

DIRITTI & LAVORO

FLASH

idee e strumenti per il sindacato

Direttore scientifico: Prof. Giovanni Orlandini

Comitato scientifico: avv. Fabio Rusconi avv. Andrea Danilo Conte

In redazione: Andrea Ranfagni Adele Pasquini Giovanni Calvellini, Livia Irtinni

Centro Studi Diritti & Lavoro Firenze Via della Condotta, 12

dirittielavoro@gmail.com
www.dirittielavoro.it



**SENZA RETE
BASTERANNO
I NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI
PER LA NUOVA PRECARIETA'?**

**CONTRATTO A TERMINE E PUBBLICO IMPIEGO
TFR IN BUSTA PAGA
RSU NELLA PA E DIRITTI SINDACALI**

DUMPING SALARIALE IN UE: IMPEDIRLO SI PUO' (MA SERVE L'ERGA OMNES)

GIOVANNI ORLANDINI

La Corte di Giustizia dell'UE (con sentenza del 12 febbraio 2015, C-396/13) torna ad occuparsi di dumping sociale e lo fa risolvendo una complessa controversia che ha opposto il sindacato finlandese degli elettrici ad un'azienda polacca che aveva distaccato in Finlandia i propri dipendenti per eseguire un appalto. A questi ultimi non erano state corrisposte una serie di voci retributive previste dal contratto di categoria vigente in Finlandia. Per ottenerne l'erogazione i lavoratori polacchi avevano ceduto i loro crediti al sindacato finlandese (*Sähköalojen ammattiliitto*), il quale aveva quindi presentato ricorso davanti al giudice competente (finlandese) al fine di recuperarli. Alla Corte di giustizia è stato quindi chiesto di risolvere questioni sia di carattere processuale che sostanziale, attinenti alla tutela dei lavoratori stranieri che, per eseguire un appalto, si trovino a svolgere temporaneamente la loro attività sul territorio di uno Stato membro.

Sotto il profilo processuale i giudici di Lussemburgo non hanno avuto dubbi nell'ammettere la legittimazione attiva del sindacato prevista dal diritto finlandese, risultando irrilevante il fatto che questa non fosse prevista dal diritto polacco. La direttiva 96/71 (relativa al distacco transnazionale dei lavoratori nell'UE) riconosce infatti il giudice del paese "ospitante" come competente a decidere le cause relative ai lavoratori stranieri distaccati, sempre che la causa verta su materie che (come i minimi salariali) la stessa direttiva riconosce debbano essere regolati dalla legge o dai contratti collettivi di quello Stato.

Le questioni di carattere sostanziale attengono tutte all'identificazione delle

voci retributive applicabili ai lavoratori distaccati. Il problema è evidentemente di centrale importanza per determinare se ed in che misura uno Stato possa contrastare pratiche di dumping salariale attuate da imprese che sfruttano il più basso costo del lavoro degli Stati nei quali sono stabilite.

La direttiva 96/71 (art.3, par. 1, lett. c) consente allo Stato ospitante di imporre il rispetto delle "tariffe minime salariali" fissate dalla legge e dai contratti collettivi che abbiano efficacia generale o che comunque siano rispettati da tutte le imprese del settore al quale l'attività svolta dall'impresa straniera è riconducibile. Nel decidere la questione, la Corte dell'UE ha adottato una nozione di tariffa minima salariale che tiene conto delle voci ad essa riconducibili secondo i contratti collettivi finlandesi, ovvero dello Stato ospitante. In particolare sono state riconosciute come parte del salario minimo da corrispondere ai lavoratori stranieri una specifica indennità di distacco, un'indennità per il tragitto giornaliero corrisposta nei casi in cui questa ecceda la durata di un'ora, nonché la gratifica per ferie; il pertinente contratto collettivo finlandese rileva poi anche per procedere all'inquadramento dei lavoratori e al conseguente riconoscimento delle modalità di calcolo salariale (orario o a cottimo). D'altra parte la Corte ha negato potessero essere computati nei minimi salariali i buoni pasto corrisposti dall'impresa polacca in base al contratto collettivo da questa applicato, così come l'accollo dei costi di alloggio degli stessi lavoratori.

Vittoria su tutta la linea del sindacato finlandese dunque, il che ha fatto salutare questa sentenza come un segnale di

inversione di rotta rispetto alla giurisprudenza della stessa Corte di giustizia che, dai noti casi *Viking* e *Laval* in poi, ha progressivamente limitato il potere degli Stati e dei sindacati di porre argine alla concorrenza giocata sul costo del lavoro, resa possibile dai forti differenziali retributivi esistenti tra gli Stati membri grazie all'allargamento ad est dell'UE.

La valutazione positiva della sentenza è in buona parte condivisibile. Non era affatto scontato che i giudici di Lussemburgo avrebbero fatta propria la posizione del sindacato, considerando l'approccio restrittivo seguito nei precedenti casi relativi al distacco transnazionale, tutti ispirati al principio per cui le condizioni di lavoro da applicare ai lavoratori stranieri distaccati da altri Stati membri dovessero limitarsi strettamente agli standard minimi di tutela previsti dalle norme imperative dello Stato ospitante. E non può essere ignorato neppure l'incidentale riferimento che la Corte di giustizia fa alla Carta dei diritti fondamentali dell'UE - seppur relativo alla sola dimensione "procedurale" del diritto alla tutela giurisdizionale, sancito dall'art. 47- per giustificare la legittimazione processuale del sindacato finlandese a tutela dei lavoratori polacchi. Sotto questo profilo la sentenza *Sähköalojen ammattiliitto* segna un importante passo avanti nel riconoscimento dell'efficacia della Carta dei diritti, la cui applicazione è fatta valere anche nei confronti di soggetti (impresa e lavoratori) stabiliti in paesi che (come la Polonia) non l'hanno sottoscritta.

LICENZIAMENTO, LA CASSAZIONE CORREGGE IL TIRO SUL DISCIPLINARE POST FORNERO

Gli indubbi aspetti positivi della sentenza non devono però portare a far dire alla Corte di giustizia ciò che non ha detto. Non c'è nella sentenza in commento alcun ripensamento di quanto affermato nella precedente giurisprudenza in merito ai limiti posti dal diritto dell'UE al diritto di scioperare per indurre le imprese straniere a firmare i contratti collettivi (sentenze *Viking* e *Laval*); così come non si smentisce quanto affermato in merito alla inammissibilità dell'uso delle clausole sociali negli appalti pubblici per imporre alle stesse imprese l'applicazione di contratti collettivi privi di efficacia generale (sentenze *Rüffert* e *Bundesdruckerei*). Resta cioè aperto il problema dei limiti che –secondo la Corte di giustizia – le regole del mercato unico pongono all'imposizione di standard di tutela (ivi compresi quelli salariali) fissati da contratti collettivi che- al contrario di quelli finlandesi- non siano vincolanti per tutte le imprese nazionali. Ne consegue che la sentenza rischia di produrre uno scarso impatto nell'ordinamento italiano, in ragione dell'assenza di efficacia *erga omnes* del CCNL. L'apertura della Corte di giustizia ad una più ampia nozione di tariffa minima salariale, lasciata in buona parte alle determinazioni del diritto nazionale, non consente infatti nel nostro paese di superare i limiti posti dal principio di non discriminazione, che –secondo la declinazione che ne fa la Corte di giustizia - impedisce di imporre alle imprese con sede all'estero clausole del CCNL che non obblighino la generalità delle imprese che operano nel settore interessato dal distacco transnazionale. Vale a dire che il dumping salariale operato in Italia da imprese appaltatrici straniere si può contrastare soltanto pretendendo l'applicazione dei minimi tabellari dei CCNL, al più integrati da quelle voci che possono considerarsi – per giurisprudenza consolidata- di generale applicazione (come l'indennità di anzianità o la tredicesima).

La sentenza *Sähköalojen ammattiliitto* mette allora in luce la debolezza del nostro sistema contrattuale e dovrebbe fornire un argomento in più per promuovere la generale applicazione dei CCNL. Ma purtroppo non sembra questa la preoccupazione del governo, che anzi –come noto- nella legge delega n.183/14 (il c.d. Jobs Act) prospetta piuttosto un intervento teso a fissare per legge i minimi salariali. Un intervento che, vincolando indirettamente (anche) le imprese straniere ai soli minimi di legge, finirebbe per legittimarne la fuga dal CCNL e per promuovere ancor di più il dumping salariale e la concorrenza al ribasso sul costo del lavoro.

La Cassazione, con sentenza 6 novembre 2014, n. 23669 (commentata in Bollettino *Diritti & lavoro*, n. 8/2014, al quale si rimanda per un approfondimento), dimostrando di accogliere la c.d. teoria del fatto materiale, aveva affermato che *“esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo della proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato”*. Stando così le cose, il giudice non potrebbe ordinare la reintegrazione qualora il fatto addebitato, pur di scarsissimo disvalore disciplinare (si pensi al ritardo di pochi minuti), si fosse effettivamente verificato nella realtà. In altre parole, la scarsa gravità dell'illecito contestato al lavoratore determinerebbe sì l'illegittimità del licenziamento, ma la tutela applicabile sarebbe solo quella indennitaria del comma 5 dell'art. 18 Stat.lav. Tuttavia, con una pronuncia successiva (Cass., 11 febbraio 2015, n. 2692) la Suprema Corte pare smentire una simile lettura della riforma del 2012.

Il caso di specie riguardava un'insubordinazione consistente nell'aver proferito parole ingiuriose all'indirizzo del superiore. La Corte d'Appello aveva ritenuto che il lavoratore avesse parlato nella convinzione di essere vittima di un'ingiusta delazione e perciò in stato di turbamento psichico transitorio, senza tuttavia rifiutare neanche in parte la prestazione lavorativa. Dimostrato l'effettivo verificarsi di un episodio di insubordinazione, ma giudicandolo non talmente grave da giustificare la massima sanzione disciplinare, la Corte territoriale ordinava la reintegra.

La Cassazione, concorda con la conclusione del giudice del reclamo, ritenendo non affetto da alcun errore di diritto il giudizio che riconduce all'insubordinazione lieve l'uso, contro il diretto superiore, di parole offensive da parte di un lavoratore che si ritenga vittima di una maliziosa delazione, senza contestare i poteri dello stesso superiore e senza rifiutare la prestazione lavorativa. E, *“considerato che il contratto collettivo parifica all'insubordinazione grave, giustificativa del licenziamento, gravi reati accertati in sede penale [...], deve ritenersi rispettosa del principio di proporzionalità la decisione della Corte di merito, che non ha riportato il comportamento in questione, certamente illecito, alla più grave delle sanzioni disciplinari”*.

Insomma, tenendo presente la valutazione di gravità degli illeciti contenuta nel contratto collettivo, è sempre possibile operare, con riferimento al caso concreto, un giudizio sul rispetto del criterio di proporzionalità e, nell'ipotesi di inosservanza dello stesso da parte del datore nel selezionare il licenziamento quale sanzione da applicare, la tutela per il lavoratore non potrà che essere quella reintegratoria del comma 4 dell'art. 18 Stat.lav. Naturalmente il problema riguarda ormai solo i lavoratori che siano già stati assunti prima del 7 marzo 2015, data dell'entrata in vigore del d.lgs.23/2014 sul contratto a tutele crescenti...

I NUOVI AMMORTIZZATORI SOCIALI

NASPI E CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

ADELE PASQUINI

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del d.lgs. n. 22, del 6 marzo 2015 – in materia di riordino degli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati - è iniziato ufficialmente il conto all'arrovescia per l'entrata in vigore della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (nota a tutti come NASpI), prevista, infatti, a far data dal 1 maggio 2015.

Già da una prima lettura del nuovo testo normativo, emerge con tutta evidenza la volontà dell'attuale legislatore di portare a compimento il processo di unificazione iniziato qualche anno fa dall'allora Ministro Elsa Fornero (con legge n. 92/2012). Il quadro attuale (ovvero quello in vigore fino al maggio prossimo), infatti, indica l'indennità di disoccupazione quale unico trattamento possibile in caso di perdita involontaria del posto di lavoro, suddividendola tuttavia in due diverse prestazioni: l'Aspi, da un lato, che rappresenta la prestazione principale, a "requisiti pieni" e la mini-Aspi, dall'altro, prestazione a requisiti ridotti destinata ai lavoratori disoccupati non in possesso dei requisiti per l'accesso all'indennità principale.

È in merito a quest'ultimo aspetto che l'attuale riforma si pone in continuità rispetto alla precedente. Il legislatore di oggi, infatti, non solo prevede – al pari di chi lo ha preceduto – l'indennità di disoccupazione quale unico trattamento possibile in caso di perdita involontaria del posto di lavoro, ma addirittura, supera la distinzione dianzi ricordata, sostituendo le due prestazioni attualmente in vigore (Aspi e mini-Aspi), con un'unica e nuova assicurazione sociale per l'impiego. Quest'ultima riprende sostanzialmente l'impianto delle due precedenti, con differenze significative (come meglio specificato nel proseguo del presente articolo) in merito ai requisiti contributivi di accesso, resi indubbiamente meno stringenti dalla volontà di destinare l'unica prestazione di disoccupazione anche a lavoratori con requisiti contributivi minimi, oggi beneficiari della c.d. mini-Aspi.

Dopo questa breve ma necessaria premessa, è opportuno analizzare da vicino gli aspetti più rilevanti e significativi introdotti dal d.lgs. 22/2015, qui commentato.

Non cambia rispetto al passato il campo di applicazione in senso stretto. Anche la nuova assicurazione, infatti, è destinata a tutti i lavoratori subordinati (compresi gli apprendisti e soci di cooperativa con contratto di lavoro subordinato), ma non ai dipendenti della pubblica amministrazione assunti con contratto a tempo indeterminato e gli operai agricoli, destinatari già della c.d. disoccupazione agricola.

Resta ferma anche la condizione di disoccupazione involontaria, ivi compresa l'ipotesi di dimissioni per giusta causa (subordinata alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro e alla ricerca di una occupazione), quale presupposto principale per ottenere la prestazione. Diversi, invece, sono i requisiti contributivi di accesso, vero filtro rispetto alla possibilità di godere concretamente del

trattamento. In merito a quest'ultimo aspetto, il decreto delegato in commento, stabilisce più nel dettaglio, quale requisito necessario e concorrente, l'aver versato almeno tredici settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti la disoccupazione, nonché almeno diciotto giornate di lavoro effettivo nell'ultimo anno. Evidente è l'aumento del numero dei potenziali beneficiari della prestazione rispetto alla precedente (e ancora attuale) disciplina, che – è bene ricordarlo – prevede(va) come requisiti contributivi per l'indennità principale, almeno due anni di anzianità assicurativa e un anno di contribuzione nel biennio precedente la disoccupazione; nonché - per l'accesso alla mini-Aspi - tredici settimane di contribuzione nell'ultimo anno.

Il nuovo riferimento temporale per il soddisfacimento dei requisiti contributivi, ovvero i quattro anni e non più i due, si ritrova nelle modalità di calcolo della retribuzione mensile di riferimento per il successivo computo dell'ammontare della prestazione. Se nell'ambito della legge Fornero, infatti, la retribuzione di riferimento era in sostanza la retribuzione mensile media dei due anni precedenti la disoccupazione, nel nuovo decreto legislativo diventa la retribuzione mensile media dei quattro anni precedenti l'evento di disoccupazione (con l'elevato rischio di ridurre notevolmente, rispetto al passato, l'importo della prestazione). Sul punto, il Ministero del lavoro – con nota 20 marzo 2015 – ha chiarito che in presenza di periodi di CIG a zero ore o di altri periodi non utili ai fini del soddisfacimento del requisito contributivo (per esempio malattia senza integrazione della retribuzione da parte del datore di lavoro), immediatamente precedenti alla cessazione del rapporto di lavoro, gli eventi sopra richiamati dovranno essere considerati periodi neutri, così da determinare un ampliamento, pari alla loro durata, del quadriennio all'interno del quale ricercare il requisito necessario di almeno tredici settimane di contribuzione (o, allo stesso modo, il requisito delle trenta giornate di lavoro effettivo negli ultimi dodici mesi).

Un'ulteriore modifica sul quantum che merita essere indicata, riguarda la graduale e anticipata riduzione dell'indennità. Nell'ambito della Riforma Fornero, infatti, il meccanismo di riduzione prevedeva un "meno" 15% dopo i primi sei mesi e un ulteriore 15% dopo il dodicesimo; l'attuale legislatore, invece, ha preferito anticipare tale riduzione al quinto mese per il 2015 (e addirittura al quarto per l'anno successivo), seppur in una minor percentuale del 3%, seguendo una logica progressiva.

Tralasciando in questa sede gli ulteriori tecnicismi della materia, non resta che affrontare il tema, indubbiamente più innovativo e discusso della riforma qui commentata, individuato nella nuova disciplina della durata del trattamento.

Il cambio di impostazione rispetto al profilo della durata della prestazione, consiste nel passare da un lasso di tempo crescente in base all'età anagrafica del beneficiario o per

miglior dire dal riconoscimento di una durata maggiore per i lavoratori più anziani (diciotto mesi, invece di dodici, per i lavoratori con almeno di cinquantacinque anni di età), a una durata modulata e proporzionata sulla contribuzione pregressa del lavoratore. Il d.lgs. 22/2015, infatti, non ha stabilito un periodo fisso come per la prestazione di cui alla legge Fornero (dodici o diciotto mesi), ma ha disciplinato la durata in un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi quattro anni (meccanismo utilizzato fino ad oggi nell'ambito della prestazione minore – ovvero per la mini-Aspi – erogata appunto per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione dell'ultimo anno), fino ad un limite massimo di 78 settimane (quasi un anno e mezzo).

Quest'ultima modifica, che forse a una prima e rapida lettura può sembrare avere ben pochi difetti, non tiene affatto conto della realtà che sta attraversando il nostro Paese. L'attuale legislatore, infatti, come ormai sembra solito fare, se da un lato amplia astrattamente l'ambito di applicazione dell'indennità più volte richiamata, finisce, dall'altro, per ridurne in concreto la durata e l'ammontare. L'utilizzare, infatti, il montante contributivo quale parametro di riferimento nella determinazione dei diversi profili del nuovo impianto normativo, seppur potenzialmente idoneo a garantire una tutela di miglior favore rispetto alla precedente, finisce per scontrarsi con la situazione attuale del mercato di lavoro italiano, con la conseguenza paradossale che i lavoratori che ne usciranno più scontenti e pregiudicati dalla riforma, saranno coloro che hanno alle spalle percorsi lavorativi discontinui e di conseguenza poche settimane di contribuzione accreditate (indubbiamente i più bisognosi e rappresentanti la platea di maggioranza cui l'indennità de qua è rivolta).

Un'ultima considerazione deve poi essere fatta in merito al rapporto tra la nuova assicurazione sociale per l'impiego e l'indennità di mobilità. Quest'ultima, infatti, destinata ad essere sostituita dalla NASpI a decorrere dal 2017, prevede indubbiamente un regime più favorevole rispetto alla nuova assicurazione, quantomeno in punto di durata (per il 2015: 18 mesi fino a 49 anni di età e addirittura 24 al compimento dei 50), con l'evidente e inevitabile conseguenza di un ulteriore e preoccupante peggioramento nel trattamento dei lavoratori più bisognosi di tutela.

IL CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

Strettamente collegato al tema della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego, è il nuovo contratto di ricollocazione, previsto e disciplinato dall'art. 17 del d.lgs. 22/2015.

I “disoccupati di lunga durata”, ovvero coloro che dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, sono alla ricerca di nuova occupazione da più di dodici mesi - già (eventualmente) beneficiari della nuova indennità di disoccupazione - avranno il diritto di iniziare un percorso di formazione e reinserimento professionale (outplacement), attraverso un programma coordinato dalla

Regione. Più in particolare, il dipendente che deciderà di sottoscrivere il contratto di ricollocazione riceverà dall'amministrazione regionale un contributo in denaro (voucher) che potrà poi spendere per un percorso di formazione presso un'agenzia di lavoro.

In altre parole – e per maggiore chiarezza - lo schema del contratto di ricollocazione introdotto dall'attuale legislatore è il seguente: il lavoratore beneficiario avrà diritto di ricevere dai centri per l'impiego territorialmente competenti un voucher rappresentativo della dote individuale di ricollocazione, a condizione, tuttavia, che effettui la procedura di definizione del profilo personale di occupabilità (per capire il grado di difficoltà nel trovare un nuovo impiego). L'interessato presenterà poi il predetto voucher a un'agenzia per il lavoro pubblica o privata accreditata (di sua libera scelta) e firmerà così il contratto di ricollocazione vero e proprio. Quest'ultimo contratto garantirà al soggetto interessato il diritto ad una assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione, programmata e gestita da parte dell'agenzia scelta (che dovrà realizzare iniziative di ricerca, addestramento, formazione, riqualificazione professionale mirata a sbocchi occupazionali coerenti con le capacità del lavoratore e le condizioni del mercato del lavoro nella zona dove la persona è stata presa in carico). Affinché le società che offrono servizi di outplacement non siano spinte ad accogliere soltanto i lavoratori più facilmente ricollocabili, il legislatore ha espressamente stabilito che l'importo del voucher (incassabile dall'agenzia solo a risultato ottenuto) dovrà essere inversamente proporzionale alla probabilità di trovare un nuovo impiego per il soggetto disoccupato; maggiori sono le chance che il lavoratore ha di ricollocarsi, minore è l'importo del voucher a lui spettante. Ovviamente, nel caso in cui il beneficiario rifiuti le iniziative di formazione dianzi brevemente descritte, nonché (e soprattutto) le offerte di impiego a lui presentate, perderà la dote personale concessagli e decadrà dal diritto.

Anche in questo caso (come per la NASpI) le idee di principio, con definizioni e regole astratte, finiscono per scontrarsi con la “dura realtà”. Il contratto di ricollocazione, seppur molto utilizzato in altri Paesi europei, sembra creare molti dubbi di attuazione nel nostro ordinamento. Primo tra tutti – e certo di non poco rilievo - è quello della copertura finanziaria: il governo, infatti, ha stanziato al momento una cifra irrisoria, rispetto a quella necessaria per poter concretamente erogare i voucher ai lavoratori interessati, rimettendo alle singole amministrazioni regionali (già di per sé in grave crisi) il compito di stanziare finanziamenti e gestire in modo efficiente il nuovo meccanismo introdotto. Solo il tempo, quindi, potrà rispondere ai (forse troppi) punti di domanda che aleggiavano attorno al nuovo istituto contrattuale, qual è il contratto di ricollocazione: resterà un astratto e ambizioso obiettivo (come, ahimè, sembra destinato a essere) o riuscirà a concretizzarsi in qualcosa di valido e efficiente?! A fronte di tale domanda, non resta che aspettare.

NUOVI ANIMATI DIS-COLL E ASBI

LIVIA IRTINNI

Sebbene la Legge Delega n. 183/2014 prospetti il superamento delle collaborazioni coordinate e continuative, l'art. 15 del D. Lgs. N. 22 del 4 marzo 2015, recante disposizioni in materia di strumenti di sostegno in caso di disoccupazione involontaria, introduce una nuova indennità di disoccupazione (denominata dal Decreto stesso "Dis-coll") proprio per i lavoratori con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa ed a progetto, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione a decorrere dal 1° gennaio 2015 e fino al 31 dicembre 2015.

Se dunque da un lato, una simile indennità ha il pregio di assicurare una prestazione continuativa ad una categoria di lavoratori che fino a questo momento poteva beneficiare esclusivamente di una prestazione *una tantum*, dall'altro, pare difficile capire la ratio di una simile riforma se è vera l'intenzione del legislatore di eliminare le collaborazioni coordinate e continuative ed a progetto dal novero delle forme contrattuali di lavoro. Da ciò il dubbio che queste forme di lavoro autonomo sopravviveranno alla riforma. Un dubbio che trova conferma nello schema di decreto sulle tipologie contrattuali approvato il 15 gennaio scorso, il cui art. 47 prevede la riconduzione al lavoro subordinato delle sole collaborazioni "di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro". Una disposizione che, se confermata dalla versione definitiva del decreto, sembra destinata a lasciare in vita - se non tutte - buona parte delle collaborazioni coordinate e continuative che non siano evidenti forme di ricorso fraudolento al lavoro autonomo.

Nel merito, la nuova indennità, se è ben lontana dall'assicurare un'efficace sostegno al reddito dei collaboratori, rappresenta comunque senz'altro un passo avanti rispetto all'esistente. Già prima dell'entrata in vigore del decreto in esame era infatti prevista a favore dei lavoratori parasubordinati una prestazione *una tantum*, la quale però, oltre ad essere di modestissimo valore economico, presentava requisiti di accesso piuttosto stringenti ed una durata alquanto limitata.

La prestazione adesso diventa invece periodica e viene meno il requisito della mono committenza, nonché quello dei limiti massimi di reddito che non poteva essere superiore ai 20.000 € annui. Anche i requisiti di accesso sono sensibilmente diversi rispetto al passato.

Fermo restando il presupposto della perdita involontaria del lavoro, per poter beneficiare della Dis-Coll i collaboratori devono, da un lato, avere versato almeno tre mesi di contributi nel periodo compreso tra il 1° gennaio dell'anno solare precedente alla cessazione del rapporto di lavoro e l'effettiva risoluzione dello stesso, dall'altro, aver versato almeno un mese di contribuzione nell'anno solare in cui si è verificata la perdita del lavoro oppure avere un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di almeno ad un mese e che abbia dato luogo ad un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.

In relazione al *quantum* della prestazione, l'art. 15 del decreto in esame precisa che la Dis-Coll deve essere rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali, derivante dai rapporti di collaborazione e relativo sia all'anno in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro, sia all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione o frazione di essi. L'importo della stessa è pari al 75% del reddito medio mensile, qualora questo sia pari o inferiore a 1.195 euro; mentre se il reddito di riferimento è superiore a tale importo, vi sarà un incremento del 25% della parte che eccede il limite di 1.195,00 euro. In ogni caso, l'ammontare dalla DIS-COLL non potrà superare i 1.300 euro mensili nel 2015.

La durata della Dis-Coll è determinata in un numero di mesi pari alla metà di quelli lavorati nel periodo compreso tra il primo gennaio dell'anno precedente il licenziamento e la data del licenziamento stesso e comunque per un limite massimo di sei mesi.

L'indennità in esame è compatibile e cumulabile sia con una nuova attività di lavoro autonomo o di impresa individuale, se il reddito derivante dalla nuova attività è inferiore al limite fissato per la conservazione dello stato di disoccupazione (ovvero il limite di 4.800 euro in caso di lavoro autonomo), sia

PREVIDENZA DAL 2016 AUMENTA L'ETÀ PENSIONABILE

con un nuovo rapporto di lavoro subordinato, purché quest'ultimo abbia una durata massima di cinque giorni.

Per quanto riguarda la contribuzione figurativa, a differenza delle altre prestazioni di disoccupazione, l'art. 15 del D. Lgs. N. 22/2015 precisa che per il periodo di godimento della Dis-Coll non è previsto l'accreditamento di contributi figurativi.

Una ulteriore novità introdotta dal D. Lgs. N. 22/2015 è costituita dall'assegno di disoccupazione (c.d. ASDI), previsto in via sperimentale per il solo anno 2015 e destinato ai lavoratori che abbiano fruito per l'intera sua durata della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (c.d. NASpI), ma per i quali si protragga lo stato di disoccupazione involontaria e che si trovino in una "situazione economica di bisogno"; condizione, quest'ultima, la cui definizione è rimessa ad un decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, da emanarsi entro novanta giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo in esame.

L'art. 16 del D. Lgs. N. 22/2015 precisa comunque che nel primo anno gli interventi dovranno essere prioritariamente riservati ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni e, a seguire, ai lavoratori prossimi al pensionamento. Tale precisazione si è resa necessaria perché per l'anno 2015, l'Asdi verrà finanziato con uno stanziamento del governo di soli 300 milioni di euro per cui, una volta esaurite le risorse, il sussidio non potrà più essere erogato ad altre persone, oltre a quelle che già lo ricevono. Dato che i fondi stanziati inizialmente non basteranno per tutti, dunque, l'esecutivo si impegna a dare la precedenza ai disoccupati più anziani e alle famiglie numerose.

Spetterà, inoltre, al Ministero del Lavoro con apposito decreto definire i criteri di priorità nell'accesso in caso di insufficienza dei fondi a disposizione; gli incrementi, entro un limite massimo, per i carichi familiari; i limiti di parziale cumulabilità della prestazione con redditi da lavoro; le modalità di interruzione in caso di cessazione della condizione di povertà; il sistema di obblighi e sanzioni; il sistema di controlli; nonché le modalità di erogazione del sussidio stesso.

Per quanto riguarda i requisiti di accesso, questi ultimi sono gli stessi previsti per la NASPI: aver maturato almeno tre mesi di contributi dal 1° gennaio dell'anno precedente alla cessazione del rapporto di lavoro oppure un mese nell'anno in cui si perde il lavoro.

Una ulteriore condizione per poter avvalersi dell'assegno di disoccupazione, pena la perdita del beneficio, sarà la partecipazione da parte del beneficiario dell'ASDI ad un progetto personalizzato, redatto dai servizi per l'impiego competenti, contenente specifici impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, disponibilità a partecipare ad iniziative di orientamento e formazione ed accettazione di adeguate proposte di lavoro.

L'art. 16 del decreto predetto precisa poi che l'ASDI sarà erogato mensilmente a partire dal 1° maggio 2015 per una durata massima di sei mesi e l'ammontare dello stesso sarà pari al 75% dell'importo dell'ultimo assegno NASpI percepito, non potendo in ogni caso essere superiore all'ammontare dell'assegno sociale (che ammonta a circa 500 euro al mese).

Nonostante le buone intenzioni del legislatore, l'importo di tale assegno rischia di essere piuttosto modesto: a titolo esemplificativo, infatti, se un disoccupato percepiva uno stipendio di 1.500 euro al mese, la Naspi dell'ultimo periodo sarà pari a circa 600 euro al mese, di conseguenza, l'importo dell'Asdi non supererà i 450 euro al mese. Ma non solo; avendo l'Asdi una durata massima di soli 6 mesi, il sussidio aggiuntivo è di scarsa utilità per i disoccupati di lungo periodo, soprattutto se con elevati carichi di famiglia.

Davvero dura la vita per i lavoratori italiani che si apprestano ad andare in pensione: i requisiti pensionistici sono infatti destinati ad aumentare ancora a partire dal 2016, per effetto del meccanismo automatico di adeguamento dell'età pensionabile alle aspettative di vita introdotto dalla manovra estiva del 2010 (L. 122/10).

In attuazione a quanto disposto dal D.M. del 16 dicembre 2014 ("Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento agli incrementi della speranza di vita") l'Inps, con Circolare n. 63 del 20 marzo 2015, precisa infatti che i requisiti riguardanti l'età anagrafica per la pensione di vecchiaia nonché quelli relativi agli anni di contribuzione per quanto concerne la pensione anticipata sono destinati ad aumentare di quattro mesi a partire dal 1° gennaio 2016.

Per l'anno 2015 i requisiti sono i seguenti: l'età anagrafica per ottenere la pensione di vecchiaia è fissata in 66 anni e 3 mesi per i lavoratori uomini e 63 anni e 9 mesi per le lavoratrici donne, mentre per quanto riguarda la pensione di anzianità, sono necessari 42 anni e 6 mesi per gli uomini e 41 anni e 6 mesi per le donne.

Tutti questi parametri, come detto, aumenteranno di quattro mesi: pertanto, quanto alla pensione di vecchiaia, fermo restando il requisito contributivo minimo che non cambia ed è per tutti pari a 20 anni di anzianità, il nuovo limite minimo salirà a 66 anni e 7 mesi per gli uomini e a 65 anni e 7 mesi per le donne; mentre per accedere alla pensione di anzianità a partire dal 2016 il requisito contributivo sarà di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne.

Infine, i lavoratori dipendenti pubblici e privati per i quali continuano a trovare applicazione le disposizioni in materia di requisiti per il diritto a pensione con il sistema delle c.d. quote, che abbiano un'anzianità contributiva di almeno 35 anni, potranno conseguire tale diritto se in possesso di un'età anagrafica minima di 61 anni e 7 mesi, fermo restando il raggiungimento di quota 97,6.

Se non interverranno modifiche normative al riguardo, prosegue la Circolare, il prossimo adeguamento avrà decorrenza dal 1° gennaio 2019, mentre i successivi avranno cadenza biennale. In ogni caso, dal 2021 l'età minima pensionabile non potrà essere inferiore a 67 anni, anche se non si dovesse arrivare a tale valore con gli adeguamenti ISTAT.

CONTRATTO A TERMINE NEL PUBBLICO IMPIEGO: SI' AL DANNO IN RE IPSA

GIOVANNI CALVELLINI

È noto che le conseguenze dell'utilizzo abusivo del contratto a tempo determinato sono ben diverse a seconda che la violazione sia stata commessa da un datore di lavoro privato o da uno pubblico. Infatti, mentre nel primo caso la violazione comporta la conversione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore pubblico un simile effetto è precluso dall'art. 36, comma 5, d.lgs. 165/2001 (c.d. Testo Unico sul Pubblico Impiego, TUPI), a mente del quale la violazione da parte di una pubblica amministrazione delle norme imperative riguardanti l'assunzione e l'impiego dei lavoratori "non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative". Tale disposizione, sottoposta al vaglio della Corte Costituzionale in relazione alle sue possibili implicazioni in termini di rispetto del principio di eguaglianza (tra lavoratori pubblici e privati), è stata giudicata coerente con l'art. 3 Cost. in quanto giustificata dal fatto che soltanto nel settore pubblico la Costituzione impone (oggi, all'art. 97, comma 4, in precedenza al comma 3) il concorso quale forma generale e ordinaria di reclutamento (Corte Cost., 27 marzo 2003, n. 89).

Al lavoratore assunto da una pubblica amministrazione in violazione delle norme sul contratto a tempo determinato spetta dunque la tutela risarcitoria. È tuttavia difficile che il lavoratore possa aver subito un danno per effetto della prestazione di attività lavorativa: escluso un danno contrattuale (se le retribuzioni dovute sono state pagate), rimane da considerare il pregiudizio di natura extracontrattuale e soprattutto il pregiudizio da perdita di *chances*. Dimostrare però di aver dovuto rinunciare a occasioni di lavoro migliori rischia di essere molto complesso (al punto che potrebbe parlarsi anche di *probatio diabolica*) e per questo ci si è spesso interrogati sull'effettiva efficacia della disposizione dell'art. 36, comma 5, TUPI.

Una possibile soluzione è tuttavia offerta dal diritto eurounitario e – soprattutto – dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea. È su queste basi che infatti poggiano due recenti sentenze della Corte di Cassazione che sembrano fare un po' di chiarezza in materia (Cass., 30 dicembre 2014, n. 27481 e Cass., 23 gennaio 2015, n. 1260).

Le due sentenze della Suprema Corte (dal contenuto pressoché identico, vista l'identità del *thema decidendum*, dei membri del Collegio e del Consigliere estensore) recepiscono il concetto di "danno comunitario, il cui risarcimento, in conformità ai canoni di adeguatezza, effettività, proporzionalità e dissuasività rispetto al ricorso abusivo alla stipulazione da parte della PA di contratti a termine, è configurabile come una sorta di sanzione *ex lege* a carico del datore di lavoro".

La nozione di "danno comunitario" è quella elaborata dalla Corte di Giustizia, la quale, da sempre, parla – con riguardo al pregiudizio causato dall'abuso delle norme sul contratto a tempo determinato – di danno come di sanzione *ex lege* a carico del datore di lavoro (c.d. danno - sanzione): viola infatti la Direttiva 199/70/CE la normativa nazionale che "nell'ipotesi di utilizzo abusivo, da parte del datore di lavoro pubblico, di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, preveda soltanto il diritto, per il lavoratore interessato, di ottenere il risarcimento del danno che egli reputi di aver sofferto a causa di ciò [...] quando il diritto a detto risarcimento è subordinato all'obbligo, gravante su detto lavoratore, di fornire la prova di aver dovuto rinunciare a migliori opportunità di impiego, se detto obbligo ha come effetto di rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio, da parte del citato lavoratore, dei diritti conferiti dall'ordinamento dell'Unione" (CGUE, 12 dicembre 2013, *Papalia*, C-50/13).

Per la Corte di Giustizia il divieto di conversione del rapporto previsto nel settore pubblico è conforme al diritto eurounitario solo a condizione che lo Stato membro abbia previsto, "in detto settore, un'altra misura effettiva per evitare e, nel caso, sanzionare l'utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato" (CGUE, 7 settembre 2006, *Vassallo*, C-180/04).

Sulla base di detto principio, il risarcimento del danno previsto dall'art. 36, comma 5, TUPI, non ha (e non può avere) solamente la funzione di riparazione del pregiudizio patito dal lavoratore, ma ha anche la finalità di garantire effettività delle norme sul contratto a tempo determinato e dissuasività dal violarle; finalità che non possono essere adeguatamente garantite se la condanna della pubblica amministrazione è subordinata alla dimostrazione del danno da parte del lavoratore coinvolto.

Con le sentenze in commento, quindi, la Suprema Corte ha affermato che, in caso di violazione da parte di una pubblica amministrazione delle norme in materia di contratto a tempo determinato, ferma restando l'esclusione della conversione in contratto a tempo indeterminato, il lavoratore ha sempre diritto al risarcimento del danno, senza dover fornire una prova rigorosa del pregiudizio subito. Il danno insomma è *in re ipsa* e al lavoratore spetta solamente la prova (anche per presunzioni) dell'abuso della disciplina sul contratto a termine.

La conclusione raggiunta con le sentenze in commento è molto importante visto il quadro interpretativo non univoco. Per dare un'idea di quanto essa non sia affatto scontata nell'attuale panorama giurisprudenziale nazionale, basta dire che pochi giorni prima di Cass. n. 27481/2014, lo stesso Supremo Collegio è pervenuto alla soluzione radicalmente opposta: "anche in caso di illegittima assunzione a termine da parte di una pubblica amministrazione, il danno non può ritenersi *in re ipsa*, ma provato,

secondo i principi sull'onere probatorio e dunque anche per presunzioni gravi, precise e concordanti, tali dunque da non rendere eccessivamente difficoltoso l'esercizio del diritto, da parte del lavoratore" (Cass. 23 dicembre 2014, n. 27363).

A complicare ancora di più la situazione vi è poi il problema relativo alla quantificazione del danno risarcibile; problema che ovviamente si pone solo qualora il pregiudizio debba considerarsi *in re ipsa* (in caso contrario, infatti, la quantificazione del danno avverrebbe secondo i consueti canoni e strumenti). Come stabilire il *quantum* del risarcimento se non vi è un danno accertato?

Le sentenze qui in commento rispondono senza troppo argomentare che il criterio tendenziale da utilizzare quale parametro per la liquidazione del danno da perdita di lavoro è *"quello indicato dall'art. 8, legge n. 604/1966, apparendo, invece, da un lato, ingiustificato e riduttivo, il ricorso in via analogica al sistema indennitario onnicomprensivo previsto dalla legge n. 183/2010, art. 32, che riguarda la diversa ipotesi di conversione del contratto a tempo determinato nel lavoro privato e, dall'altro, improprio, il criterio previsto dall'art. 18 Stat.lav., anch'esso applicabile ad una fattispecie che non ha alcuna attinenza con il lavoro pubblico"*. A dispetto di un passo avanti in tema di onere della prova, si registra quindi un passo indietro della Cassazione nel campo della liquidazione del danno risarcibile. Pare infatti ben più condivisibile l'orientamento espresso – tra gli altri – dalla Corte d'Appello di Firenze, secondo il quale le quindici mensilità riconosciute dall'art. 18, comma 3, Stat.lav. al lavoratore come alternativa alla reintegrazione rappresentano *"quanto l'ordinamento stima sufficiente al sostegno del periodo di ricerca di un diverso posto di lavoro e, dunque, il suo prezzo"*. Quello dell'indennità sostitutiva della reintegrazione è un parametro che *"il legislatore [...] ha ritenuto idoneo a compensare la perdita del posto di lavoro, evidentemente tenendo conto della stabilità comunque relativa al rapporto"* (App. Firenze, 24 settembre 2013, n. 1045).

Come si è visto, dunque, gli orientamenti della giurisprudenza in materia non sono variegati; anche tra le sezioni della Corte di Cassazione manca un indirizzo univoco, sì da rendere necessaria una chiamata in causa delle Sezioni Unite affinché possano far chiarezza una volta per tutte. A parere di chi scrive, peraltro, si dovrebbe dar seguito a quell'interpretazione dell'art. 36, comma 5, TUPI che ritiene che il danno da risarcire sia *in re ipsa*, ovvero che esso sussista automaticamente al ricorrere di un abuso – da parte di un datore di lavoro pubblico – della disciplina dei contratti a tempo determinato. Se così non fosse, infatti, la tutela del lavoratore in tali casi rischierebbe di divenire una chimera.

TFR IN BUSTA, ECCO IL DECRETO CON LE MODALITÀ DI RICHIESTA

ADELE PASQUINI

E' ormai una certezza: la possibilità di avere l'anticipo del Tfr in busta paga dovrà aspettare almeno un mese. Colpa della lentezza burocratica e di un decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, arrivato in Gazzetta Ufficiale solo lo scorso 20 marzo. Il decreto è stato pubblicato con tanto di modulo per la richiesta da parte dei dipendenti. Ora manca solo la convenzione con l'Abi (che coinvolgerà il Ministero del Lavoro e l'Inps) che permetterà alle aziende di piccole dimensioni di accedere a finanziamenti agevolati per farsi anticipare la liquidità necessaria per versare l'anticipo del Tfr ai lavoratori che ne faranno richiesta.

La possibilità di chiedere il Tfr è prevista anche per chi l'ha conferito a forme di previdenza complementare. Possono presentare istanza per la liquidazione mensile tutti i lavoratori dipendenti nel settore privato, con rapporto di lavoro subordinato in essere da almeno sei mesi.

Entrando nel merito delle modalità indicate dalla Presidenza del Consiglio, due sono le diverse possibilità utilizzabili dalle aziende per la liquidazione del trattamento di fine rapporto: laddove abbiano a disposizione i fondi necessari, devono liquidarlo in 30 giorni dalla richiesta; oppure - ed è qui interviene l'accordo già richiamato che sarà firmato a breve con Abi – hanno a disposizione tre mesi per adempiere ma sono comunque tenuti a corrispondere gli arretrati. Alla luce di quanto appena detto, dunque, i primi tfr in busta paga per le domande presentate nel mese di marzo verranno liquidati il prossimo aprile, o addirittura nel mese di giugno, con tanto di arretrati.

RSU PUBBLICO IMPIEGO: PIU' DIRITTI PER I LAVORATORI A TERMINE

ANDREA RANFAGNI

Lo scorso 3, 4 e 5 marzo 2015 si sono svolte le elezioni per il rinnovo delle RSU nei vari comparti di contrattazione del Pubblico Impiego. Tutto ciò si è realizzato sulla base della normativa contenuta nell'Accordo Quadro del 7 agosto 1998, sottoscritto da Aran e principali OO.SS., contenente, appunto, le regole "per la costituzione delle RSU per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale".

Come noto, analogamente a quanto avviene nel settore privato, anche nel pubblico impiego la disciplina sulla composizione e sul funzionamento delle RSU è rintracciabile nella contrattazione collettiva e ciò, per quel che qui rileva, in virtù dell'espresso rinvio contenuto nell'art. 42, d.lgs. n. 165/2001 (cosiddetto Testo Unico sul Pubblico Impiego). Rispetto al privato però, dove l'autonomia contrattuale delle parti conosce certamente maggiore libertà, per il settore pubblico la legge definisce già criteri più certi e paletti ben precisi non superabili dagli accordi collettivi, a partire dal tipo di organismo che deve garantire la rappresentanza sui luoghi di lavoro (già scelto dal legislatore), ovvero la RSU (nel settore privato invece, come noto, tale tipo di organismo non è mai citato dalla legge, ma è frutto esclusivo dell'autonomia contrattuale delle parti).

Di recente e poco prima dello svolgimento delle elezioni dei primi di marzo, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 42 del 20 febbraio 2015, il comunicato Aran contenente il Contratto collettivo quadro, sottoscritto il 9 febbraio 2015, mediante il quale sono state introdotte modifiche a quello originario del 7 agosto 1998.

Vediamo una ad una le novità introdotte, partendo da quella più rilevante ed attinente all'elettorato attivo e passivo.

MAGGIORI DIRITTI SINDACALI PER I LAVORATORI A TERMINE

La prima importante novità attiene ai lavoratori con contratto a tempo determinato, i quali vengono finalmente riconosciuti come pienamente titolari del diritto al voto, in tutti i comparti di contrattazione collettiva ed a

prescindere dal tipo di contratto a termine posseduto. L'art. 3 dell'Accordo quadro, infatti, prevede ora che sia sufficiente risultare assunti alla data delle votazioni.

Questo costituisce un risultato molto importante e che era stato auspicato da molto tempo. Originariamente, infatti, l'accordo prevedeva che avessero diritto al voto solo coloro assunti a tempo indeterminato, mentre si menzionava, nell'elettorato passivo, solo i precari del Comparto Scuola ed a patto che fossero titolari di un incarico annuale.

Tale previsione ha sempre suscitato molte polemiche, anche e soprattutto in virtù del largo uso fatto della tipologia contrattuale in questione da parte delle PA, non solo nell'ambito scolastico.

Si è dovuto attendere il 2007 perché fosse posto primo argine al problema. Con l'accordo del 24 settembre 2007, contemporaneamente all'introduzione dei meccanismi di stabilizzazione dei lavoratori precari e delle proroghe dei relativi contratti operate ex lege al fine di condurli alla definitiva trasformazione a tempo indeterminato, venne modificato l'art. 3, Parte II, dell'accordo quadro, prevedendo che oltre ai titolari di incarichi annuali nel Comparto scuola, avessero diritto a votare anche i lavoratori a termine appartenenti ad altri comparti ed il cui contratto fosse stato prorogato, appunto, per legge o fossero già inseriti nelle procedure di stabilizzazione.

Ovviamente, ciò non bastava. Il completo riconoscimento del diritto al voto delle RSU anche per i precari lo imponeva la stessa legge italiana. L'art. 42, d.lgs. n. 165/2001, infatti, ha sempre previsto espressamente che la partecipazione all'elezione dell'organismo di rappresentanza sindacale dovesse essere "garantita" a "tutti i lavoratori".

E' poi la stessa legge sul contratto a tempo determinato ed, in particolare, la Direttiva comunitaria n. 70/99 ad imporlo in virtù di un principio di non discriminazione tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a termine, il quale non può non valere anche in campo sindacale.

Sulla stessa scia, altresì, si prevede ora che quanti sono impiegati a termine non solo possano

partecipare al voto, ma siano altresì pienamente eleggibili. Si prevede infatti che siano eleggibili anche i lavoratori a tempo determinato, a patto però che il proprio contratto abbia una durata complessiva di almeno 12 mesi dalla data di costituzione della RSU. E ciò all'evidente fine di garantire la stabilità dello stesso organismo di rappresentanza. Questa previsione costituisce una novità assoluta, non menzionata dalle modifiche all'accordo quadro introdotte nel 2007.

Nell'ambito del Comparto scuola, invece, si prevede, sempre sotto il medesimo profilo, una regola speciale per cui i lavoratori a termine eleggibili sono coloro a cui sia stato conferito un incarico annuale fino al termine dell'anno scolastico/accademico o fino al termine delle attività didattiche.

Le novità introdotte con l'accordo di febbraio 2015, quindi, sanciscono un passaggio oramai obbligato ed auspicato da tempo, che rende la normativa italiana più omogenea e conforme al diritto dell'UE.

Certo, alcune lacune permangono. Restano, infatti, ancora esclusi dal diritto al voto, oltre che all'elettorato passivo, quanti, ad esempio, sono impiegati tramite agenzie di lavoro temporaneo, ovvero coloro impiegati in virtù di contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

NOVITÀ IN PUNTO DI DECADENZA O DIMISSIONI DEI MEMBRI RSU E DELL'ORGANISMO NEL SUO COMPLESSO

Una seconda importante novità introdotta dall'accordo di febbraio 2015 attiene alla disciplina delle dimissioni o della decadenza dei singoli componenti RSU ovvero dell'organismo nel suo complesso.

Si sostituisce interamente l'art. 7 dell'accordo del 1998, anche se se ne conferma l'impianto base, per cui la durata del mandato è di tre anni, alla scadenza dei quali si ha una decadenza automatica senza proroga. Analogamente, si conferma che in caso di dimissioni o di decadenza di un singolo membro RSU prima del triennio, lo stesso viene sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla stessa lista.

La novità attiene al comma 3, con riferimento al numero necessario perché la RSU possa continuare a funzionare sino alla scadenza dei tre anni, in presenza di molteplici dimissioni o decadenze dei suoi membri in costanza di mandato.

Mentre, infatti, il testo originario prevedeva l'obbligo di procedere al rinnovo delle elezioni qualora le dimissioni e le conseguenti sostituzioni dei membri dell'organismo avessero superato un numero pari alla metà dei componenti della RSU, adesso si prevede che si proceda a nuove elezioni solo qualora il numero dei medesimi scenda sotto il 50%. Sarà necessario, quindi, che non si realizzi alcuna sostituzione di membri dimessisi o decaduti e che coloro rimasti siano inferiori al 50%.

Con la novità in questione si punta, con tutta evidenza, a far sì che l'organismo non decada e arrivi al termine dei tre anni.

Si conferma, infine, l'obbligo di comunicazione della decadenza o della dimissione del membro, con contestuale nominativo del subentrante o, eventualmente, della decadenza dell'intera RSU, al servizio gestione del personale dell'amministrazione, precisando come tale adempimento spetti alla RSU.

Si aggiunge, però, che qualora tale obbligo di comunicazione non venga adempiuto entro 45 giorni, l'amministrazione datrice di lavoro può rilevare d'ufficio la decadenza o la dimissione, informando, nel caso di venir meno di un singolo membro, i componenti della RSU rimasti in carica e invitandoli a procedere alla sostituzione; mentre nel caso di decadenza dell'intero organismo, l'amministrazione segnala il tutto alle OO.SS. aventi titolo ad indire nuove elezioni (ovvero quello "rappresentative", titolari cioè del 5% quale media tra dato associativo ed elettorale).

EFFETTI SULLE RSU DEL RIORDINO DELLE AMMINISTRAZIONI O DEGLI UFFICI

L'accordo del febbraio scorso, consapevole dei notevoli processi di riorganizzazione delle PA che si sono realizzati negli ultimi anni e che ancora oggi si stanno verificando, ha disciplinato gli effetti che simili fenomeni hanno sulle RSU già costituite negli uffici o nelle amministrazioni interessate da accorpamenti o scorpori.

Nel primo caso, si prevede che la RSU sia anch'essa accorpata, con salvezza però di tutti i precedenti eletti, anche in deroga al numero di membri previsti dall'art. 4, Parte I dell'accordo del 1998, fissato, come noto, in base a quello dei dipendenti. Si prevede però, che ciascun componente continuerà a prestare il proprio mandato nell'ufficio o nell'amministrazione di propria appartenenza e che ciò fino a scadenza del triennio.

Nel caso di scorporo, invece, all'inverso, i componenti della RSU restano in carica negli uffici scorporati ove sono assegnati, a condizione però che gli stessi abbiano i requisiti per essere sede RSU. Questi ultimi sono individuati dall'art. 2, Parte I dell'accordo quadro, nelle Amministrazioni con più di 15 dipendenti ovvero nelle sedi di queste ultime che siano individuate dai CCNL come autonomi livelli di contrattazione collettivo integrativa.

Nell'ipotesi in cui, poi, a seguito dei processi di riorganizzazione in questione si realizzi la decadenza o la dimissione di un membro RSU, non si procede alla relativa sostituzione. Mentre, se il numero dei membri scende sotto il 50%, l'organismo decade e le OO.SS. "rappresentative" procedono ad indire nuove elezioni entro 5 giorni dal riordino.

Nelle more di tali ultime elezioni e, comunque, per un massimo di 50 giorni, si prevede infine che le relazioni sindacali, anche per ciò che concerne la

contrattazione collettiva integrativa, sono tenute dalle OO.SS. firmatarie dei CCNL e dagli eventuali membri della RSU rimasti in carico, ma inferiori al 50% del numero dovuto.

Da evidenziare, con riferimento a quest'ultimo aspetto, come si valorizzi ancora una volta il requisito della firma del CCNL e non quello della "rappresentatività" dell'organizzazione, confermando quanto già i CCNL di settore prevedono quali soggetti che sono legittimati a sedersi al tavolo delle trattative di secondo livello assieme alle RSU.

Una previsione sempre più discutibile alla luce dei più recenti orientamenti giurisprudenziali, che spingono verso una rappresentatività sostanziale e non formale, la quale, tra l'altro, a differenza che nel privato, nel settore pubblico trova un'importante regolazione legislativa con la regola del 5% quale media tra il dato associativo e il dato elettorale.

Sul punto, peraltro, nella giurisprudenza si colgono segnali di interpretazioni non letterali dei vigenti CCNL. Lo prova ad esempio una recente decisione del Tribunale di Arezzo (Decreto ex art. 28, l. n. 300/1970 del 2 aprile 2014), il quale, con riferimento al Comparto sanità, ha riconosciuto alle OO.SS. titolari del 5% la qualità di soggetti negoziali di secondo livello assieme alle RSU. E ciò in virtù di un'interpretazione estensiva e costituzionalmente orientata degli articoli del CCNL Sanità che riconoscevano, appunto, il diritto di sedersi al tavolo delle trattative alle sole OO.SS. firmatarie.