

n. 7_2012

cura di centro studi *diritti e lavoro*

Diritti & Lavoro

idee e strumenti per il sindacato

Direttore scientifico: Prof. Giovanni Orlandini
Comitato scientifico: avv. Fabio Rusconi avv. Andrea Danilo Conte
In redazione: Andrea Ranfagni Alessandro Giovannelli

Centro Studi Diritti & Lavoro Firenze Via della Condotta, 12

Flash

dirittielavoro@gmail.com
www.dirittielavoro.it



Effetto Monti

Pubblico impiego a rischio esuberanti e caos esodati:
ecco la spending review

Inoltre
Contratto a termine e scuola
Nuovo capitolo Pomigliano
Europa e sciopero
Comitati aziendali europei

STOP AL MONTI II

GIOVANNI ORLANDINI

Niente che riguardi il futuro Governo italiano, parliamo del regolamento Ue sullo sciopero, ritirato dalla Commissione

Il 12 settembre la Commissione europea ha deciso di ritirare la proposta di regolamento Monti II *“sull’esercizio del diritto di promuovere azioni collettive nel quadro della libertà di stabilimento e della libera prestazione di servizi”*. La proposta (si veda Bollettino n. 5/2012) era nata con l’intento di risolvere i problemi sollevati dalla giurisprudenza della Corte di giustizia in materia di sciopero (sentenze *Viking* e *Laval*), sulla scia dell’idea contenuta nel rapporto sul mercato unico di Mario Monti del maggio 2010. Di fatto essa però finiva per recepire i principi giurisprudenziali sancendo l’obbligo per gli Stati membri di garantire che il conflitto sindacale non intralci l’esercizio delle libertà economiche.

Contro la proposta è stata attivata (per la prima volta dalla sua introduzione) la c.d. procedura del cartellino giallo (yellow card procedure), che consente ai rami di Parlamenti nazionali degli Stati membri (se in numero superiore ad un terzo del totale) di contestare un’iniziativa legislativa della Commissione ritenuta lesiva del principio di sussidiarietà, posto dai Trattati a garanzia della sovranità nazionale. La Commissione avrebbe potuto confermare la volontà di portare a termine l’iter normativo, ma non l’ha fatto. La decisione, si legge nella lettera con la quale viene annunciata, non è dipesa dal riconoscimento delle ragioni dei Parlamenti nazionali, ma dalla presa d’atto che *“è improbabile che la proposta possa trovare il consenso politico sufficiente per la sua approvazione in Parlamento ed in Consiglio europeo”*.

Il fallimento dell’iniziativa della Commissione è dovuto ai contrasti che attraversano le istituzioni europee e gli Stati membri, incapaci di trovare un punto di convergenza sulla delicatissima questione del rapporto che deve configurarsi tra regole di mercato poste dai Trattati a fondamento dell’integrazione europea ed esercizio dell’azione sindacale e dell’autonomia collettiva; questione dalla quale dipende in buona parte la tenuta stessa del c.d. modello sociale europeo. Si tratta però anche di una vittoria del sindacato europeo (la CES), che si è mobilitato con inedita forza per contrastare l’operato della Commissione, sostenuto dall’organizzazione europea delle imprese (BusinessEurope). La vicenda testimonia dunque anche l’importanza del ruolo del sindacato europeo, come unico attore sociale transnazionale capace di contrastare la logica mercantile che guida il processo d’integrazione europea.

Il ritiro della proposta Monti II non muta però il quadro dei principi che ad essa hanno fatto da sfondo e che si è detto essere frutto di una giurisprudenza della Corte di giustizia basata sulle norme scritte nel Trattato sul funzionamento dell’UE. Quelle norme e quella giurisprudenza restano e con esse il principio per il quale è potenzialmente illegittimo uno sciopero con il quale si impedisce ad un’impresa di cambiare sede (cioè di delocalizzare) o si pretende che un’impresa con sede all’estero applichi il contratto collettivo nazionale del paese dove esegue dei lavori o presta dei servizi.

Per modificare l’assetto di un mercato europeo che vede nel conflitto sindacale un “intralcio” da rimuovere, la CES propone di introdurre

negli stessi Trattati costitutivi dell’UE una clausola sociale che sancisca l’immunità dell’esercizio dell’autonomia collettiva dalle regole di mercato. E’ un obiettivo ambizioso e difficile da realizzare, visti gli attuali equilibri politici e sociali esistenti in Europa. Il cambiamento di tali equilibri passa anche dalla capacità dei sindacati nazionali di muoversi in una logica transnazionale, dando più forza alle ancor troppo deboli strutture sindacali europee. ■

Flash

Termine, alla Corte UE la questione del risarcimento dopo il collegato lavoro

Il Tribunale di Napoli, con Ordinanza del 13 giugno 2012, ha rinviato alla Corte di Giustizia Europea la questione relativa alle conseguenze economiche nel caso di contratto a termine illegittimo. Il riferimento è all’art. 32, commi 5,6 e 7 del cosiddetto Collegato lavoro (l. n. 183/2010), ovvero alle norme che hanno stabilito che nei casi di conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato per illegittimità del termine, il giudice non disponga più la condanna dell’azienda al pagamento delle retribuzioni dal giorno della messa in mora (offerta della prestazione lavorativa successivamente alla scadenza del termine) al giorno della effettiva riammissione in servizio, bensì ad un’indennità onnicomprensiva compresa tra le 2,5 e le 12 mensilità.

Tali norme sono già state oggetto di un giudizio di costituzionalità conclusosi con la Sentenza della Consulta n. 303/2011, con la quale è stata dichiarata la legittimità delle medesime.

La questione è ora posta direttamente a livello comunitario. Compito della Corte di giustizia sarà quello di stabilire se le disposizioni incriminate siano conformi ai principi dell’equo processo (art. 6, n. 2, Trattato dell’Unione Europea, art. 6 della Convenzione Europea dei Diritti dell’Uomo, artt. 46, 47 e 52, n. 3, Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea) e del divieto di discriminazioni tra lavoratori a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato per ciò che attiene alle “condizioni d’impiego” (clausola 4 della Direttiva CE n. 99/70). In particolare, per ciò che attiene quest’ultimo aspetto, il Tribunale di Napoli si domanda se nella nozione di “condizioni d’impiego” rientri anche la “interruzione del rapporto” e quindi se il licenziamento possa essere equiparato alla scadenza del termine. Nel caso di risposta affermativa, infatti, si verificherebbe nel nostro ordinamento una disparità sul punto tra lavoratori a termine e lavoratori a tempo indeterminato, posto che nel caso di riammissione in servizio a seguito di licenziamento illegittimo, il lavoratore a tempo indeterminato ha diritto al pagamento degli arretrati, mentre non altrettanto nel caso di riammissione per contratto a termine illegittimo.

SPENDING REVIEW

Publico impiego a rischio esuberi

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 156 del 6 luglio 2012 è stato pubblicato, con entrata in vigore immediata, il d.l. n. 95/2012 (cosiddetto decreto sulla Spending Review), successivamente convertito con la l. n. 135 del 7 agosto 2012.

Con tale intervento il Governo punta ad un'ulteriore e consistente riduzione della spesa pubblica, che porterà ad un risparmio per le casse dello Stato pari a 4,5 miliardi di euro per il 2012, 10,5 miliardi di euro per il 2013 e 11 miliardi di euro per il 2014.

Caratteristica dell'intervento in questione è che, diversamente da quelli che lo hanno preceduto, non punta ad operare tagli lineari, bensì ad introdurre interventi strutturali che, negli intenti dichiarati dal Governo, sono volti a migliorare la produttività delle diverse articolazioni della PA.

Non si può, tuttavia, non sottolineare sin da subito come, specialmente per ciò che riguarda la riduzione delle dotazioni organiche, ancora una volta il risparmio è operato sulla pelle dei lavoratori. Il rischio è che si arrivi ad una svolta storica nel pubblico impiego, attraverso interventi di ristrutturazione simili a quelli operati nel settore privato dalle grandi aziende e tali da determinare situazioni di esubero del personale.

Riduzione del personale della pubblica amministrazione

Il primo nucleo di interventi rilevanti per il mondo del lavoro attiene proprio alla riduzione delle piante organiche. L'art. 2, comma 1, d.l. n. 95/2012, prevede infatti l'obbligo per le PA di operare una drastica riduzione del proprio personale, pari almeno al 10% della spesa pubblica complessiva sostenuta per esso. A ciò si aggiunge poi l'obbligo di operare una riduzione del 20% degli uffici dirigenziali e del personale impiegato presso quest'ultimi.

Tale norma sembra determinare una pura e semplice riduzione del personale di ogni amministrazione anche se, in realtà, lo scopo dichiarato dell'intervento sarebbe quello di operare una ottimizzazione dell'allocatione delle risorse umane; quindi far sì che il personale sia meglio distribuito all'interno delle varie amministrazioni, evitando che in certe PA si verifichino situazioni di sovra organico, mentre in altre, contemporaneamente, di sottorganico.

In effetti, sembra deporre nel senso della ottimizzazione una lettura dell'art. 2 nel suo complesso e, in primo luogo, dei commi 5 e 10, dove si stabilisce che sarà compito della Presidenza del Consiglio dei Ministri adottare, entro il 31 ottobre 2012 e di comune accordo con il Ministro della PA e dell'Economia, uno o più decreti per operare le suddette riduzioni (comma 5). Entro 6 mesi, poi, dall'adozione di tali decreti sarà compito di ciascuna PA adottare regolamenti di organizzazione che contengano misure volte a razionalizzare gli assetti strutturali, quali il riordino delle competenze degli uffici e l'eliminazione delle duplicazioni, la riorganizzazione degli uffici

periferici su base regionale o interregionale, la unificazione delle strutture con funzioni logistiche e strumentali, la tendenziale eliminazione degli incarichi di studi e ricerca ai dirigenti non titolari di uffici.

Tale impostazione è stata recentemente confermata dalla Direttiva n. 10 del 24 settembre 2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica, la quale prevede che l'eventuale sovrannumero derivante dalla riduzione del 10% delle dotazioni organiche non dirigenziali e del 20% di quelle dirigenziali, possa essere evitato fin da subito attraverso meccanismi di "compensazione interna" e di "compensazione verticale". Con il primo meccanismo il sovrannumero in una determinata area o profilo viene neutralizzato riducendo la disponibilità di posti nelle altre aree della medesima amministrazione aventi una corrispondenza di valore finanziario. La compensazione verticale comporta invece l'eliminazione del sovrannumero attraverso la parallela riduzione di vacanze di organico presenti in altre amministrazioni appartenenti però al medesimo settore o svolgenti funzioni omogenee (ad esempio gli enti territoriali vigilati dal Ministero della Salute che operano nel SSN, quali la Croce Rossa Italiana o l'Istituto Superiore di Sanità). A tale ultimo fine, aggiunge la Direttiva, i Ministeri hanno il compito di definire determinati "modelli di settore", individuanti gli enti tra i quali può essere operata, appunto, la compensazione verticale.

La Direttiva precisa, poi, che se le PA non riusciranno ad operare le suddette compensazioni, dovranno comunicare alla Presidenza del Consiglio la sussistenza di soprannumeri. I decreti adottati da quest'ultimo organo entro il 31 ottobre 2012, poi, provvederanno ad effettuare, se possibile, la cosiddetta "compensazione trasversale", ovvero la distribuzione del personale che in determinate PA è in sovrannumero in altre nelle quali invece sussiste una disponibilità d'impiego.

Ad ogni modo, il rischio che al termine delle procedure in commento si verifichino dei veri e propri esuberi esiste e di questo ne è consapevole lo stesso Governo che, all'art. 2, d.l. n. 95/2012, predispone una serie di misure per farvi fronte, svelando così come forse l'obiettivo vero sia tagliare e non razionalizzare. Queste vengono individuate, in primo luogo, nel pensionamento in base alla disciplina previdenziale antecedente alla Riforma Fornero del dicembre scorso e mediante una risoluzione unilaterale del rapporto (la legge precisa "senza obbligo di motivazione"). A tali lavoratori verrà poi corrisposto il TFR con diverse modalità a seconda del momento di maturazione dei requisiti pensionistici previsti dalla vecchia disciplina. Chi li ha maturati al 31 dicembre 2011, vede corrisposto "subito" il TFR, anche se in base alle regole oggi vigenti, le quali prevedono il concreto pagamento solo dopo 24 o 6 mesi dalla cessazione del rapporto. Per coloro, invece, che hanno maturato o che matureranno i vecchi requisiti pensionistici dopo il 31 dicembre 2011, il TFR sarà corrisposto solo al momento in cui avrebbero maturato il diritto a pensione secondo le nuove disposizioni introdotte dalla

Riforma Fornero e, comunque, con la solita posticipazione del concreto pagamento a 24 o 6 mesi. Insomma, chi sarà pensionato rischia di vedere in tasca il proprio TFR solo dopo che saranno trascorsi diversi anni.

Dopo il pensionamento, come secondo ordine di priorità, il d.-l. n. 95/2012, dispone che per far fronte alla sussistenza di lavoratori in sovrannumero siano avviati da parte delle PA dei processi di mobilità (nel senso di trasferimento) del personale, i quali possono realizzarsi anche tra comparti. Il fatto che la mobilità, intesa come trasferimento, possa essere scelta solo dopo aver tentato la strada del pensionamento è però segno evidente di come in realtà l'obiettivo sia tagliare il personale piuttosto che razionalizzarlo.

Qualora poi anche il passaggio in altre amministrazioni non sia possibile, si prevede la possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo parziale. Se anche quest'ultimo tentativo non è possibile, la PA deve dichiarare l'esubero del personale interessato. Tutto ciò non oltre il 30 giugno 2013 e con applicazione delle disposizioni previste dall'art. 33, d.lgs. n. 165/2001. Il dipendente sarà pertanto posto in "disponibilità" all'80% della retribuzione fino ad un massimo di 24 mesi ovvero 48 qualora ciò serva per maturare il diritto a pensione. Se al termine del suddetto periodo "di disponibilità" non si sarà arrivati al pensionamento ovvero ad una nuova collocazione nella stessa o in diversa amministrazione, allora il destino del lavoratore al termine del suddetto periodo non potrà altro che essere la definitiva perdita del posto di lavoro, quindi la risoluzione del rapporto. Occorre infatti chiarire che il "collocamento in disponibilità" non è un vero e proprio licenziamento, ma una sospensione del rapporto analoga alla CIG del settore privato.

L'art. 2, d.-l. n. 95/2012, prevede che le misure appena elencate trovino applicazione anche qualora l'eccedenza di personale sia dichiarata "per ragioni funzionali o finanziarie". Tale previsione pare più che altro un messaggio rivolto alle PA affinché abbiano il coraggio di aprire a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nel pubblico impiego, quindi abbraccino una gestione più privatistica delle crisi.

Il programma di riduzione in questione non trova, per fortuna, applicazione nel comparto scuola e AFAM, alle strutture del comparto sicurezza, al Corpo nazionale dei vigili del fuoco, al personale amministrativo operante presso gli Uffici e al personale della magistratura.

Per quanto riguarda, invece, il personale degli enti locali, la vita sarà solo apparentemente più facile. L'art. 2, d.-l. n. 95/2012, prevede infatti che per essi trovino applicazione le norme contenute nell'art. 16, comma 8. Qui si dispone che entro il 31 dicembre 2012 dovrà essere adottato dal Presidente del Consiglio un decreto d'intesa con la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, con il quale dovranno essere stabiliti i "parametri di virtuosità" delle dotazioni organiche degli enti locali, che tengano conto del rapporto tra dipendenti e popolazione residente. A tal fine verrà determinata una media nazionale del personale in servizio presso gli enti, la quale dovrà considerare anche i dipendenti delle società partecipate. Dopo di che, se l'ente locale risulta collocato ad un livello superiore del 20% rispetto alla media, non potrà effettuare assunzioni. Se, invece, sarà collocato ad un livello superiore al 40% rispetto alla media troveranno applicazione le misure poc'anzi viste per i lavoratori in sovrannumero.

L'attuazione del programma di riduzione del personale elaborato dal Governo ha comportato anche una serie di modifiche al sistema di

relazioni industriali nel pubblico impiego, già fortemente indebolito a seguito della Riforma Brunetta (d.lgs. n. 150/2009).

Si modificano gli artt. 5 e 6 del Testo Unico sul pubblico impiego (d.lgs. n. 165/2001), estromettendo il sindacato da qualsiasi forma di confronto e consultazione con la PA per ciò che concerne la variazione e la consistenza delle piante organiche, così come per ciò che concerne l'organizzazione e la disciplina degli uffici. Questo significa che i rappresentanti dei lavoratori non potranno esprimere proposte e/o elaborare con la PA stessa decisioni condivise circa il ridurre il personale e come ridurlo. Il sindacato sarà solo preventivamente informato, senza però che possa poi realizzarsi alcun confronto e/o accordo.

Le OO.SS. saranno coinvolte nel processo decisionale solo successivamente quando, programmata unilateralmente la riduzione delle piante organiche e verificatisi gli esuberanti, si dovrà procedere alla gestione di quest'ultimi. Quest'ultimo confronto dovrà comunque esaurirsi entro 30 giorni dall'avvio dell'esame, trascorsi inutilmente i quali la PA proseguirà unilateralmente.

Anche con queste modifiche il Governo dimostra che il vero obiettivo dell'intervento in commento è procedere a riduzioni vere e proprie di personale. E ciò non solo come misura contingente, ma anche come metodo futuro (le modifiche al sistema di relazioni industriali appena illustrate prescindono dalla riduzione disposta dal d.-l. n. 95/2012) e avvicinando sempre di più il settore pubblico al settore privato, dove, com'è noto, il coinvolgimento del sindacato avviene solo dopo che l'impresa ha adottato la decisione di ristrutturare l'azienda.

Altro sul pubblico impiego

Il d.l. n. 95/2012 introduce ulteriori disposizioni rilevanti per il mondo del lavoro pubblico.

In primo luogo, viene stabilito che a decorrere dal 1° ottobre 2012 il valore dei buoni pasto attribuiti al personale dipendente della PA non può superare il valore nominale di 7,00 euro e che le disposizioni contrattuali e normative più favorevoli in tal senso cessano di avere efficacia.

Si stabilisce che le ferie, i riposi e i permessi spettanti al personale pubblico siano obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non diano luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.

Tale affermazione non introduce nulla di nuovo rispetto al regime previgente. Da sempre, infatti, la fruizione delle ferie, in particolare modo la loro collocazione temporale, è rimessa al potere organizzativo del datore di lavoro, salvo il diritto a fruire di due settimane di ferie nel corso dell'anno di maturazione (con possibilità di fruirle consecutivamente se richiesto dal lavoratore), nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione le restanti due, e dove vige un divieto di monetizzazione delle ferie e di irrinunciabilità a quest'ultime.

L'art. 5, d.-l. n. 95/2012, specifica tuttavia sul punto che tale regola vale anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Non è ben chiaro però a quali situazioni particolari faccia riferimento il Governo. Se, infatti, il datore di lavoro non ha concesso le ferie al dipendente al termine del rapporto di lavoro, a meno che l'interruzione non si sia verificata prima della scadenza

del periodo di fruizione legalmente stabilito (l'anno di maturazione per le prime due settimane, 18 mesi successivi all'anno di maturazione per le restanti due), egli è inadempiente e come tale è tenuto a risarcire il danno, normalmente attraverso la corresponsione di una somma di denaro pari alla retribuzione per i giorni di ferie perduti. Il decreto sulla *Spending Review* prevede poi una serie di proroghe ai limiti alle assunzioni già precedentemente introdotti (in primis, l'art. 66, d.-l. n. 112/2008), con la precisazione che le cessazioni dal servizio verificatesi a seguito dell'attuazione del programma di riduzione delle dotazioni organiche di cui si è parlato prima non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over.

La valutazione del personale nell'attesa della Brunetta

Il d.l. n. 95/2012 contiene anche delle norme in materia di trattamento accessorio dei dipendenti pubblici. Come noto, il sistema è stato profondamente rivisto dalla Riforma Brunetta (d.lgs. n. 150/2009), la quale ha però incontrato una serie di problemi applicativi, che di fatto l'hanno resa inoperante. Con l'art. 6, d.lgs. n. 141/2011, è stato così rimandato tutto al momento in cui verranno stipulati i nuovi contratti collettivi di comparto, ancora in attesa di essere rinnovati. L'attuale Governo ha però deciso nel frattempo di regolare la materia prevedendo che la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale venga effettuata dal dirigente in relazione: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati. E' stato altresì stabilito che nella valutazione della performance individuale non devono essere considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentela e che ciascuna amministrazione monitori annualmente, con il supporto dell'Organismo indipendente di valutazione, l'impatto della valutazione in termini di miglioramento delle prestazioni dei singoli. E' previsto, infine, un premio per i più meritevoli, con maggiorazione del 10-30% del trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie.

Ancora sui lavoratori esodati

L'art. 22 del decreto sulla *Spending Review* contiene anche norme relative ai lavoratori cosiddetti "esodati", ovvero coloro che prima della Riforma Fornero delle pensioni del dicembre scorso (d.-l. n. 201/2011) avevano stabilito percorsi di pensionamento (accordi di incentivo all'esodo, messa in mobilità, contribuzione volontaria, etc.) in base alle vecchie regole previdenziali, ma che poi, con il cambiamento normativo, li hanno visti saltare.

Degli esodati se ne era già occupato lo stesso d.-l. n. 201/2011 di riforma del sistema pensionistico, il quale ha individuato una serie di categorie di lavoratori per i quali poteva trovare applicazione ancora la disciplina pregressa, rinviando poi ad un decreto ministeriale la quantificazione dei medesimi. Tale decreto è stato firmato il 1° giugno 2012, ma è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale, quindi è entrato in vigore, solo il 24 luglio 2012. Con esso sono stati quantificati in 65.000 i soggetti interessati alla concessione del beneficio in questione. A questi 65.000 lavoratori, l'art. 22, d.-l. n. 95/2012, ne aggiunge ora altri 55.000.

Tra questi ultimi vi rientrano coloro per i quali le imprese abbiano stipulato in sede governativa, entro il 31 dicembre 2011, accordi finalizzati alla gestione delle eccedenze occupazionali con utilizzo di ammortizzatori sociali e ancorché alla data del 4 dicembre 2011 non risultino cessati dall'attività lavorativa e collocati in mobilità, purché però poi maturino i requisiti per il pensionamento entro il periodo di fruizione dell'indennità di mobilità. A questi lavoratori continuerà ad applicarsi, soprattutto per ciò che attiene alla durata, la vecchia disciplina sull'indennità di mobilità, la quale, ricordiamo, è stata recentemente modificata dalla Riforma Fornero del mercato del lavoro (l. n. 92/2012). Altra categoria interessata dall'integrazione disposta dal Governo (nel limite delle 1.600 unità) è quella di coloro che alla data del 4 dicembre 2011 non erano titolari di prestazione straordinaria a carico di fondi di solidarietà di settore, ma per i quali il diritto all'accesso ai predetti fondi era previsto da accordi stipulati alla suddetta data e ferma restando la permanenza nel fondo fino a 62 anni. Nei 55.000 possono rientrare, poi, anche coloro autorizzati alla prosecuzione volontaria della contribuzione e che perfezionano i requisiti di accesso alla pensione in base alla vecchia disciplina nel periodo compreso fra 24 e 36 mesi successivi alla data di entrata in vigore della Riforma Fornero delle pensioni. Possono rientrarvi, altresì, i lavoratori il cui rapporto di lavoro si sia risolto entro il 31 dicembre 2011, in ragione di accordi individuali sottoscritti anche ai sensi degli articoli 410, 411 e 412-ter del codice di procedura civile, o in applicazione di accordi collettivi di incentivo all'esodo stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, a condizione che la data di cessazione del rapporto di lavoro risulti da elementi certi e oggettivi, quali le comunicazioni obbligatorie agli ispettorati del lavoro o ad altri soggetti equipollenti. Quest'ultima categoria di lavoratori era già stata presa in considerazione dal decreto legge del dicembre scorso, ma adesso si prevede che possano beneficiare ancora della vecchia disciplina coloro che maturano i requisiti (in base a quest'ultima) non più nei 24 mesi successivi all'entrata in vigore della Riforma, ma tra i 24 e i 36 mesi successivi. Analogamente a quanto aveva disposto il d.-l. n. 201/2011, anche per questi ulteriori 55.000 lavoratori che beneficeranno della precedente normativa previdenziale si dispone che spetti ad un decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e da adottarsi entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione del d.-l. n. 95/2012 (15 agosto 2012), le modalità di attuazione del beneficio in questione.

Sul punto è da auspicare che il decreto sia più esaustivo di quello pubblicato lo scorso 24 luglio 2012, il quale è privo di qualsiasi indicazione circa le modalità di selezione delle domande presentate dai lavoratori, se non quello del "chi primo arriva prima alloggia" (criterio, tra l'altro, oggi ribadito dallo stesso art. 22, comma 2, d.-l. n. 95/2012, dove si afferma che l'INPS non prenderà in considerazione ulteriori domande qualora venga superato il numero di 55.000 unità). Si rischia, come avvenuto in attuazione del precedente decreto, che due lavoratori nella medesima situazione si vedano l'uno salvaguardato e l'altro no senza un ragionevole criterio di differenziazione, se non quello, appunto, dell'aver presentato la domanda per primo, con ciò creandosi una palese discriminazione.

A proposito del decreto del 24 luglio 2012, è da sottolineare come il d.-l. n. 95/2012, entrato in vigore lo scorso 6 luglio 2012, facesse già riferimento, prima della sua conversione, al decreto del 24 luglio 2012, senza che però questo fosse ancora in vigore, con ciò lasciando la questione degli esodati nel più totale caos normativo.

Resta infine il nodo del numero reale di esodati, di gran lunga superiore, ad avviso dei sindacati, agli attuali 120.000 lavoratori quantificati dal Governo ■

COSÌ ' NON VALE

ALESSANDRO GIOVANNELLI

A Pomigliano bocciato il progetto Fiat di una fabbrica senza conflitto. Il Giudice ordina di assumere 145 iscritti FIOM

Assumere 145 lavoratori iscritti alla Fiom. Questo l'ordine con cui si chiude la sentenza del Tribunale di Roma che condanna Fabbrica Italia Pomigliano – la società che da Fiat rilevò nel 2011 lo stabilimento campano per la produzione della Nuova Panda – a rimuovere gli effetti di una condotta discriminatoria ai danni, appunto, della sigla sindacale più conflittuale. Dei 2071 lavoratori riassorbiti da Fabbrica Italia tra gli esuberanti di Fiat nel primo anno di attività, infatti, neanche uno risultava iscritto alla Fiom: per il Giudice del lavoro di Roma il fatto basta a dichiarare illecita la condotta dell'azienda e a condannarla a rimuoverne gli effetti attraverso, appunto, l'ordine di pareggiare i conti con nuove assunzioni. Con il reclutamento di 145 iscritti alla Fiom, dice il Giudice accogliendo la domanda del sindacato, tornerebbe ad essere rispettata quella proporzione tra lavoratori in forze in azienda e tesserati che esisteva prima della cessione dello stabilimento da Fiat a Fabbrica Italia.

Pomigliano: le puntate precedenti

Per capire la portata pratica del provvedimento serve prima ricostruire, anche brevemente, la celebre vicenda Fiat, o almeno il suo segmento iniziale, quello iniziato appunto nello stabilimento di Pomigliano, individuato, nel 2009, come oggetto di una ristrutturazione industriale finalizzata alla produzione della Nuova Panda programmata per la seconda metà del 2011. Per mantenere attivo lo stabilimento di Pomigliano, Fiat propone al tavolo di concertazione con sindacati e Governo l'introduzione di un nuovo sistema di organizzazione del lavoro: 18 turni su 6 giorni, straordinario obbligatorio da 20 a 140 ore, non retribuzione dei giorni di malattia a carico del datore di lavoro, eliminazione delle pause in caso di ritardi produttivi. Fiom, unica tra le sigle sindacali aziendali, nel giugno del 2010 si rifiuta di firmare la proposta di accordo aziendale. Il passaggio successivo è il referendum confermativo indetto dalle sigle firmatarie e che ha esito positivo ma che registra comunque un tasso di dissenso non ignorabile (superiore al 35%). La reazione di Fiat è quella ben conosciuta: cessione dello stabilimento Giambattista Vico in gestione alla celebre *newco*, la nuova società – chiamata Fabbrica Italia Pomigliano – che avrebbe potuto operare in una *tabula rasa* dal punto di vista delle relazioni industriali. Prima della cessione, infatti, Fiat aveva provveduto alla disdetta di ogni accordo aziendale. Non solo: la nuova società sarebbe stata sottratta al sistema confindustriale e, dunque, il lavoro regolato da un solo accordo

aziendale, ricalcato sulla proposta di organizzazione già avanzata da Fiat a Governo e sindacati. L'operazione societaria ha un impatto non secondario sugli oltre 4mila lavoratori impiegati nello stabilimento campano: esclusa l'applicazione delle tutele e delle garanzie del trasferimento di ramo d'azienda (art. 2112 c.c., che prevedrebbe il passaggio diretto e impregiudicato dei lavoratori alle dipendenze del nuovo soggetto), i lavoratori vengono collocati inizialmente tutti in cassa integrazione straordinaria (concessa per complessivi 24 mesi) e riassunti alle dipendenze di Fabbrica Italia secondo un piano di riassorbimento concordato con i sindacati firmatari. Il primo step prevede che entro un anno dall'inizio della produzione della Nuova Panda (marzo 2011 – marzo 2012), venga riassorbito almeno il 40% dei lavoratori già alle dipendenze di Fiat.

Su oltre duemila assunzioni, nessun iscritto Fiom

E qui si arriva al punto della controversia. Al momento della presentazione del ricorso che ha dato origine alla sentenza erano stati riassorbiti già 2071 dei 4367 lavoratori (pari ad oltre il 47% del totale), tra i quali non figurava alcuno degli iscritti Fiom. Per il sindacato, la mancata assunzione dei propri iscritti risponderebbe ad una precisa strategia aziendale, peraltro neanche troppo nascosta: bonificare lo stabilimento dal sindacato più conflittuale e "premiare" soltanto gli iscritti delle sigle che hanno accettato le nuove condizioni di lavoro. La decisione di non assumere gli iscritti Fiom nella nuova realtà aziendale sarebbe poi stata talmente nota (resa nota dagli stessi quadri dell'azienda), che alcuni lavoratori già iscritti alla sigla della Cgil avevano poi disdetta la delega, per il timore – poi rivelatosi fondato – di non essere poi assunti da Fabbrica Italia (e infatti gli iscritti Fiom sarebbero passati dai 623 al momento del Referendum, ai 382 del gennaio 2011, ai 212 del marzo 2012). Fiom, dunque, agisce in giudizio perché la discriminazione venga accertata e l'anomalia risolta.

I profili processuali

Prima di passare al merito della decisione, merita spendere due parole sui profili processuali della vicenda. Innanzitutto, l'azione è stata proposta non tanto ex art. 28 dello Statuto dei lavoratori (repressione della condotta antisindacale), ma ex art. 4 d. lgs. 216/2003 (con il rito sommario di cognizione – art. 702 c.p.c. – secondo quanto previsto dal d. lgs. 150/2011, il cosiddetto *taglia*

riti), ossia con lo strumento *ad hoc* per la tutela contro le discriminazioni. In questo tipo di azioni, il sindacato non è – come nella norma statutaria – il solo soggetto legittimato ad agire in giudizio, rimanendo, al contrario, la titolarità attiva dell'azione in capo al singolo lavoratore, in quanto ciò che si contesta non è tanto una lesione di un diritto dell'associazione sindacale, bensì del diritto del singolo lavoratore a non essere discriminato in alcuna delle fasi del rapporto di lavoro, assunzione compresa. Il sindacato ha un ruolo di sostegno (art. 5, comma 1), oppure di vera e propria surroga processuale *nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione* (art. 5, comma 2). In questo caso, sebbene l'azione fosse stata proposta dalla Fiom *in nome e per conto* di alcuni lavoratori, iscritti al sindacato e mai assunti da Fabbrica Italia, la discriminazione era stata condotta dall'azienda a danno di una generalità indistinta di lavoratori, non identificabili, ossia a danno di tutti gli iscritti Fiom che avrebbero potuto essere riassunti da Fabbrica Italia nel primo anno di attività. Nonostante l'azienda avesse eccettuato tanto l'azionabilità di questioni sindacali tramite lo strumento processuale dettato contro le discriminazioni, quanto la titolarità di Fiom a stare in giudizio per la tutela di interessi dei singoli lavoratori, il Giudice romano ha accolto anche sotto questo aspetto le prospettazioni del sindacato.

Fiat: è legittimo voler escludere il sindacato più conflittuale

Per quanto poi riguarda il merito della questione, Fiom sosteneva davanti al Giudice che la mancata riassunzione dei propri iscritti fosse da considerarsi non casuale o sorretta da ragioni di carattere tecnico, bensì giustificata dal solo intento di escludere il sindacato più conflittuale dalla nuova realtà aziendale e che dunque si fosse in presenza di un vero e proprio comportamento discriminatorio dell'azienda. Da parte sua, Fabbrica Italia sosteneva tanto la causalità dell'assenza di iscritti Fiom in azienda (la selezione del personale era stata affidata a società esterna cui erano stati indicati parametri relativi alle sole esigenze della produzione; l'azienda non era in grado di conoscere i dati relativi alle tessere sindacali in Fiat), quanto la possibilità – in ogni caso – per il datore di lavoro di scegliere tra i lavoratori da assumere soltanto quelli che si erano già detti d'accordo con il nuovo assetto organizzativo (in sostanza, gli affiliati ai sindacati che avevano sostenuto l'accordo e il referendum), in sostanza affermando che la parità di trattamento potesse essere ragionevolmente sacrificata per evitare il conflitto in Fabbrica. Nessuno degli argomenti di FIP è stato accolto dal Giudice, il quale ha accertato la discriminazione e l'ha ritenuta provata (l'onere della prova è a carico di chi lamenta la disparità di trattamento, dunque in questo caso del sindacato) secondo quanto prevede il comma 4 dell'art. 28 del d. lgs. 150/2011, ossia grazie alla allegazione di elementi di fatto (anche di carattere statistico: nel caso di specie, la probabilità di non assumere neanche un iscritto Fiom su 2017 lavoratori è pari a una su dieci milioni, come da studio prodotto in giudizio da Fiom) dai quali si possa presumere l'esistenza della discriminazione. A fronte di tale prova, sarebbe spettato al convenuto dare dimostrazione contraria, ossia che la discriminazione non era in realtà avvenuta. Così, nei fatti, non è stato e dunque il Tribunale ha potuto accertare la discriminazione e condannare di conseguenza l'azienda non solo al risarcimento del danno a favore dei lavoratori,

ma anche a rimuovere gli effetti della condotta discriminatoria, applicando – anche sulla scorta della giurisprudenza della CCCE (Commissione c. Italia 16.1.2008) – ogni misura che si rivelasse idonea per ripristinare la parità di trattamento. In questo caso, ordinando, dunque, l'assunzione di un numero di lavoratori iscritti Fiom tale da poter riprodurre in FIP gli equilibri presenti in Fiat al momento della cessione dello stabilimento di Pomigliano. Dunque, per mantenere lo stesso rapporto proporzionale tra dipendenti e iscritti Fiom che c'era al giugno 2010 (12,76% dice Fiom, il Giudice accerta 8,75%), sarebbero necessarie 165 nuove assunzioni, da cui vanno sottratti i 20 che hanno revocato la tessera ma risultavano comunque iscritti alla sigla in questione, per un totale finale, quindi, di 145 assunzioni.

Come eseguire la sentenza?

Il punto più problematico della sentenza dal punto di vista strettamente tecnico-giuridico sta nell'eseguibilità forzata di un ordine del genere, nel caso in cui Fiat non si fosse adeguata spontaneamente alla sentenza. D'altronde, siamo di fronte ad un ordine di fare per sua natura infungibile (le assunzioni le fa il datore di lavoro e nessun altro al suo posto), peraltro a beneficio di destinatari individuati soltanto nel numero e non nel nome. Dunque, non essendo possibile neanche pensare a una pronuncia costitutiva proprio per la ragione da ultimo indicata (se il Giudice anche potesse creare *ex novo* il contratto di lavoro, chi identificerebbe i 145 lavoratori? Secondo quali criteri?), residuerebbe la minaccia della sanzione penale (inosservanza dell'ordine di un'autorità, art. 650 c.p., sulla falsariga di quanto previsto per l'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori ■

Flash

Firmato l'accordo su dimissioni e risoluzioni consensuali

In data 3 agosto 2012 è stato sottoscritto da CGIL, CISL, Uil e Confindustria un accordo relativo alla procedura di convalida delle dimissioni, nonché delle risoluzioni consensuali.

Con la l. n. 92/2012 (Riforma Fornero) è stato infatti previsto che i suddetti atti di risoluzione del rapporto di lavoro debbano essere convalidati in determinate sedi, in cui possa essere garantita la genuinità del consenso del lavoratore.

Già la legge ne individua due: Direzione Provinciale del Lavoro e Centro per l'Impiego. E' stata data però la possibilità ai contratti collettivi stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative a livello nazionale di individuare ulteriori sedi autorizzate.

L'accordo dello scorso 3 agosto si avvale di tale facoltà e ha previsto che tanto le dimissioni quanto le risoluzioni consensuali possano essere convalidate anche in sede sindacale, secondo il procedimento disciplinato dal codice di procedura civile (artt. 410 e ss.).

ANDREA RANFAGNI

IL SINDACATO E L'EUROPA

Recepita finalmente la direttiva Ue sui comitati aziendali europei

Con il d.lgs. n. 113/2012 (Gazzetta Ufficiale n. 174 del 27 luglio 2012) l'Italia ha recepito la Direttiva CE n. 2009/38 relativa all'istituzione di un comitato aziendale europeo o di una procedura per l'informazione e la consultazione dei lavoratori nelle imprese e nei gruppi di imprese di dimensioni comunitarie.

La nuova normativa è stata preceduta dall'Avviso Comune del 18 aprile 2011 firmato da CGIL, CISL, UIL, Confindustria, Abi, Ania e Confcommercio e sostituisce la precedente in materia, contenuta nel d.lgs. n. 74/2002, oggi abrogato, il quale a sua volta recepiva la precedente direttiva CE n. 1994/45.

Che cosa sono e da dove nascono i CAE?

La materia oggetto del recente intervento normativo (e dei precedenti ricordati) riguarda l'area dei diritti d'informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori dipendenti di aziende aventi dimensioni "europee", quindi aventi più sedi in diversi Stati membri dell'Unione Europea. Si fa pertanto riferimento alle varie ipotesi di coinvolgimento dei lavoratori e delle loro rappresentanze nelle decisioni che possono essere assunte da imprese cosiddette anche "multinazionali".

L'argomento è stato, almeno dagli anni '70, oggetto di una intensa attività da parte della Comunità Europea, la quale ha tuttavia adottato un vero e proprio testo normativo soltanto nel 1994 con la Direttiva n. 1994/45, il cui campo di applicazione si estende anche alle imprese multinazionali con sedi in paesi extra-europei.

Lo strumento predisposto per far sì che i vari lavoratori dipendenti della varie filiali presenti nei diversi paesi si possano imporre al "centro di decisione" dell'impresa o del gruppo d'impres affinché fornisca loro informazioni riguardanti la situazione complessiva dell'impresa o del gruppo, è stato individuato nei cosiddetti CAE. I Comitati Aziendali Europei sono organismi collegiali composti da rappresentanti dei lavoratori dipendenti delle varie imprese del gruppo o delle varie filiali della medesima impresa presenti nei vari paesi. La direttiva prevede una speciale procedura negoziale per la loro istituzione, che coinvolge la direzione centrale dell'impresa e un organismo sindacale composto dai rappresentanti delle diverse filiali (Delegazione Speciale di Negoziazione). Una volta costituiti, ai CAE spetta il compito di rappresentare e tutelare i lavoratori di tutte le filiali di fronte alla direzione centrale dell'impresa e/o del gruppo.

Come detto la Direttiva CE n. 1994/45 è stata recepita nel nostro

ordinamento soltanto nel 2002 con il d.lgs. n. 74/2002, oggi abrogato. Gran parte delle previsioni che erano contenute in tale testo ripetevano letteralmente il contenuto della Direttiva del 1994. Le uniche integrazioni alla normativa comunitaria dipendevano dalle peculiarità del sistema di relazioni industriali italiano e la conformità alla stessa direttiva di alcune di esse era stata oggetto di discussione tra gli studiosi.

Le novità introdotte dalla direttiva 2009 CE e la loro trasposizione in Italia

Con la Direttiva CE n. 2009/38, come detto recepita dal d.lgs. n. 113/2012, sono state introdotte pochissime novità rispetto alla precedente direttiva del 2004. Gran parte di esse costituiscono un mero recepimento degli orientamenti giurisprudenziali della Corte di Giustizia Europea formatisi nel corso degli anni.

La **prima novità** introdotta dalla direttiva del 2009 è rappresentata dalla delimitazione del campo di competenza dei CAE, prima affidata allo stesso accordo istitutivo dei medesimi. Ora è la Direttiva a prevedere espressamente ciò limitando l'ambito di intervento alle "questioni transnazionali", definite come le questioni "riguardanti l'impresa di dimensioni comunitarie o il gruppo di imprese nel loro complesso o almeno due imprese o stabilimenti dell'impresa e del gruppo ubicati in due Stati membri diversi". Tale definizione esclude qualsiasi possibilità per i CAE di intervenire anche su questioni di carattere "nazionale" ma che possono poi per loro natura avere anche delle ripercussioni a livello transnazionale. Viene in mente in tal senso la recente vicenda FIAT relativa alla chiusura dello stabilimento di Termini Imerese ...

Ad ogni modo, tale definizione è oggi letteralmente ripetuta nei commi 6 e 7 dell'art. 1, d.lgs. n. 113/2012, il quale nulla aggiunge rispetto alla Direttiva CE n. 2009/38.

Una **seconda novità** riguarda le definizioni di "informazione" e "consultazione".

Nella precedente direttiva del 1994 l'informazione non veniva neanche definita, mentre della consultazione veniva data una definizione molto sintetica identificandola nello "scambio di opinioni oinstaurazione di un dialogo tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato". Dal canto suo, il d.lgs. n. 74/2002 ripeteva letteralmente quest'ultima definizione, mentre per quanto riguarda quella di "informazione" cercava di colmare la lacuna comunitaria fornendo

però anch'esso una definizione sintetica. Nel d.lgs. n. 74/2002 l'"informazione" veniva infatti meramente definita come "fornitura di dati, elementi e notizie".

Con la Direttiva CE n. 2009/38 si fa un notevole passo in avanti, fornendo delle nuove definizioni più esaustive e in ciò deve essere rinvenuta la principale novità dell'intervento comunitario.

L'"informazione" viene ora definita come *"la trasmissione di dati da parte del datore di lavoro ai rappresentanti dei lavoratori per consentire a questi ultimi di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione avviene nei tempi, secondo le modalità e con un contenuto appropriati che consentano ai rappresentanti dei lavoratori di procedere a una valutazione approfondita dell'eventuale impatto e di preparare, se del caso, la consultazione con l'organo competente dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie"*. La "consultazione" viene invece ora definita come *"l'instaurazione di un dialogo e lo scambio di opinioni tra i rappresentanti dei lavoratori e la direzione centrale o qualsiasi altro livello di direzione più appropriato, nei tempi, secondo modalità e con contenuti che consentano ai rappresentanti dei lavoratori, sulla base delle informazioni da essi ricevute, di esprimere, entro un termine ragionevole, un parere in merito alle misure proposte alle quali la consultazione si riferisce, ferme restando le responsabilità della direzione, che può essere tenuto in considerazione all'interno dell'impresa di dimensioni comunitarie o del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie"*.

Come emerge da tali definizioni l'informazione e la consultazione dei lavoratori vengono viste come strettamente collegate, essendo la prima funzionale ad attivare la seconda. L'informazione deve essere particolarmente esaustiva e approfondita e deve essere tale da consentire ai lavoratori di avere una conoscenza della questione transnazionale trattata che consenta poi di discutere e di fare proposte serie alla direzione centrale, in modo da influire sul potere decisionale dell'impresa. Si tratta comunque di pareri non vincolanti, la cui considerazione resta nella discrezionalità dell'azienda.

Anche per quanto riguarda le nuove definizioni di informazione e consultazione, il d.lgs. n. 74/2002 si è limitato a ripetere letteralmente quanto scritto nella Direttiva CE n. 2009/38.

Semmai, è da segnalare come il d.lgs. n. 113/2012 non recepisca a pieno le proposte fatte dalle parti sociali nell'Avviso Comune del 18 aprile 2011, in particolare per ciò che riguarda le materie oggetto dei diritti di informazione e consultazione, che li venivano specificate (struttura del gruppo e cambiamenti fondamentali dell'organizzazione; situazione economica ed occupazionale delle imprese del gruppo; programmi di produzione ed investimenti; strategie di mercato; formazione professionale e altri temi rilevanti, che riguardino lavoratori o abbiano effetto su imprese di almeno due paesi) mentre nel testo del decreto legislativo (così come nella direttiva del 2009) no. Una **terza importante novità** attiene agli obblighi di informazione preliminari alla costituzione dei CAE. Già la direttiva del 1994 prevedeva che, affinché potessero essere costituiti i CAE, l'impresa di dimensioni comunitarie provvedesse a comunicare ai rappresentanti dei lavoratori delle singole filiali o imprese del gruppo i dati relativi alla struttura dell'impresa (o del gruppo) ed al numero di dipendenti. Tanto la precedente direttiva, quanto quella vigente prevedono infatti la possibilità di costituire CAE solo in presenza di determinate caratteristiche dimensionali dell'impresa o gruppo di imprese europee.

Dopo l'emanazione della direttiva è sorto il problema interpretativo di

capire se l'obbligo di informativa preliminare riguardasse solo la direzione centrale dell'impresa o del gruppo di dimensioni europee ovvero anche le singole imprese o filiali distribuite nei vari paesi. Al fine di garantire il più possibile la diffusione dei CAE, la Corte di Giustizia Europea ha nel corso degli anni fornito un'interpretazione estensiva nel senso di ritenere che spetta ad ogni impresa del gruppo o stabilimento dell'impresa, e non soltanto alla direzione centrale, l'obbligo di fornire i dati in questione.

Tale assunto è oggi recepito nella Direttiva CE n. 2009/38 e ripetuto in maniera identica dall'art. 4, comma 4, d.lgs. n. 113/2012.

Altre novità contenute nella nuova direttiva attengono ai rapporti tra CAE e sindacati europei (CES, CEEP e UNICE). Si prevede ora che le organizzazioni europee dei lavoratori e dei datori di lavoro siano informate della composizione della DSN (Delegazione Speciale di Negoziazione) e dell'avvio dei negoziati, nonché che la stessa DSN sia assistita da esperti di propria scelta, che possono anche essere soggetti appartenenti alle organizzazioni europee. Non siamo in realtà di fronte ad una vera e propria novità poiché già nella prassi applicativa della precedente direttiva si era sviluppato tale sistema di rapporti.

La Direttiva del 2009 individua poi due nuovi diritti dei DSN: quello di riunione preventiva e successiva ad ogni incontro con la controparte ed un diritto alla formazione senza perdita della retribuzione.

Per quanto riguarda infine la composizione dei CAE, scompare la precedente previsione secondo cui il numero dei componenti di quest'ultimi doveva essere di minimo 3 e massimo 30. Viene ora stabilita una proporzione fra il numero dei membri del CAE e il numero di lavoratori impiegati in ciascuno Stato membro.

Anche per le prescrizioni appena ricordate, il d.lgs. n. 113/2012 si è limitato a riportare interamente il testo della Direttiva CE n. 2009/38.

La conformità dell'impianto normativo precedente e i dubbi di conformità alla direttiva di alcune norme italiane

Al di là delle poche novità introdotte e poc'anzi ricordate, la Direttiva del 2009 ha confermato il precedente sistema. La costituzione dei CAE passa così ancora oggi per una necessaria informazione preliminare che la direzione centrale dell'impresa o del gruppo aventi dimensioni europee (ed oggi, come visto, anche la direzione di ogni singola filiale "nazionale") devono fornire alle rappresentanze dei lavoratori e relativa, come detto, alle dimensioni occupazionali dell'impresa (o del gruppo) e alla sua struttura. Viene confermato che solo in presenza di certi requisiti che l'azienda deve avere possono essere costituiti i CAE. E' considerata infatti ancora oggi un'"impresa di dimensioni comunitarie" quella che impiega almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri e almeno 150 lavoratori per Stato membro in almeno due Stati membri. E' considerato invece un "gruppo di imprese di dimensioni comunitarie" un gruppo di imprese che impieghi almeno 1.000 lavoratori negli Stati membri, dove almeno due imprese si trovano in Stati membri diversi e dove almeno un'impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in uno Stato membro e almeno un'altra impresa del gruppo impiega non meno di 150 lavoratori in un altro Stato membro.

Effettuata l'informazione preliminare, vengono avviati i negoziati tra direzione centrale e DSN per la costituzione dei CAE. L'avvio dei

negoziati può avvenire o su iniziativa della stessa direzione centrale o previa richiesta scritta di almeno 100 lavoratori, o dei loro rappresentanti, di almeno due imprese o stabilimenti situati in non meno di due Stati membri diversi.

Al termine delle negoziazioni tra direzione centrale e DSN si arriva poi alla stipulazione di un accordo, il quale dovrà definire una serie di aspetti inerenti il funzionamento del CAE, quali la sua composizione, le sue attribuzioni e la procedura di informazione e consultazione del medesimo, il luogo, la frequenza e la durata delle riunioni del CAE, le risorse finanziarie e materiali da attribuirgli.

In linea con il precedente d.lgs. n. 74/2002, anche il d.lgs. n. 113/2012 si limita quasi unicamente a riportare interamente e letteralmente il contenuto della direttiva.

Vengono, tuttavia, confermate le integrazioni già presenti nel d.lgs. n. 74/2002 e su alcune quali, come detto, erano stati sollevati dubbi di compatibilità con la direttiva, che pertanto ancora oggi rimangono. In primo luogo, il d.lgs. n. 113/2012, analogamente al d.lgs. n. 74/2002, prevede un controllo sindacale sulla designazione dei componenti della DSN e degli stessi CAE. L'art. 6, comma 2, d.lgs. n. 113/2012, prevede infatti che i componenti della DSN siano designati dalle organizzazioni sindacali che abbiano stipulato il CCNL applicato nell'impresa o nel gruppo d'impresa, congiuntamente alle RSU.

L'art. 6, comma 3, d.lgs. n. 113/2012, prevede poi che nelle aziende prive di rappresentanza sindacale, le stesse organizzazioni sindacali concordano con la direzione *“le procedure, i criteri e le modalità di designazione dei componenti della DSN”*. Il fatto che la legge italiana parli solo di RSU e non anche di RSA, pone una serie di problemi applicativi in tutte quelle aziende (sempre di più) in cui non sono state elette RSU secondo il Protocollo del '93, bensì sono state costituite RSA a sensi dell'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori. Non è chiaro in questi casi a chi spetti il potere di designazione del DSN.

I processi di trasformazione del sistema di relazioni industriali in atto in Italia rischiano così di ripercuotersi sul funzionamento dei CAE, anche dal momento che in alcuni gruppi multinazionali (FIAT, in primis) non è applicato alcun CCNL e non sono presenti rappresentanze sindacali del principale sindacato di settore (nel caso FIAT, la FIOM).

Problematiche sorgono anche per ciò che riguarda la composizione degli stessi CAE. L'art. 9, comma 6, d.lgs. n. 113/2012, riproducendo i criteri previsti dal protocollo del '93 per la composizione delle RSU, prevede infatti che i membri di quest'ultimo siano designati per un terzo dalle OO.SS. firmatarie del CCNL applicato in azienda e per 2/3 dalle RSU. Il contrasto con la direttiva comunitaria pare sul punto palese. Quest'ultima demanda infatti all'accordo stipulato tra DSN e direzione centrale anche, come visto, l'individuazione dei componenti del CAE. La legislazione italiana contiene quindi norme che vincolano il contenuto dell'accordo istitutivo dei CAE in relazione alla scelta dei suoi componenti, il che non è previsto dalla Direttiva CE n. 2009/38, che invece rimanda tutto all'autonomia contrattuale delle parti.

Altre peculiarità della disciplina italiana, confermate dal d.lgs. n. 113/2012, attengono al regime sanzionatorio ed alla protezione dei membri rappresentanti dei lavoratori nella DSN, nel CAE o nella procedura d'informazione e consultazione. Riguardo a quest'ultima, questi godono di 8 ore trimestrali di permesso retribuito per espletare il loro mandato (art. 12, comma 1, d.lgs. n. 113/2012), nonché delle tutele previste dagli artt. 22 e 24 dello Statuto dei lavoratori (divieto di trasferimento senza autorizzazione del sindacato e permessi non

retribuiti).

Per quanto riguarda le sanzioni, invece, si prevede l'istituzione di una commissione paritetica di conciliazione per la soluzione delle controversie relative all'adempimento degli obblighi di informazione e consultazione. In caso di mancato accordo tra le parti, la soluzione della controversia è rimessa alla DPL (Direzione Provinciale del lavoro), che, se accerta l'inadempienza, irroga sanzioni pecuniarie all'impresa che non adempia entro 30 giorni.

Altra integrazione della normativa italiana attiene al contenuto dell'accordo che dovrà essere raggiunto tra DSN e direzione centrale dell'impresa o del gruppo. L'art. 9 del d.lgs. n. 113/2012 prevede infatti, a differenza del precedente d.lgs. n. 74/2002, qualcosa in più sul punto, recependo così le indicazioni che erano state fornite dalle parti sociali italiane nell'Avviso Comune del 18 aprile 2011.

Si prevede, in particolare, che l'accordo determini *“le competenze e le materie della procedura d'informazione e consultazione del CAE”* e non più *“le attribuzioni e la procedura d'informazione e consultazione”*. Si specifica poi che è compito dell'accordo quello di definire il contenuto dell'informazione e della consultazione.

Scopo evidente della novità è quello di ampliare le materie di competenza dei CAE, in modo da superare i limiti posti dalla nozione restrittiva di *“questioni transnazionali”* vista sopra.

Quale futuro per i CAE?

Che i CAE costituiscano uno strumento fondamentale per la protezione di molti lavoratori è fuori di dubbio. In un mondo sempre più globalizzato, dove - il nostro paese ne è un esempio - le sorti di un gruppo di lavoratori italiani dipende da quello di un gruppo di lavoratori polacchi o cinesi e viceversa, è evidente come creare dei rapporti transnazionali tra sindacati tali da consentire un'unione di forze e una strategia comune da opporre all'azienda multinazionale diventa cruciale.

La legge offre uno strumento per rafforzare i rapporti tra le OO.SS. originarie di paesi diversi. E' vero che le competenze dei CAE restano limitate, ma sotto questo profilo la definizione del contenuto dell'accordo in termini più ampi di quella offerta dalla direttiva va salutata positivamente.

Fatta la legge, resta poi il problema, come sempre delicato, della sua applicazione e del suo utilizzo, che mai come in questo caso è rimesso nelle mani di chi è il titolare del diritto riconosciuto.

Guardando alla realtà italiana ci accorgiamo che il nostro paese gode di una elevata percentuale di diffusione dei CAE rispetto alla media europea. A fronte di circa 80 multinazionali presenti nel nostro paese, si contano ben 46 CAE. Il problema è che spesso questi CAE non svolgono attività significative o sono di fatto inattivi da anni.

In alcune grosse imprese (Telecom e Intesa San Paolo) i negoziati non hanno prodotto risultati, soprattutto a causa della scarsa volontà delle parti (compresi i sindacati). E' poi successo anche che alcuni processi di ristrutturazione abbiano provocato la scomparsa degli stessi CAE, a causa della perdita dei requisiti numerici e geografici dell'azienda (come nel caso dell'Alitalia).

La nuova normativa è un'occasione per rafforzare la sensibilità europeista nei lavoratori e, soprattutto, nelle OO.SS. e per permettere una maggior diffusione e utilizzo dello strumento offerto dal legislatore

SCUOLA A TERMINE

MARIAGRAZIA LOMBARDI

La Cassazione conferma: niente conversione per i contratti a termine della scuola

Con la Sent. n. 10127 del 20 giugno la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sulla reiterazione dei contratti a termine nel comparto scuola, confermando una sentenza di Appello che rigettava la domanda di conversione a tempo indeterminato di più contratti a tempo determinato in successione. La Corte, nella sentenza citata, ricostruisce una zona franca all'applicazione della disciplina protettiva, contro l'abuso del contratto a termine, che è quella della scuola, intrecciando le argomentazioni tipiche della vicenda giudiziale della fattispecie, e cioè una presunta specialità della normativa sul reclutamento nella scuola (di inestricabile complessità), e una lettura discutibile delle "ragioni obiettive" che possono legittimare la successione di più contratti a termine. Il Giudice di ultima istanza, confermando il ragionamento dell'Appello, fa prima di tutto salva la normativa regolante i contratti a termine nel comparto scolastico (D. Lgs. 297 del 1994 e L. 124 del 1999) che, in virtù della sua specialità, non sarebbe stata abrogata o modificata dal D. Lgs. 165 del 2001 (norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle PA) né dal D. Lgs. 368 del 2001 (disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato); in secondo luogo ritiene che il divieto di conversione del contratto a tempo determinato – stabilito in via generale per il pubblico impiego dall'art. 36, co. 2, del D. Lgs. n. 165 del 2001 – si applichi anche allo specifico settore della scuola. Ma, indipendentemente da quale debba essere l'eventuale sanzione dell'ordinamento rispetto a condotte abusive del datore di lavoro, la Corte esclude che ci sia abuso, perché nel settore di riferimento esisterebbero delle ragioni organizzative rappresentate in sostanza dalla fluttuazione fisiologica del numero degli iscritti da un anno al successivo, e dal conseguente diverso fabbisogno espresso dalle singole scuole, *imprevedibile* (sic, e senza che questa imprevedibilità venga mai argomentata in sentenza).

Da un punto di vista formale, si sottolinea come nel caso di cui la Corte si occupa (ed in tutti i casi simili) ciascun incarico deve ritenersi svincolato dai precedenti di cui non costituisce né proroga né prosecuzione, e come, tra l'altro, la PA non scelga liberamente il lavoratore con cui stipulare il contratto (e non sarebbe ad essa pertanto rimproverabile alcuna volontà fraudolenta), dovendosi attenere alle graduatorie temporanee provinciali per gli incarichi su organico di diritto, o alle graduatorie interne d'istituto per le supplenze su organico di fatto o temporaneo. Le censure del ricorrente sono molto articolate, e si sostanziano nella deduzione della violazione o falsa applicazione di quelle norme della Direttiva 1999/70/CE e dell'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato che da tale Direttiva è stato recepito, e cioè in particolare delle norme che vietano l'uso abusivo di tale tipologia contrattuale.

Il Supremo Consiglio sottolinea come sia principio di diritto vivente che il D. Lgs. 165 del 2001 riconosca la "praticabilità del contratto a termine e di altre forme negoziali flessibili nel rapporto di lavoro pubblico" prevedendo però "un proprio e specifico regime sanzionatorio" nel caso di violazione di norme imperative, costituito dal diritto del lavoratore al risarcimento del danno. Aggiunge che tale principio non contrasterebbe con la Direttiva 1999/CE né con la clausola 5 dell'accordo quadro citato. Detta clausola impone agli Stati membri "per prevenire gli abusi derivanti da una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato" di introdurre una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

Valorizzando alcune affermazioni della giurisprudenza comunitaria,

Flash

Fiat-Fiom, ecco il rinvio alla Consulta

Il Tribunale di Modena, nell'ambito del contenzioso instauratosi tra aziende del Gruppo Fiat e Fiom e relativo alla possibilità per quest'ultima di costituire RSA nonostante la mancata sottoscrizione dei nuovi accordi collettivi applicati dalle prime, ha sollevato dinanzi alla Consulta questione di legittimità costituzionale dell'art. 19, Statuto dei Lavoratori.

Ad avviso del giudice modenese, infatti, non è da ritenersi manifestamente infondata la questione relativa al contrasto dell'art. 19 suddetto con gli art. 2 ("La Repubblica garantisce l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale"), 3 (principio di uguaglianza) e 39 (libertà di associazione sindacale) della Costituzione.

Sarà pertanto compito della Consulta stabilire se l'interpretazione dell'art. 19, Statuto dei Lavoratori, per cui solo chi concretamente firma un contratto collettivo applicato in azienda ha diritto a costituire RSA, sia valida in quanto costituzionalmente legittima.

Ricordiamo come ad oggi il contenzioso Fiat / Fiom veda in leggero vantaggio la Fiat con 11 vittorie a 7.

per cui la cornice regolativa sul contratto a tempo determinato non osta a che “*uno Stato membro riservi un destino differente al ricorso abusivo a contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione a seconda che tali contratti siano stati conclusi con un datore di lavoro privato o con un datore pubblico*” e d’altro canto sostenendo che il D. Lgs. 368, proprio perché è una disciplina generale, non avrebbe abrogato tale regime speciale nel pubblico impiego, la Corte continua a ritenere la disciplina interna rispettosa dei vincoli comunitari. Richiama in merito la famosa sentenza resa dalla Corte Costituzionale nel marzo 2003, la numero 89, che stabilì la sostanziale legittimità del meccanismo risarcitorio dall’art. 36, co. 5, e giudicò ragionevole la diversità di trattamento dei lavoratori del pubblico impiego in ragione della previsione di cui all’art. 97 della Costituzione, che impone il reclutamento definitivo nei ranghi della P.A. mediante concorso, interpretata come **preclusione costituzionale** alle stabilizzazioni di lavoratori precari.

L’argomentazione della Cassazione pecca tuttavia di formalismo (che ha una buona sponda, visto che comunque il D. Lgs. 165 – art. 70, co. 8 – fa salve “*le procedure di reclutamento del personale della scuola, di cui al D. Lgs. 16 aprile 1994, n. 297 e successive modificazioni e integrazioni*”) e, ciò che sembra anche più grave, i giudici ne sono perfettamente consapevoli, nel momento in cui difendono il concorso come meccanismo in grado di garantire imparzialità e buon andamento della Pubblica Amministrazione, precisando, in un inciso significativo, che ciò vale “*in linea di principio*”. Ripetendo scolasticamente che “*non è irragionevole che la norma tuteli i vincitori in modo diverso dai concorrenti che, pur non essendone privi, tuttavia non hanno dimostrato un uguale grado di preparazione*”, la Corte rinuncia allo sforzo, minimo per la verità, di onestà intellettuale che, in un contesto in cui viene bandito in media un concorso a cattedra a decennio, letteralmente preso d’assalto da un esercito di lavoratori precari, dovrebbe far dubitare fortemente della tenuta delle procedure di reclutamento in commento. Parla invece, in un inciso surreale, di una situazione di precarietà che sarebbe “*bilanciata ampiamente da una sostanziale e garantita (anche se in futuro) immissione in ruolo*”. Dagli argomenti sul piatto, sembra evidente come il sistema complessivo della regolazione delle forme di lavoro flessibile nella PA sia in ogni caso legata all’esigenza, condivisibile ed immanente al sistema, del controllo di bilancio, che però in sentenza viene declinata, con intento rafforzativo, nei termini più opportunistici di demagogico richiamo alla crisi attuale, non diversamente da tutte le misure di tagli alla spesa succedutesi negli ultimi mesi, presentate sempre insieme a ricattatorie ricette contro la recessione. Questa contraddizione fra la deliberata ignoranza delle difficoltà contingenti della stabilizzazione dei lavoratori nel comparto scuola, e la insistita attenzione alle congiunture economiche, lette a senso unico, sembra dar ragione a chi sospetta che il sistema sotto la lente dei giudici risponda anche all’esigenza di gestire il consenso, come dimostra la stessa regolazione schizofrenica degli ultimi anni, e gli stessi “scontri” tra giudici e legislatore.

I richiami alla giurisprudenza comunitaria evidenziano, contrariamente a ciò che la Cassazione si propone di dimostrare, che il cuore degli argomenti della CGUE, seppure di non sempre facile individuazione, è l’effettività della tutela dei diritti dei lavoratori a termine, ed è a ciò che il Supremo Consiglio non si richiama nemmeno una volta, centrato com’è sull’insuperabilità del totem del reclutamento mediante concorso nella PA.

La giurisprudenza comunitaria sul CTD, infatti, si presta ad una lettura in termini molto diversi da quelli accolti in sentenza: nella causa C-586/210, Bianca Kucuk, per esempio, la Corte valorizza la *finalità* dell’accordo quadro CTD, espressa nella clausola 5, – cioè

quella di limitare il ricorso ad una successione di contratti a termine, considerati come una potenziale fonte di abuso in danno dei lavoratori e, in riferimento a tale finalità, sottolinea come la disposizione nazionale che consente il rinnovo di contratti a tempo determinato *a fini sostitutivi* non è di per sé contraria all’accordo quadro CTD, perché la sostituzione temporanea di un altro lavoratore può costituire una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, n. 1, lett. a). Secondo la Corte spetta alle autorità dello stato membro garantire l’osservanza della clausola in parola, verificando caso per caso se una successione di contratti a termine soddisfa un’esigenza genuinamente temporanea o non sia utilizzata, piuttosto, “*per soddisfare esigenze permanenti e durevoli del datore di lavoro in materia di personale*”. Si tratta di un approccio a prima vista pilatesco, perché “*salva*” l’impianto formale della normativa, in quel caso tedesca, e rimanda la valutazione del caso che ha motivato il rinvio pregiudiziale al giudice nazionale, ma in realtà è molto netta nel senso di un *controllo di legittimità sostanziale* del ricorso al contratto di lavoro a termine. Viene fatta salva la tipizzazione nazionale delle causali giustificative ma, nello stesso tempo, e con una pronuncia molto significativa, viene ribadita la centralità del controllo giudiziale nella valutazione dell’abusività dell’uso del contratto a termine, come momento centrale di apprezzamento, in quanto maggiormente in grado di concretizzare la **finalità di protezione** dei lavoratori espressa dalla Direttiva e dall’accordo CTD. In particolare c’è un’estrema responsabilizzazione, fra le autorità suddette, della magistratura, perché solo l’analisi casistica è ritenuta in grado di determinare se e quando vi sia un’obiettiva lesione del diritto del lavoratore, attraverso l’utilizzo abusivo del contratto a termine.

Invece la Cassazione si sottrae a tale compito e, *in generale*, la non convertibilità dei rapporti a termine nel pubblico impiego, blindata da una lettura rigida dell’art. 97 della Costituzione, anziché essere il punto di arrivo di un’analisi del diritto positivo, funziona come un’indimostrata premessa giuridica.

La dottrina sottolinea come il lavoro a tempo determinato, nel pubblico impiego, trovi la sua disciplina sia nel D. Lgs. 368 del 2001, che nell’art. 36 del D. Lgs. 165 del 2001. La Cassazione ha concluso, con decisa continuità sul punto, che nel pubblico impiego, se l’assunzione avviene in violazione di norme imperative, il prestatore ha solo titolo al risarcimento del danno. Tuttavia c’è un argomento giuridico molto forte di cui tener conto nella ricostruzione, e cioè l’art. 5, co. 4-bis, D. Lgs. 368/2001, entrato in vigore giusta la L. n. 247 del 24 dicembre 2012, e secondo il quale “*(...) qualora, per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono fra un contratto e l’altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2*”.

Tale articolo è stato evidentemente dettato per adeguare la normativa interna a quella comunitaria, ponendo un limite per la reiterazione dei contratti a termine, oltre il quale il rapporto di lavoro si ritiene a tempo indeterminato, indipendentemente dalla legittimità o meno del termine, e quindi dell’indagine circa la violazione della disciplina di tale tipologia contrattuale. Il fatto che per la conversione in parola rilevi l’obiettivo superamento della soglia temporale stabilita, sembra non consentire di ricondurre la fattispecie di cui all’art. 5, co. 4 bis D. Lgs. 368/01 ad un’ipotesi di violazione di norma imperativa (per la quale l’art. 36 del D. Lgs. 165/01 esclude la possibilità di conversione), ma impone di leggerla come qualcosa di diverso, a cui non possa estendersi il divieto di conversione. Tale prospettiva è maggiormente

conforme alle indicazioni comunitarie ed alla cornice costituzionale interna. Rispetto al primo profilo, la stessa Corte di Giustizia sembra confermare tale giudizio nell'ordinanza "Affatato", in cui riconosce le citate modifiche all'art. 5, come intese ad allineare la normativa italiana a quella comunitaria sotto il profilo dell'effettività della tutela. Rispetto al secondo aspetto, la previsione dell'art. 5, co. 4 bis concretizza proprio la riserva di legge alla quale l'art. 97 della Costituzione rimette le eventuali eccezioni al principio del reclutamento mediante concorso.

Il comparto scuola si pone fuori da questa ricostruzione, stante la **categorica esclusione** della conversione del rapporto (anche) per il caso di superamento dei 36 mesi (cfr. art. 4, L. 124/99). Inoltre, il legislatore, attraverso l'art. 9, D.L. 70/2011, è intervenuto con la modifica dell'art. 10, D. Lgs. 368/2001, al quale è stato introdotto il comma 4-bis, che conferma e rafforza la costruzione del comparto scuola come zona franca dalla normativa generale sul CTD, stabilendo che sono "esclusi dall'applicazione del presente decreto i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed ATA, considerata la necessità di garantire la costante erogazione del servizio scolastico ed educativo anche in caso di assenza temporanea del personale docente ed ATA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed anche determinato. In

Flash

Riforma Fornero, in vigore le modifiche

Con la legge n. 134 del 7 agosto 2012 è stato convertito il d.l. n. 83/2012 (cosiddetto Decreto Sviluppo). In tale occasione sono state apportate delle modifiche alla Riforma Fornero (l. n. 92/2012). Esse riguardano, in primo luogo, i contratti a termine. Viene ora stabilito che i periodi di interruzione tra un contratto a termine e l'altro, elevati, in generale, da 60 o 90 a seconda della durata del contratto (inferiore a 6 mesi o pari o superiore a 6 mesi), possono essere portati a 20 o 30 nei contratti "stagionali" ed in tutti quelli previsti dalla contrattazione collettiva. Modifiche anche all'apprendistato in somministrazione, anche a tempo determinato, ora possibile in tutti i settori; alle cosiddette partite IVA, con estensione da un anno a due del periodo di riferimento per verificare, ai fini della presunzione di lavoro a progetto, il superamento degli 8 mesi di collaborazione con il solito committente o il percepimento da parte del medesimo committente di più dell'80% del fatturato complessivo; al lavoro accessorio, con possibilità, per i titolari di integrazioni salariali o di misure di sostegno del reddito, di lavorare con tale modalità nel corso del 2013 in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, con un compenso massimo di 3.000 euro; all'indennità di mobilità, prorogata con i soliti requisiti al 31 dicembre 2014; alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, che rimarrà possibile, fino al dicembre 2015, anche per le aziende sottoposte ad amministrazione straordinaria, purché sussistano prospettive di ripresa e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli occupazionali, valutati sulla base di criteri oggettivi definiti dal Ministero del lavoro; alla disciplina dei disabili, per cui anche i contratti a termine di durata pari o inferiore a 6 mesi non rientrano nella base di calcolo per la determinazione della percentuale di lavoratori disabili che è necessario avere alle proprie dipendenze. Le suddette novità saranno oggetto di approfondimento nel prossimo numero del Bollettino.

ogni caso non si applica l'articolo 5, comma 4-bis, del presente decreto". Tale norma – che tra parentesi potrebbe interpretarsi come innovativa del sistema precedente, e cioè che potrebbe lasciare intendere che invece, prima della sua introduzione, e *segnatamente nel caso che la Corte decide* – il conferimento delle supplenze al personale docente ed ATA era regolato dal D. Lgs. 368/2001 e dunque doveva sottostare alle limitazioni in esso previste – viene letta come norma di interpretazione autentica dalla Cassazione, quindi operante anche *retroattivamente e cioè (anche) in riferimento al caso specifico* – e cioè come esplicitazione di un principio immanente al sistema, di **immunità** del comparto scuola dal 368. In riferimento a tale cornice regolativa, così ragionevole secondo la Corte di Cassazione da non motivare nemmeno un rinvio pregiudiziale alla CGUE, pure prospettato dal ricorrente, è al contrario evidente come l'ordinamento interno non possa considerarsi sintonizzato sulle coordinate comunitarie di pienezza ed effettività della garanzia dei diritti dei lavoratori a termine, nè la relativa tutela giuridica possa ritenersi *proporzionata e sufficientemente effettiva e dissuasiva* rispetto all'utilizzo abusivo del contratto a termine ■

ANDREA RANFAGNI

UN REFERENDUM CONTRO LA RIFORMA DELL'ART. 18

In data 11 settembre 2012 un comitato composto da esponenti di forze politiche (Sel, Idv, Rifondazione, Comunisti Italiani e Verdi) e del sindacato (Fiom) ha presentato presso la Corte di Cassazione una proposta di referendum abrogativo ai sensi dell'art. 75 della Costituzione.

Il primo quesito attiene all'abrogazione delle modifiche all'art. 18 della l. n. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), introdotte con la recente Riforma Fornero del mercato del lavoro (l. n. 92/2012), cui si aggiunge un secondo quesito relativo all'abrogazione dell'art. 8, d.-l. n. 138/2011, che ha previsto la possibilità, per i sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale ovvero per le rappresentanze sindacali operanti in azienda, di sottoscrivere contratti collettivi aziendali o territoriali, efficaci nei confronti di tutti i lavoratori cui si riferiscono, contenenti una disciplina derogatoria delle disposizioni di legge e dei CCNL, salvo il limite del rispetto della Costituzione, nonché dei vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

Il comitato promotore ha già annunciato che inizierà a raccogliere le 500.000 firme necessarie perché il referendum possa essere validamente avviato a far data dal 12 ottobre prossimo. Raccolte le firme, dovrà essere superato un primo vaglio di legittimità del referendum ad opera della stessa Corte di Cassazione e, successivamente, della Corte costituzionale.

Un problema è però già emerso. La l. n. 352/1975 (legge attuativa dell'art. 75 Costituzione) prevede, all'art. 31, che non può essere depositata richiesta di referendum nell'anno anteriore alla scadenza di una delle due Camere, cosa che, come noto, dovrebbe avvenire nella primavera 2013 prossima.