Curtea de apel Iași (Corte d’appello di Iași, Romania), che è il giudice del rinvio.

Argomenti essenziali delle parti nel procedimento principale

- 7 Le parti del procedimento principale non espongono alcun argomento di merito in relazione alle questioni sollevate dal giudice del rinvio.

Breve illustrazione della motivazione del rinvio pregiudiziale

- 8 Per quanto riguarda la *prima questione pregiudiziale*, il giudice del rinvio precisa che la sua domanda di pronuncia pregiudiziale non riguarda la componente non pecuniaria delle ferie dei lavoratori in causa, in quanto questi ultimi godono di un diritto a ferie annuali retribuite di 62 giorni lavorativi. Essa mira invece a determinare l'entità della componente pecuniaria del diritto alle ferie.
- 9 Detto giudice ricorda che, secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia, l'articolo 7, paragrafo 1, della direttiva 2003/88 sancisce a favore di ciascun lavoratore un diritto alle ferie annuali retribuite, per la durata delle quali la retribuzione deve essere mantenuta. Sebbene la struttura della retribuzione ordinaria di un lavoratore di per sé ricada nelle disposizioni e prassi disciplinate dal diritto degli Stati membri, essa non può tuttavia incidere sul diritto del lavoratore di godere, nel corso del suo periodo di riposo e di distensione, di condizioni economiche paragonabili a quelle relative all'esercizio del suo lavoro.
- 10 Sempre secondo la giurisprudenza della Corte, la direttiva 97/81 mira, da un lato, a promuovere il lavoro a tempo parziale e, dall'altro, a eliminare la discriminazione tra i lavoratori a tempo parziale e quelli a tempo pieno. Alla luce di questi obiettivi, la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale deve essere intesa come espressione di un principio del diritto sociale dell'Unione che non può essere interpretato restrittivamente. Di conseguenza, le condizioni economiche, come quelle relative alla retribuzione, non possono essere escluse dalla nozione di "condizioni di impiego" nell'accezione di tale clausola.
- 11 Il giudice del rinvio afferma che le disposizioni di legge rumene riconoscono il diritto alle ferie annuali retribuite a tutto il personale docente, a prescindere dal fatto che esso lavori sulla base di un contratto di lavoro individuale a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o a tempo parziale.
- 12 Tuttavia, il personale docente in attività che, in virtù di un cumulo di contratti di lavoro, presta la propria attività anche in regime di retribuzione su base oraria ha diritto alle ferie retribuite solo per il posto di base per il quale è stato stipulato il contratto di lavoro individuale.
- 13 Pertanto, la norma nazionale stabilisce una disparità di trattamento giuridico per quanto riguarda il pagamento delle ferie tra, da un lato, i lavoratori subordinati assunti con un unico contratto di lavoro – che hanno diritto al pagamento delle ferie in rapporto alla loro retribuzione – e, dall'altro, i lavoratori subordinati che prestano la loro attività lavorativa in base al cumulo di due contratti distinti – che hanno diritto al pagamento delle ferie solo in relazione ai redditi da lavoro dipendente ottenuti per il posto di base. Anche il personale docente in pensione assunto con contratto di lavoro in regime di retribuzione oraria, a tempo pieno o a tempo parziale, gode di ferie retribuite proporzionalmente al tempo effettivo di lavoro.

- 14 Secondo il giudice del rinvio, l'esercizio del diritto alle ferie retribuite rientra nelle condizioni di impiego dei lavoratori e la disparità di trattamento sancita dai decreti nn. 5559/2011 e 4050/2021 del Ministero dell'Educazione nazionale è sfavorevole nei confronti dei lavoratori subordinati che prestano la loro attività lavorativa in modo cumulativo, poiché i diritti retributivi relativi alle ferie, pur essendo equivalenti a quelli di un lavoratore che ha prestato attività lavorativa a tempo pieno, escludono qualsiasi rapporto con i redditi derivanti dal lavoro svolto nell'ambito del contratto a tempo determinato e parziale.
- 15 Esso sottolinea inoltre che la disparità di trattamento delle condizioni di impiego, per quanto riguarda l'esercizio del diritto alle ferie retribuite, non riguarda i lavoratori che prestano la loro attività sulla base di un unico contratto di lavoro a tempo parziale o a tempo determinato, bensì riguarda solo quelli assunti cumulativamente sulla base di due contratti distinti.
- 16 Per quanto attiene alla giustificazione della disparità di trattamento, il giudice del rinvio afferma che i decreti nn. 5559/2011 e 4050/2021 del Ministero dell'Educazione nazionale non prevedono la finalità legittima da essa perseguita e non specificano come i mezzi normativi istituiti siano proporzionati.
- 17 La Corte costituzionale e alcuni tribunali nazionali ritengono che la disparità di trattamento del personale docente che lavora in base a un cumulo di contratti non costituisca un trattamento discriminatorio. La Corte costituzionale ha quindi dichiarato che “il legislatore ha il diritto di determinare il metodo di calcolo dell'importo dell'indennità per ferie dovuta”. In questo senso, il legislatore ha stabilito la regola secondo cui, in caso di cumulo, il lavoratore subordinato ha diritto alle ferie che corrispondono solo al posto di lavoro di base e non all'altro posto di lavoro. Tale normativa si applica in modo uguale a tutti i lavoratori subordinati, senza alcun tipo di privilegio o discriminazione, e la determinazione del metodo di calcolo dell'importo dell'indennità relativa alle ferie in caso di cumulo dei contratti di lavoro dei dipendenti pubblici (...) è di esclusiva competenza del legislatore e non può costituire una questione di costituzionalità finché il legislatore riconosce il diritto alle ferie retribuite”.
- 18 La giurisprudenza dei tribunali specializzati in diritto del lavoro considera inoltre che le disposizioni dei decreti nn. 5559/2011 e 4050/2021 del Ministero dell'Educazione nazionale rientrano nella discrezionalità degli Stati membri nel recepimento delle direttive dell'Unione, in quanto l'introduzione di un regime di retribuzione oraria persegue lo scopo di garantire la continuità dell'attività didattica, sia in caso di incapacità lavorativa del titolare del posto, sia in aree di difficile accesso, dove il personale docente è insufficiente.
- 19 L'esistenza di divergenze interpretative in merito alla portata della tutela prevista dal diritto dell'Unione, attraverso la clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e la clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, nonché all'applicabilità di tali clausole in caso di

cumulo di contratti stipulati dallo stesso lavoratore, hanno indotto il giudice del rinvio a sottoporre questa prima questione pregiudiziale.

- 20 Per quanto riguarda *la seconda questione pregiudiziale*, il giudice del rinvio ricorda che, secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia relativa alla clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale e alla clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, per "retribuzione" si intende il salario o trattamento normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo. Tale nozione comprende tutti i vantaggi, attuali o futuri, purché siano pagati, sia pure indirettamente, dal datore di lavoro al lavoratore in ragione dell'impiego di quest'ultimo.
- 21 Il giudice del rinvio precisa che l'indennità di mensa è stata generalizzata per i lavoratori subordinati dell'impiego pubblico rumeno dalle disposizioni della legge n. 153/2017 e che si tratta di un valore monetario che si aggiunge ai diritti retributivi. Il suo importo è variabile ed è legato all'importo lordo del salario nazionale di base minimo garantito. È limitata ad un massimo di un dodicesimo del doppio dell'elemento di riferimento, massimo calcolato in relazione al lavoro a tempo pieno. La Corte di cassazione ha considerato che tali diritti rientrano nella categoria dei redditi mensili da lavoro dipendente.
- 22 L'indennità di mensa è stata concessa ai lavoratori in causa solo in riferimento al contratto di lavoro a tempo indeterminato e pieno, ed è stata loro negata in proporzione al tempo effettivo di lavoro svolto nell'ambito del contratto a tempo determinato e parziale. Inoltre, essa non è stata inclusa nella base di calcolo per determinare l'importo della retribuzione relativa alle ferie.
- 23 Analogamente al calcolo dell'indennità per ferie, il trattamento giuridico del personale docente che ha stipulato contratti cumulativi è diverso e sfavorevole, in quanto tale personale riceve un'indennità di mensa solo in relazione al lavoro svolto in virtù di un contratto a tempo indeterminato e pieno. Questa disparità di trattamento deriva dall'applicazione della norma giuridica che stabilisce il diritto all'indennità di mensa e fissa un livello massimo di tale indennità, livello che viene già raggiunto svolgendo l'orario di lavoro a tempo pieno. Tuttavia tale norma non indica altre ragioni oggettive e non specifica la finalità legittima perseguita nello stabilire tale disparità di trattamento.
- 24 La resistente sostiene che lo scopo di tale norma è di garantire un'alimentazione equilibrata per uno stato di salute ottimale e che, fintantoché ai lavoratori in causa viene concessa l'indennità di mensa per il loro posto di base, essi non possono riceverla anche per il posto per il quale sono retribuiti su base oraria, poiché la condizione che essa venga concessa proporzionalmente al tempo di lavoro prestato riguarda la giornata lavorativa e non le ore lavorate. Secondo il giudice del rinvio, tale giustificazione non tiene tuttavia conto della qualificazione

giuridica dell'indennità di mensa, che è considerata parte della retribuzione per il lavoro svolto.

- 25 Infine, se si ritiene che l'indennità di mensa faccia parte della retribuzione normale del personale docente nell'ambito del contratto a tempo determinato e parziale, essa deve essere anche inclusa nella determinazione dei diritti retributivi corrispondenti alle ferie.

DOCUMENTO DI LAVORO