

Spett.le Segretariato Generale della Commissione Europea, nella Gazzetta Ufficiale n.66 del 20-3-2014 è stato pubblicato il Decreto Legge n 34 del 20 Marzo 2014 (Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese), detto anche "Jobs act", voluto fortemente dal Presidente del Consiglio dei Ministri Matteo Renzi.

Questo decreto legge, precarizza ulteriormente il lavoro in Italia e lo rende ancora più flessibile, quando l'Italia era già il Paese Europeo con il lavoro più flessibile.

La Cgil, già un anno e mezzo fa, aveva stimato oltre 4 milioni di lavoratori precari in Italia, con un aumento del 21,4% in 4 anni:

http://www.corriere.it/economia/12_novembre_24/precari-cgil-disagio_6a75340a-361d-11e2-bfd1-d22e58b0f7cd.shtml

Dopo questa premessa porto all'attenzione di codesta Commissione Europea, il fatto che il DL 34/2014 viola anche la direttiva europea 1999/70/CEE sul lavoro a tempo determinato.

L' articolo 1, comma 1a del DL 34/2014 (Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine), modifica il Dlgs 368 del 6 Settembre 2001, nel seguente modo:

al comma 1: le parole da "a fronte" a "di lavoro." sono sostituite dalle seguenti: "di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non può eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato."

L'articolo 1, del Dlgs 368/01 prima della modifica del Jobs act (DL 34/2014), era il seguente:

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. (Legge n. 92/2012)

1. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, **anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.**

1-bis. Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto:

a) nell'ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi comprensiva di eventuale proroga, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;

b) in ogni altra ipotesi individuata dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. (DL n. 76/2013)

Dopo la modifica voluta dal Governo Renzi è diventato così:

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro. (Legge n. 92/2012)

1.E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato **di durata non superiore a trentasei mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Fatto salvo quanto disposto dall'articolo 10, comma 7, il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro ai sensi del presente articolo, non puo' eccedere il limite del 20 per cento dell'organico complessivo. Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti e' sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.**

Il comma 1 bis è stato abrogato

Inoltre, l'articolo 1, comma 1b del DL 34/2014, modifica ancora il Dlgs 368/2001:

"all'articolo 4, comma 1, secondo periodo, le parole da: "la proroga" fino a: "si riferisca" sono sostituite dalle seguenti: "le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano"

L'articolo 4, comma 1, del Dlgs 368/01 prima della modifica del Jobs act (DL 34/2014), era il seguente:

"1. Il termine del contratto a tempo determinato puo' essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga e' ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attivita' lavorativa per la quale il contratto e' stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potra' essere superiore ai tre anni"

Dopo la modifica è diventato così:

"1. Il termine del contratto a tempo determinato puo' essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi **le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferiscano** alla stessa attivita' lavorativa per la quale il contratto e' stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potra' essere superiore ai tre anni"

La direttiva europea 1999/70/CEE nell'allegato **CES-UNICE-CEEP Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato**, nella parte riguardante :

Definizioni (clausola 3)

"1. Ai fini del presente accordo, il termine «lavoratore a tempo determinato» indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine . determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.

2. Ai fini del presente accordo, il termine «lavoratore a tempo indeterminato comparabile» indica un lavoratore con un contratto o un rapporto di lavoro di durata indeterminata appartenente allo stesso stabilimento e addetto a lavoro/ occupazione identico o simile, tenuto conto delle qualifiche/competenze. In assenza di un lavoratore a tempo indeterminato comparabile nello stesso stabilimento, il raffronto si dovr. fare in riferimento al contratto collettivo applicabile o, in mancanza di quest'ultimo, in conformit. con la legge, i contratti collettivi o le prassi nazionali"

Parla del contratto di lavoro a tempo determinato, che deve essere definito da "da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico"

L'abrogazione da parte del Governo Renzi, della parte riguardante le "ragioni oggettive", per stabilire l'assunzione a tempo determinato costituisce una chiarissima violazione della direttiva europea 1999/70/CEE

Vengono cancellate le "ragioni oggettive", anche per quanto riguarda la proroga dei contratti a termine, che prima era consentita una sola volta nell'arco di 36 mesi, adesso fino a 8 volte nell'arco di 3 anni.

Nella parte dell'allegato della direttiva europea 1999/70/CEE, riguardante le **Misure di prevenzione degli abusi (clausola 5)**, dice:

"1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, 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.

2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato:

- a) devono essere considerati «successivi»;
- b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato"

il Comma 1 a, dice che per prevenire gli abusi sull'utilizzo della successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, ci devono essere una o più misure relative a :

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;

Quindi il DL 34/12014, cancellando le "ragioni oggettive" sulla proroga dei contratti a termine, costituisce un'altra chiarissima violazione della direttiva 1999/70/CEE

Con il Jobs i lavoratori diventano precari a vita, come se il lavoro fosse poco flessibile in Italia. E questa ulteriore precarizzazione del lavoro non è detto che porterà aumento dei posti di lavoro e anche se così fosse, dico io: a che prezzo!

Chiedo a codesta Commissione Europea, di aprire quanto prima una procedura d'infrazione contro la Repubblica Italiana, per violazione della direttiva europea 1999/70/CEE sui contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi dall'articolo 258 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE)

Distinti saluti.

Marco Bazzoni-Operaio metalmeccanico e Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza