

La denuncia della CGIL alla Commissione Europea contro la riforma sul contratto a termine

di Mariapaola Aimo

Nei primi giorni di agosto la Cgil ha inviato a Bruxelles, alla Segretaria generale della Commissione Europea, un'articolata denuncia lamentando la violazione da parte dell'Italia degli obblighi derivanti dal diritto europeo a causa dell'approvazione delle nuove regole in materia di contratto a termine contenute nel d.l. n. 34/2014, convertito con modifiche nella l. n. 78/2014.

Gli argomenti a sostegno della denuncia di certo non mancano e si aggiungono a quelli indicati in altri ricorsi già presentati alla Commissione di Bruxelles in relazione allo stesso provvedimento legislativo, come quella avanzata dall'Associazione nazionale giuristi democratici nel mese di aprile, quando ancora era in corso la conversione in legge del decreto del ministro Poletti.

Ciò che la Cgil chiede ai Commissari europei è l'avvio senza indugio di una procedura d'infrazione nei confronti dell'Italia per aver mancato ai suoi obblighi di Stato membro dell'Unione approvando una normativa che, attraverso l'introduzione di una sostanziale liberalizzazione dell'impiego del contratto a tempo determinato, si pone, ad avviso del sindacato, in contrasto con diverse disposizioni europee: in primis con la direttiva 1999/70 sul contratto a termine, ma anche con le direttive antidiscriminatorie 2000/78 e 2006/54 (relative rispettivamente, per quanto qui interessa, ai fattori protetti dell'età e del genere), oltre che con l'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'UE in tema di tutela contro i licenziamenti ingiustificati. Il dato da cui prende le mosse la denuncia è quello relativo alle dinamiche occupazionali del nostro paese negli ultimi anni, che evidenziano tendenze ormai consolidate: le attivazioni di nuovi rapporti di lavoro danno luogo per oltre due terzi a contratti a tempo determinato, gli occupati a termine, soprattutto giovani e donne, costituiscono oggi il 14% di tutti i lavoratori dipendenti - secondo un andamento crescente che nell'ultimo decennio ha visto aumentare la percentuale di 4 punti - e nella maggioranza dei casi si tratta di rapporti "stabilmente precari", in quanto i lavoratori non riescono a spostarsi verso occupazioni stabili. Questa tendenza non potrà che essere alimentata, come si legge nel ricorso, dalla recente scelta del Governo Renzi di ridisegnare la disciplina sul contratto a termine eliminando la regola generale della giustificazione oggettiva delle prestazioni di lavoro a termine, accompagnata da un nuovo e più elastico regime di proroghe, e prevedendo come limiti all'utilizzo dei contratti a termine vincoli consistenti in un tetto temporale massimo triennale e in un contingentamento percentuale sullo stock dei dipendenti che, a ben vedere, risultano a maglie larghe sotto diversi profili, in quanto ampiamente modificabili e densi di eccezioni: poche ma decisive variazioni apportate alla disciplina previgente che determineranno nei fatti «la possibilità di un'utilizzazione enormemente prolungata del contratto a tempo determinato», destinato a diventare «la forma comune» di lavoro, rovesciando completamente le finalità e la stessa impostazione perseguita dalla Direttiva 1999/70. I dubbi di contrarietà delle nuove regole rispetto ai vincoli dell'Unione avanzati nella denuncia ruotano attorno a diversi e validi ragionamenti, ma il principale e più articolato punto focale rimane proprio la disciplina europea sul contratto a termine, che eleva la stabilità dell'occupazione ad «elemento portante della tutela dei lavoratori» (così, tra le altre, si esprime la sentenza Mangold), adottando un'impostazione di priorità

sistematica del contratto di lavoro a tempo indeterminato che ancora oggi Ã espressamente accolta nel nostro diritto nazionale in virtÃ¹ della norma di apertura del d. lgs. n. 368/2001, secondo cui tale contratto Ã «costituisce la forma comune di rapporto di lavoro». Rileggendo alla luce del nutrito diritto vivente europeo l'obiettivo e le disposizioni della direttiva 1999/70 miranti a limitare le successioni di contratti a termine, considerate come potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori, la denuncia ricorda opportunamente come il margine di discrezionalitÃ¹ lasciato agli Stati membri nell'attuare le misure di prevenzione di tali abusi non possa arrivare in alcun caso a pregiudicare lo scopo e l'effettivitÃ¹ della direttiva e evidenzia l'inidoneitÃ¹ delle limitazioni vigenti nel nostro ordinamento a seguito della riforma a garantire di fatto il conseguimento dell'obiettivo europeo, rilevando pertanto la sostanziale non conformitÃ¹ del diritto interno rispetto ai vincoli posti dalle istituzioni dell'Unione. Oltre al predominante aspetto della violazione della direttiva 1999/70 - anche sotto l'ulteriore profilo della clausola di non regresso ivi contenuta, considerate l'ampiezza e la portata della reformatio in pejus conseguente alle modifiche del 2014, nonchÃ© la genericitÃ¹ della giustificazione adottata dal legislatore interno in merito agli obiettivi perseguiti con la riforma - il sindacato di Corso d'Italia prospetta alla Commissione, come si Ã giÃ¹ accennato, dubbi di contrarietÃ¹ della nuova disciplina rispetto ad altre norme europee, ritenendola discriminatoria nei confronti di categorie particolari di lavoratori, tra cui specialmente i lavoratori giovani (soprattutto infraventiquattrenni, i quali risultano impiegati con contratti a termine in misura significativamente superiore rispetto alle altre classi di etÃ¹) e i lavoratori ultracinquantacinquenni (riguardo ai quali si rileva come sia operante uno solo dei due elementi costitutivi della residua e flessibile protezione contro gli impieghi abusivi dei contratti a tempo, essendo a tale categoria inapplicabile quello consistente nel limite massimo percentuale di lavoratori che possono essere assunti a termine rispetto al personale stabile). La parola passa ora alla Commissione, a cui spetta decidere se accogliere la denuncia, procedendo con la costituzione in mora dell'Italia e quindi con l'avvio del procedimento d'infrazione, oppure archiviare la pratica. Non Ã d'altronde escluso che nel frattempo la questione arrivi all'attenzione della Corte di giustizia di Lussemburgo per altra via, attraverso la presentazione di una questione pregiudiziale d'interpretazione di una o piÃ¹ delle norme europee chiamate in causa dalla Cgil.