

Vincenzo De Michele

La Risoluzione del Parlamento Ue del 31 maggio 2018 sulla lotta contro la precarietà e l'uso abusivo di contratti a tempo determinato e il ruolo del sindacato

Il 31 maggio 2018 è stata approvata dal Parlamento in seduta plenaria, a larghissima maggioranza, la Risoluzione sulla lotta alla precarietà e all'abuso dei contratti a tempo determinato, in risposta alle numerose petizioni presentate da cittadini di vari Stati membri.

Si è trattato di un'iniziativa che ha visto l'Italia particolarmente protagonista, perché europarlamentari italiani, cittadini italiani con le loro petizioni in materia di precariato pubblico, sindacati come l'ANIEF che hanno promosso le petizioni sulla scuola, sono riusciti a far fotografare, in un testo ufficiale del Parlamento Ue, l'inerzia della Commissione europea nei confronti della corretta applicazione da parte degli Stati membri della direttiva 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato, creando un pericolosissimo precedente giuridico, che, in caso di ulteriore inattività della Commissione nel vigilare e attivare le procedure di infrazione, provocherebbe una proliferazione delle azioni di risarcimento dei danni di precari pubblici e privati, per responsabilità extracontrattuale dell'Unione europea ai sensi dell'art.258 TFUE.

La risoluzione del Parlamento Ue pare recepire le indicazioni fornite nella mia relazione *“The principle of non-discrimination and measures to prevent and sanction the misuse or the abuse of fixed-term contracts in light of the EU Court of Justice case laws”*, presentata il 22 novembre 2017 in qualità di esperto al Parlamento europeo presso la Commissione per le petizioni, nella seduta pubblica per discutere sul tema *“Protection of the rights of workers in temporary or precarious employment, based on petitions received”*, in cui indicavo la Commissione Ue come la principale responsabile della precarietà dei rapporti di lavoro nel territorio dell'Unione.

La Commissione dovrà attivare, ora, tutte le procedure di infrazione per violazione della direttiva 1999/70/CE, anche quelle precedentemente archiviate, ripensando le proprie scelte operative e abbandonando, cosa già avvenuta, la procedura EU-pilot di pre-infrazione.

Si tratta di un atto di indirizzo del Parlamento che ha una valenza politica formidabile, perché cambia gli obiettivi delle Istituzioni europee, in specie del Consiglio e della Commissione, ad orientarsi verso un'implementazione effettiva del Pilastro sociale europeo e verso l'abbandono delle politiche di flessibilità deregolativa dei rapporti di lavoro, per favorire la competitività di quegli Stati membri, come la Germania, nei quali la macchina amministrativa dei servizi pubblici per l'impiego coordinata con la tutela economica contro lo status di disoccupazione consente condizioni di welfare sociale eque e dignitose e una rapida riallocazione dei lavoratori licenziati.

Infatti, la precarizzazione dei rapporti di lavoro nasce, come è noto, contestualmente nel 2003 in Germania le leggi Hartz II nel quadro della riforma Agenda 2010 proposta dal Governo Schröder e in Italia con il decreto legislativo n.276/2003 (c.d. legge Biagi), legittimando anche la prassi contrattuale nel diritto anglosassone dei contratti “a zero ore” o contratti a chiamata (*“labour zero”*).

La risoluzione è un atto di indirizzo molto duro nei confronti degli Stati membri, ad adeguare la normativa interna alla regola del contratto a tempo indeterminato come forma comune dei rapporti di lavoro, applicando la giurisprudenza della Corte di giustizia, come la sentenza Mascolo del 26 novembre 2014, espressamente citata in nota 1, che al paragrafo 55 prevede come misura effettiva

per rimuovere l'abusivo ricorso ai contratti a tempo determinato anche nel pubblico impiego la trasformazione a tempo indeterminato del contratto dopo 36 mesi di servizio anche non continuativi con lo stesso datore di lavoro.

La risoluzione del 31 maggio 2018 segue l'altra importante risoluzione del 19 gennaio 2017 su un pilastro europeo dei diritti sociali, in cui il Parlamento ha invitato la Commissione alla revisione dell'acquis sociale e delle politiche occupazionali e sociali dell'UE per presentare proposte su un pilastro europeo dei diritti sociali (EPSR) che rafforzino i diritti sociali mediante strumenti legislativi e finanziari concreti e specifici, da applicare a tutti i paesi che partecipano al mercato unico allo scopo di mantenere condizioni di parità e il rispetto dei principi della parità di trattamento, della non discriminazione e delle pari opportunità mediante le politiche occupazionali e sociali, ricordando il rischio di una dicotomia nel mercato del lavoro, perché «i mercati del lavoro europei si stanno evolvendo sempre più spesso verso forme di occupazione "atipiche" o "non standard", invitando la Commissione a estendere la direttiva sulle dichiarazioni scritte ai lavoratori (91/533/CEE) in modo da coprire tutte le forme di occupazione e i rapporti di lavoro.

Poco dopo, il Parlamento europeo ha approvato la risoluzione del 4 luglio 2017 sulle condizioni di lavoro e l'occupazione precaria (2016/2221(INI)), chiedendo una revisione della direttiva 91/533/CEE sull'informazione ai lavoratori delle condizioni di lavoro, per tenere conto delle nuove forme di lavoro atipiche e dell'aumento del lavoro precario.

Nella risoluzione del 4 luglio 2017 il Parlamento europeo ha proposto come definizione di lavoro precario un'occupazione nella quale non vengono rispettate le norme e le disposizioni dell'Unione, internazionali e nazionali e/o che non offra mezzi sufficienti per una vita dignitosa o una protezione sociale adeguata e constata che alcune forme atipiche di occupazione possono comportare maggiori rischi di precarietà e insicurezza, ad esempio nel caso del lavoro a tempo parziale involontario, del lavoro a tempo determinato, dei contratti a zero ore nonché di tirocini e apprendistati non retribuiti.

Chiaro l'obiettivo delle Istituzioni europee di rilanciare il welfare comunitario utilizzando come modello non più, e non solo, le buone prassi sociali rilevate negli Stati membri, ma anche la naturale (seppure esplicitamente sempre negata) tendenza all'armonizzazione delle discipline interne del lavoro, che è l'effetto del recepimento delle direttive sociali nelle sue correzioni e integrazioni attraverso la giurisprudenza della Corte di giustizia, grazie anche, da un lato, al rilancio dell'azione collettiva sindacale, di natura paragiurisdizionale, sulla tutela dei diritti dei lavoratori garantiti dalla Carta sociale europea (richiamata dall'art.151 TFUE) nei reclami collettivi davanti al Comitato europeo dei diritti sociali presso il Consiglio d'Europa, dall'altro ad una significativa attività di ascolto e di mediazione sulle istanze dei cittadini-lavoratori europei promossa dalla Commissione per le petizioni del Parlamento Ue, ai sensi dell'art.20, par.2, lett.d), del TFUE.

E' evidente che ora in Europa dovranno cambiare le politiche del lavoro e gli obiettivi politico-sociali delle Istituzioni sovranazionali, oltre che di quelle nazionali, e il sindacato dovrà essere il principale protagonista e motore di questo cambiamento, il cui ruolo centrale è stato sottolineato nella Risoluzione del 31 maggio 2018.