

Collegato lavoro 2010, la dignità contro il colpo di spugna

Di *lallaorizzonte*

20/01/2011 - 07:04

Gio, 20/01/2011 - 07:04

Vincenzo Brancatisano - Al confronto, la vertenza Mirafiori fa sorridere. Sono centinaia di migliaia i precari colpiti. **22 gennaio scadono i termini per impugnare i licenziamenti ingiusti e i contratti scaduti.**

Lavoratori sfruttati alla riscossa, super lavoro in arrivo per i nostri giudici, sanzioni pesantissime a carico dei dirigenti che continuassero ad assumere a termine lavoratori che hanno invece diritto ad essere invece stabilizzati. Al confronto Mirafiori fa sorridere. Stanno per arrivare in Tribunale migliaia di fascicoli di lavoratori precari, pubblici e privati, che si ritengono vittime di abuso di contratti a termine e di altre forme atipiche di contratto di lavoro, quali co.co.co. e co.co.pro. e non solo. Assieme a loro ricorreranno al giudice tanti lavoratori che hanno subito un licenziamento ritenuto ingiusto.

E' questo l'effetto della tagliola ammazza diritti confezionata in silenzio dal legislatore con la legge 183, meglio conosciuta come "Collegato lavoro 2010", il cui art. 32 (leggi sotto) dotato di efficacia retroattiva, produrrà a mezzanotte del 22 gennaio prossimo un colossale colpo di spugna che mira a sciogliere come neve al sole diritti importanti dei lavoratori precari e di quelli licenziati ingiustamente.

Ma il tentativo sarà arginato, almeno da quei lavoratori che entro sabato avranno impugnato il licenziamento o la scadenza dei contratti precedenti con una lettera raccomandata spedita al datore di lavoro. Avranno poi 270 giorni per far causa: se non lo faranno perderanno i diritti per sempre, mentre fino ad ora l'azione per la nullità del termine illecito apposto in un contratto era imprescrittibile.

Molti tuttavia non sono informati ed è curioso che i sindacati accusino il governo di non avere pubblicizzato il decreto. Hanno avuto per mesi riflettori e la scena mediatica e hanno saputo parlare solo di Mirafiori. Ma tant'è. Il settore più coinvolto è la scuola pubblica, dove un esercito impressionante di insegnanti, bidelli, tecnici e amministrativi, viene assunto con contratti a termine da anni e anche decenni da uno Stato che lucra in questo modo sulla possibilità di non pagarli d'estate e sul mancato riconoscimento della carriera e degli scatti di stipendio legati all'anzianità, con un comportamento ritenuto illegittimo e discriminatorio **da ripetute sentenze nazionali e comunitarie emesse** ^[1] – tra l'indifferenza di molti sindacati – in favore dei precari che hanno già fatto causa.

La stabilizzazione per via giudiziaria del rapporto di lavoro nel settore pubblico è sempre stata considerata una via azzardata dai sindacati anche perchè esiste una sentenza contraria della Consulta (Cfr. Vincenzo Brancatisano, "Una vita da supplente", Nuovi Mondi, 2010) che ritiene in linea con la Costituzione la discriminazione legislativa tra lavoratori pubblici e privati in ordine alla trasformazione del contratto in rapporto a tempo indeterminato possibile solo per questi ultimi. Peraltro, il decreto legislativo 368 del 2001 con il quale fu recepita la Direttiva Ue 99/70 sulla prevenzione degli abusi dei contratti a termine, prevede a compensazione della reiterazione dei contratti nel pubblico un

risarcimento dei danni in favore dei lavoratori, pressochè sconosciuto agli interessati anche perché i sindacati non hanno mai pubblicizzato questa seconda possibilità.

Chi ha fatto causa ha però vinto e ottenuto fino a 45.000 a testa. Il risarcimento si è però rivelato poco dissuasivo per il datore di lavoro. E come se non bastasse il Collegato lavoro 2010 ha ridotto l'entità del risarcimento portandolo a una cifra rientrante tra 2,5 e 12 mensilità, cifra che si dimezza ulteriormente qualora (come nel caso del personale della scuola) i lavoratori siano tutelati (sic) da contratti collettivi firmati dai maggiori sindacati (vedi sotto il commento alla norma).

Nel frattempo sono arrivate tre novità decisive:

1) l'ultima legge finanziaria Prodi che ha previsto un piano di stabilizzazioni (a domanda) nel settore pubblico per chi abbia maturato 36 mesi anche non continuativi di lavoro a termine e ha previsto, a favore del lavoratore che ha prestato lavoro per un periodo superiore a sei mesi, un diritto di priorità nelle assunzioni a tempo indeterminato;

2) una recente sentenza con cui il Tribunale di Siena ha stabilizzato una docente precaria dopo soli tre anni di incarichi preferendo ispirarsi alla legislazione alla citata Direttiva e ai pronunciamenti della Corte di giustizia di Lussemburgo che sanciscono il principio di non discriminazione tra lavoratori a termine e di ruolo e che stigmatizzano l'abuso dei contratti precari anche nel settore pubblico.

3) Infine, la stessa Corte di giustizia ha emanato una sbalorditiva sebbene sconosciuta **ordinanza** ^[2] **(1.10.2010 nel procedimento C-3/10)** con cui, sciogliendo alcuni dubbi residui di un Tribunale calabrese (Rossano), ha ribadito che i lavoratori pubblici devono essere stabilizzati se hanno maturato 36 mesi a partire dal 2001, l'anno in cui l'Italia ha recepito la Direttiva citata 99/70. Scrive la Corte che il governo italiano ha addirittura ammesso per iscritto che l'art. 5 del decreto 368/2001, modificato nel 2007, "al fine di evitare il ricorso abusivo ai contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico, ha aggiunto una durata massima oltre la quale il contratto di lavoro è ritenuto concluso a tempo indeterminato" e ha introdotto a favore del lavoratore che ha prestato lavoro per un periodo superiore ad appena sei mesi, un diritto di priorità nelle assunzioni a tempo indeterminato.

Un'altra norma del 2008 prevedrebbe, "oltre al diritto del lavoratore interessato al risarcimento del danno subito a causa della violazione di norme imperative e all'obbligo del datore di lavoro responsabile di restituire all'amministrazione le somme versate a tale titolo quando la violazione sia dolosa o derivi da colpa grave, l'impossibilità del rinnovo dell'incarico dirigenziale del responsabile, nonché la presa in considerazione di detta violazione in sede di valutazione del suo operato".

A seguito delle numerosissime richieste di aiuto Vi invitiamo a leggere la fonte del diritto: Legge 183 (Collegato Lavoro)

Art. 32.

(Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato)

1. Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti:

«Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo».

Chiaro??? Si applica anche alla scadenza dei contratti oltre che ai licenziamenti? La risposta è sì. Leggiamo la lettera d) del comma 3 riportato qui di seguito

2. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento.

3. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre:

a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;

b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile;

c) al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;

d) all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

QUESTO VUO DIRE che: a) intanto si confermano le nostre tesi circa il fatto che il termine apposto ai contratti a termine (appuntamento) era NULLO qualora ripetuti anche oltre i 36 mesi previsti dalla legge precedente e dunque bene ha fatto in questi anni chi ha fatto causa per la stabilizzazione, nonostante il parere contrario dei sindacati CISL in primis.; b) l'azione di nullità che prima era imprescrittibile, cioè si poteva esercitare anche dopo decenni e prima della morte dell'interessato..., ora con il Collegato lavoro vergognoso essa si prescrive se non si fa causa entro 270 giorni dalla impugnazione recapitata al datore di lavoro. Se l'impugnazione non è fatta entro 60 giorni dal licenziamento (o di scadenza del contratto a termine) si decade del tutto dal diritto di far causa.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche:

a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;

b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge;

c) alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del trasferimento;

d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chiede la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

E VENIAMO AL RISARCIMENTO dei danni per illecita reiterazione dei contatti a termine. Il fatto che i contratti siano illeciti è dimostrato dalla circostanza che il governo ha sentito il bisogno di bloccare le azioni giudiziarie alemno per i più distratti e anche dal fatto che il governo medesimo con questa legge 183 abbia ridotto da 2,5 mensilità a 12 mensilità come massimo ottenibile, mentre fino a oggi il massimo era il massimo dimostrabile, cioè anche decine di migliaia di euro in termini di danno emergente (stipendi estivi non pagati, interessi passivi su prestiti, e fidi con le banche che non ci sarebbero stati se si fossero percepiti gli stipendi più alti ecc ecc.) e di lucro cessante (mancato aumento stipendiale che ci sarebbe invece stato se si fosse stati di ruolo; eventuali ore eccedenti pagati secondo lo stipendio di prima nomina, varie indennità calcolate su quello stipendio più basso, ecc). Infatti il successivo comma 5 dell'art. 32 del Collegato lavoro stabilisce quanto segue:

5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

MA ECCO UNA BELLA CHICCA:

6. In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 e' ridotto alla metà'.

NON CREDO ci sia bisogno di aggiungere commenti.

Di seguito la retroattività del provvedimento:

7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai

commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile.