

## **BOLLETTINO INFORMATIVO N° 2**

SETTEMBRE 2014

### **AUMENTA IL CONTRIBUTO UNIFICATO PER IL RICORSO AI GIUDICI DEL LAVORO: fare le cause in Tribunale costerà sempre di più.**

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto legge 24 Giugno 2014 n° 90 vengono nuovamente aumentati (del 15%) gli importi del contributo unificato, una tassa posta a carico di tutti coloro (quindi anche i lavoratori) che intendono fare una causa in Tribunale.

Far valere i propri diritti in Tribunale del Lavoro comporterà, in conseguenza di questo aumento, un ulteriore esborso economico che, già da prima, era piuttosto rilevante.

Per fare un esempio: il lavoratore che vorrà contestare l'illegittimità del licenziamento dovrà, da ora in poi, pagare in primo grado una tassa di €. 259/00, in secondo grado di €. 388,50 ed in Cassazione addirittura di €. 1036/00!

Ma non finisce qui..l'art. 53 del D.L. contiene una clausola che rende possibile, da parte del Ministero dell'Economia, un ulteriore aumento degli importi del contributo unificato senza alcun limite prefissato... quindi non è da escludere che in futuro tali importi saranno ulteriormente modificati ed aumentati!

Il tutto si aggiunge ad un quadro complessivo ancor più grave per i lavoratori che intendono, per la tutela dei propri diritti, fare causa.

E' bene ricordare, infatti, che la riforma degli artt. 91 e 92 del c.p.c. (del 2009) ha modificato la distribuzione delle spese di lite ponendo in capo ai ricorrenti (che perdono la causa) il rischio di pagarle tutte per intero: e nelle cause di lavoro è sempre il lavoratore che deve accedere alla giustizia, spesso al buio sulle ragioni dei provvedimenti datoriali. In più, l'istituto della compensazione delle spese tra le parti in causa, nel caso di soccobenza da parte del lavoratore, è diventato rarissimo. Questo significa che se il lavoratore perde la causa il Giudice, sempre più spesso, addebita le spese di lite interamente senza alcuno sconto...

In più:

- 1) Se il lavoratore perde la causa in Corte d'Appello il contributo unificato da pagare per accedere in Cassazione si raddoppia.
- 2) Il limite di reddito che il lavoratore deve avere ai fini dell'esenzione del contributo unificato deve intendersi riferito al reddito familiare, non a quello personale.
- 3) Nelle cause in Cassazione non opera alcuna esenzione reddituale a favore del

lavoratore (ricordiamoci i 1036€ di cui sopra..)

**Per i punti 2 e 3 la CGIL ha in corso un contenzioso presso il Consiglio di Stato, sia per annullare la circolare del Ministero della Giustizia, sia per ottenere un'eventuale questione di legittimità costituzionale.**

In questo quadro, è diventato sempre più rischioso affrontare una lite giudiziaria e più complicato "consigliare" di fare causa per tutelare i propri diritti...

## **LEGGE N. 78/2014: il ricorso della CGIL innanzi alla Commissione Europea**

Si fanno le seguenti osservazioni relative ad alcune criticità legali che si riscontrano nella Legge n°78/2014 rispetto alla normativa europea e che sono oggetto di ricorso giudiziale proposto dalla CGIL innanzi alla Commissione:

### **1) Violazione della regola del contratto a tempo indeterminato come "forma comune" dei rapporti di lavoro.**

Il Preambolo dell'Accordo quadro europeo recepito nella Direttiva 1999/70 e la Corte di Giustizia sanciscono che il beneficio della stabilità dell'impiego è un elemento portante della tutela dei lavoratori. La legge n. 78/2014 elimina la causale giustificativa sia per quanto riguarda la stipulazione del primo contratto a termine, sia per quanto attiene alle sue proroghe ed ai rinnovi. In tale contesto, i datori di lavoro preferiranno utilizzare in modo massiccio un rapporto a termine che esclude qualsiasi possibilità di controllo giurisdizionale e consente di interrompere il vincolo negoziale semplicemente con la scadenza, evitando i "rischi" connessi ai licenziamenti nei contratti a tempo indeterminato.

### **2) Violazione delle regole di causalità dei contratti e di "ragioni oggettive".**

Anche in assenza di "ragioni oggettive", sarà possibile avere "contratti unici" più volte prorogabili, intervallati da altri rapporti a tempo determinato.

All'opposto, **per la Corte di Giustizia Europea**, *"la nozione di <ragioni obiettive> esige che il ricorso a questo tipo particolare di rapporti di lavoro sia giustificato dall'esistenza di elementi concreti relativi in particolare all'attività di cui trattasi e alle condizioni del suo esercizio"* (sent. 4 luglio 2005, causa C-212/04, *Adelener*).

La normativa greca censurata dalla sentenza *Adelener* è identica a quella italiana oggi denunciata per l'assenza di ragioni obiettive che giustificano la stipula del contratto, la sua proroga ed i rinnovi; carenze, a giudizio della Corte, non compensabili dalla durata massima di due anni prevista dalla legge ellenica (anche più favorevole rispetto al triennio contemplato dalla legge n. 78/2014!).

### **3) Violazione del principio dell'impossibilità di utilizzare i contratti a termine per soddisfare esigenze "permanenti e durevoli" del datore di lavoro.**

Secondo la Corte di Lussemburgo (causa C- 378/07, *Angelidaki*) l'esistenza anche **di due delle misure previste dalla clausola 5 dell'Accordo quadro** recepito nella

Direttiva 1999/70 ("ragioni obiettive" e "durata massima totale dei contratti o rapporti successivi"), **non è sufficiente** a giustificare rapporti a termine che, concretamente, siano tali da soddisfare **esigenze stabili** del datore di lavoro (v. anche *Samohano*, p. 55 e 58 bis; *Kücük*, p. 36, 37 e 39).

La normativa italiana non introduce "ragioni obiettive" e consente contratti a termine (come pure proroghe e rinnovi) del tutto "acausalì"; permette dunque di soddisfare con contratti precari esigenze " *permanenti e durevoli*" del datore di lavoro; prevede inoltre un "tetto" massimo di 36 mesi, di gran lunga eccedente i 24 e 18 mesi previsti dalla legislazione greca censurata dalla Corte di Giustizia. Un periodo così lungo rafforza il carattere stabile delle esigenze lavorative.

#### **4)Violazione dell'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali UE e dell'art. 24 della Carta Sociale Europea.**

L'art. 30 della Carta dei diritti fondamentali UE stabilisce che "ogni lavoratore ha diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato". Anche l'articolo 24 della Carta Sociale Europea vuole "assicurare l'effettivo esercizio del diritto ad una tutela in caso di licenziamento".

L'introduzione di rapporti a termine "acausalì" per un periodo temporale assai lungo (3 anni o il più esteso arco temporale previsto dall'autonomia collettiva) di fatto consente di svuotare la tutela in materia di licenziamenti individuali. Infatti, il datore di lavoro può evitare i limiti in tema di recesso tramite una indefinita successione di rapporti a termine, ciascuno estensibile nel tempo.

#### **5)Violazione della Direttiva 2000/78 (discriminazione fondata sull'età) e della Direttiva 2006/54 (parità di trattamento fra uomini e donne).**

Si registra una situazione di particolare svantaggio dei lavoratori assunti con contratto a termine. Lo svantaggio consiste, secondo i criteri individuati della Corte di Giustizia nella sentenza *Mangold*, nel fatto che una particolare categoria di lavoratori rischia "di essere esclusa dal beneficio della stabilità dell'occupazione, elemento portante della tutela dei lavoratori" (p. 64).

Una prima categoria di lavoratori che subisce questo particolare svantaggio è costituita dai lavoratori con più di 55 anni. Infatti, in quanto esclusi dall'applicazione del limite massimo percentuale di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine (art. 10, co. 7, lett. c), per essi risulta sempre possibile l'assunzione a tempo determinato con il solo limite della durata massima di 3 anni (per di più derogabile dalla contrattazione collettiva). Tali lavoratori si trovano quindi nella stessa situazione già considerata nel caso *Mangold* (punto 64).

La legge n. 78/2014 ha poi un impatto indirettamente discriminatorio nei confronti delle donne e dei giovani. Per la Corte di Giustizia, al fine di valutare la discriminazione, occorre confrontare le proporzioni tra sesso maschile e femminile (sentenze *Seymour – Smith e Perez*, punti 59 ss.; *Brachner*, p. 60 ss.).

Questa situazione impone, dunque, un intervento a livello europeo che sani il *vulnus*

aperto dalla riforma introdotta con la legge 78/2014.

### **Le nuove disposizioni in materia di contratto di apprendistato: le criticità**

Nella legge n. 78/2014, in sede di conversione in legge del d.l. n. 34/2014, sono state apportate una serie di modifiche rispetto alla disciplina delineata dal testo originario. In particolare, è stato reintrodotta l'obbligo di elaborare e redigere in forma scritta il piano formativo individuale (PFI), anche se in una forma semplificata, e può essere realizzato anche sulla base di moduli o di formulari predisposti dalla contrattazione collettiva ovvero dagli enti bilaterali.

Quanto alla formazione pubblica nell'apprendistato professionalizzante, si è reintrodotta l'obbligo di integrare la formazione professionalizzante con quella di base e trasversale offerta dai servizi pubblici regionali.

Circa gli obblighi di stabilizzazione legali e contrattuali, si è parzialmente reintrodotta l'obbligo di stabilizzazione legale degli apprendisti già assunti per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, fissando la quota d'obbligo di conferma in servizio nella misura del 20% del numero complessivo degli apprendisti occupati nei 36 mesi precedenti alla nuova assunzione con apprendistato. Inoltre la Camera ha reintrodotta l'obbligo di stabilizzazione fissato dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, ripristinando la vigenza della disposizione che assegna ai contratti collettivi la facoltà di introdurre obblighi di conferma in servizio.

Con riferimento all'apprendistato per la qualifica o il diploma, in sede di conversione si è precisato che la misura delle ore retribuite deve essere almeno del 35%, evidenziando che trattasi di misura minima derogabile soltanto *in melius* dal datore di lavoro e dai contratti collettivi.

Per l'apprendistato di alta formazione, si è introdotta la possibilità di stipulare contratti di apprendistato in deroga ai limiti di età stabiliti dal TU dell'apprendistato.

Nonostante una serie di correttivi rispetto al testo del dl, permangono una serie di criticità:

- 1) si contribuisce a creare un quadro regolatorio e istituzionale instabile;
- 2) si conferma un monte ore formativo esiguo;

3) non si agevola la stabilità dell'impiego. In proposito si consideri che, pur essendo stato reintrodotta l'obbligo legale - limitatamente alle imprese con più di 50 dipendenti - nel nostro Paese il 90% delle imprese è di piccole dimensioni, ed anche è stata comunque abrogata l'automatica conversione in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato del contratto di apprendistato stipulato da un datore che non abbia rispettato l'obbligo di stabilizzazione di una data percentuale di apprendisti. Si continua a ignorare che per il decollo dell'apprendistato serve un'azione di sistema (incentrata su una piena integrazione tra scuola-istituzioni formative-parti sociali-mondo del lavoro) e non piccoli ritocchi qui e là senza una visione d'insieme.