

COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Alla attenzione del Segretario generale, Rue de la Loi, 200, B-1049 Bruxelles, Belgio

Il sottoscritto cittadino italiano Roberto Lamacchia, Presidente dell'Associazione Nazionale Giuristi Democratici, nato a _____ il _____ e residente in _____ alla Via _____, con autorizzazione alla Commissione a indicare la propria identità nei Suoi contatti con le Autorità dello Stato membro contro il quale è presentata la denuncia e con elezione di domicilio presso lo studio degli avvocati Pier Luigi Panici e Carlo Guglielmi in Roma, Via Germanico, 172, tel. 0039 (0)6 3722785 – 3728512, fax 0039 (0)6 37514608, e-mail panici.guglielmi@vigilio.it, pec pierluigipanici@ordineavvocatiroma.org

DENUNCIA

lo Stato italiano in persona del suo Presidente del Consiglio dei Ministri Sig. Matteo Renzi, anche nella sua veste di rappresentante dell'organo di Governo che ha emesso “*sotto la sua responsabilità*” (come recita l'art. 77 della Costituzione italiana) il Decreto Legge oggetto della presente denuncia, per

VIOLAZIONE/INADEMPIMENTO DEL DIRITTO COMUNITARIO

conseguente all'avvenuta emanazione del DECRETO-LEGGE 20 marzo 2014, n. 34 dal titolo «*Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese*» pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 21 marzo 2014 e da tale data vigente.

PREMESSO CHE

Il predetto Decreto Legge 34/2014 —adottato dal Governo e subito emanato dal Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano che ha ritenuto sussistere «*la straordinaria necessità ed urgenza di emanare disposizioni volte a semplificare alcune tipologie contrattuali di lavoro*»— dispone:

- a. all'art. 1 (dal titolo «Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine») un rilevante intervento sul Decreto Legislativo 6 settembre 2001, n. 368 dal titolo "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES" (oltre che sulla normativa del lavoro somministrato a termine di cui al Dlgs 276/2003);
- b. all'art. 2 (dal titolo “Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato”) un rilevante intervento sul Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 dal titolo «Testo unico dell'apprendistato»,

ed essi vanno illustrati separatamente essendo entrambi in frontale contrasto con il diritto comunitario.

A. SUI CONTRATTI A TERMINE

1. Il richiamato art. 1 del Decreto 34/2014
 - a. abroga quella parte dell'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 con cui si prevedeva come fosse *“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”* e
 - b. la sostituisce con la seguente previsione: *“è 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”*;
2. al contempo rimane però immutata la disciplina di cui all'art. 5 del D.Lgs. 368/2001 sulla *“successione di contratti”* prevedendosi che sia sempre possibile stipulare un pluralità di contratti tra le stesse parti sulle stesse mansioni con gli unici seguenti limiti:
 - a. che la riassunzione non avvenga *“entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi”* (art. 5, comma 3);
 - b. *“che qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato”* (art. 5, comma 4-bis);
3. va per altro qui aggiunto come neppure tale termine dei *“trentasei mesi”* —predicato dal succitato art. 5, comma 4-bis non ad ogni singolo contratto ma alla totalità dei contratti a termine successivi che possono intercorrere tra le stesse parti— sia per tutti vincolante escludendo l'art. 5, comma 4-ter, del D.Lgs. 368/2011 la vigenza di tale limite massimo per i lavoratori stagionali ed escludendolo l'art. 10 D.Lgs. 368/2001 per i lavo-

ratori somministrati a termine, gli apprendisti, gli operai agricoli, gli addetti ai settori del turismo e dei pubblici esercizi per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, i dirigenti, il personale docente ed ATA, e tutti i rapporti instaurati con le aziende che esercitano il commercio di esportazione. Ma anche per tutte le altre tipologie in ogni caso tale termine non è cogente potendo essere derogato e prolungato dai “*contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale*” e comunque rinunciato in via individuale purché in sede “*protetta*” e con l’assistenza sindacale (art. 5, comma 4-bis, D.Lgs. 368/2001);

4. il medesimo art. 1 del Decreto 34/2014 interviene poi sull’art. 4 del D.Lgs. 368/2001 relativo alla disciplina della proroga abrogando la norma per cui “*la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive*” e sostituendola con la previsione per cui “*le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di otto volte*” nel limite di complessivi 36 mesi di impiego senza più il riferimento alle “*ragioni oggettive*”;
5. ed infine il detto art. 1 del Decreto 34/2014 interviene anche sulla “*somministrazione a tempo determinato*” abrogando la previsione di cui al comma 4 dell’art. 20 che imponeva come “*la somministrazione di lavoro a tempo determinato e' ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore*”;
6. come si vede l’intenzione del Governo Italiano è inequivocabile e ben riassunta nella relazione di accompagnamento del Ministro del Lavoro competente alla Camera ovvero sia che dal 21 marzo 2014 in Italia non è più “*richiesto il requisito della cosiddetta «causalità», consentendo in tal modo al datore di lavoro di poter instaurare **sempre** rapporti di lavoro a tempo determinato senza causale*”.
7. Insomma dal 21 marzo 2014 in Italia è possibile:
 - a. assumere a termine anche a fronte della più stabile delle occasioni di lavoro (ad esempio nel caso di assunzione avvenuta a seguito di vincita di concorso indetto per reperire una figura professionale prevista e stabilmente inserita nella pianta organica);
 - b. ed è possibile procedere a tale assunzione precaria per un numero illimitato di volte che possono essere anche di molte decine in caso di rapporti di pochi giorni (purché con intervallo tra l’uno e l’altro di almeno 10 giorni, o meno in base a quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva ai sensi dell’art. 5 del D.Lgs.

368/2011) e con la possibilità di prorogare ciascuno di detti contratti sino ad otto volte senza alcuna causale, e ciò in molti casi per tutto il corso della vita lavorativa del dipendente.

IL DIRITTO COMUNITARIO E LA CORTE COSTITUZIONALE ITALIANA

Al riguardo si vuole qui rilevare come, nonostante sulla materia dal 2001 ad oggi vi siano stati ben 12 interventi normativi pressoché tutti peggiorativi, il grado di definitiva precarizzazione dei rapporti lavorativi a cui giunge il Decreto 34/2014 sia equiparabile solo alla normativa che sarebbe conseguita all'eventuale accoglimento della proposta di *referendum* popolare per l'abrogazione della legge 18 aprile 1962, n. 230 (allora recante "*Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato*") depositata nel corso dell'anno 2000, avendo tale proposta —in caso di affermazione del quesito referendario— esattamente i medesimi effetti di introdurre nell'ordinamento italiano la possibilità di "*poter instaurare **sempre** rapporti di lavoro a tempo determinato senza causale*".

Ciò si richiama ed evidenzia in quanto —in conformità all'ordinamento italiano— l'ammissibilità di detto quesito è stato preventivamente sottoposto al vaglio della Corte costituzionale che si è pronunciata con la sentenza 41/2000 con cui la stessa, dichiarandolo inammissibile, ha ritenuto precluso addirittura alla sovranità popolare poter giungere a tale esito di completa deregolamentazione della materia.

In detta sentenza, la Corte costituzionale Italiana:

- si è dapprima data il preciso compito di "*verificare se il quesito referendario si ponga, o meno, **in contrasto con la direttiva 1999/70/CE del Consiglio dell'Unione europea del 28 giugno 1999**. La citata direttiva concerne specificamente il rapporto di lavoro a tempo determinato, e recepisce l'accordo-quadro stipulato al riguardo dalle parti sociali. Tale accordo richiede che il termine apposto al contratto di lavoro sia determinato **da condizioni oggettive**, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico. E nel contempo dispone che gli Stati membri, ove nella loro legislazione non abbiano già una normativa equivalente, debbano, non oltre il 10 luglio 2001, dettarne una diretta ad evitare l'abuso del contratto di lavoro a termine, **mediante l'adozione di misure idonee ad individuare le ragioni obbiettive che giustifichino la sua rinnovazione**, la durata massima dei contratti successivi, **ed il numero di rinnovi possibili**";*

- ha quindi rilevato come “*qualora si consideri la lettera e lo spirito della direttiva in questione (come evidenziata in chiusura del precedente punto 8.1), l'ordinamento italiano risulta anticipatamente conformato agli obblighi da essa derivanti. Infatti, proprio la legge n.230 del 1962 assoggettata a referendum, come risultante dalle successive modifiche e integrazioni, ha da molto tempo adottato una serie di misure puntualmente dirette ad evitare l'utilizzo della fattispecie contrattuale del lavoro a tempo determinato per finalità elusive degli obblighi nascenti da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in particolare circondando di garanzie l'ipotesi della proroga o del rinnovo del contratto e precisando i casi in cui il contratto prorogato o rinnovato si debba considerare a tempo indeterminato (art. 2 della stessa legge)*”;
- e —forte di tali premesse— ha concluso l'indagine dicendo “*Orbene, è vero che il legislatore nazionale mantiene una considerevole discrezionalità dell'attuazione della direttiva nell'ordinamento interno, ma la liberalizzazione ... comporterebbe non una mera modifica della tutela richiesta dalla direttiva, ma una radicale carenza di garanzie in frontale contrasto con la lettera e lo spirito della direttiva suddetta, che neppure nel suo contenuto minimo essenziale risulterebbe più rispettata*”.

Ebbene la fattispecie allora ritenuta in insanabile contrasto con il Diritto Comunitario è esattamente quella che si è venuta oggi a verificare in Italia con il Decreto Legge 34/2014 che, ripetiamolo, prevede:

- la cancellazione definitiva di ogni necessario riferimento a “*ragioni oggettive*” che giustifichino l'assunzione a tempo determinato invece che a tempo indeterminato da cui l'equiparazione sostanziale delle due forme contrattuali con rimessione della scelta al totale arbitrio datoriale;
- l'assenza di ogni necessario riferimento a “*ragioni oggettive*” che giustifichino la proroga consentita fino a 8 volte consecutive per ciascun contratto;
- l'assenza di ogni limite al numero di contratti sottoscrivibili, essendo possibili anche molte decine di rinnovi; ipotizzando infatti un primo contratto di 14 giorni e 8 successive proroghe di due giorni per un totale di 30 giorni complessivi —ed essendo l'unico limite ora previsto dalla Legge italiana i complessivi 36 mesi di utilizzo— sarebbero ben possibili 36 successivi contratti (purché intervallati da almeno 10 giorni non lavorati) e 288 proroghe tra le medesime parti sulla stessa posizione lavorativa senza alcuna ragione oggettiva che giustifichi l'assunzione precaria;

- l'assenza inoltre per larga parte dei lavoratori italiani anche di un qualsivoglia termine massimo di utilizzabilità con tale tipologia contrattuale precaria e l'assenza comunque di termini certi, in quanto anche per le tipologie contrattuali per cui la legge dispone il tetto dei 36 mesi esso è sempre derogabile tramite accordo sindacale, da cui un numero tendente ad infinito dei possibili rinnovi e proroghe di contratti a tempo determinato privi di qualsivoglia ragione oggettiva.

E tutto ciò risulta —come ben detto dalla stessa Corte costituzionale italiana sopra citata— in diretto contrasto con la direttiva 99/70/Ce nella parte in cui il recepito Accordo Quadro CES-UNICE-CEEP del 18 marzo 1999:

- a. afferma sia nel Preambolo che nel sesto punto delle Considerazioni generali “*che i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro e contribuiscono alla qualità della vita dei lavoratori interessati e a migliorare il rendimento*”;
- b. afferma al settimo punto delle Considerazioni generali “*che l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato basata su ragioni oggettive è un modo di prevenire gli abusi*”;
- c. prevede poi come “*l'obiettivo del presente accordo quadro è creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato*”;
- d. afferma, al punto 1 delle definizioni, che “*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 è determinato da condizioni oggettive, quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico*”.
- e. impone quindi, tra le misure di prevenzione degli abusi, di “*introdurre ...norme 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*”.

E infatti l'avvenuta eliminazione ad opera del D.L. 34/2014 del primo strumento identificato nelle considerazioni generali contro l'abuso ovverosia “*l'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato basata su ragioni oggettive*” unitamente alla cancellazione della normativa

che adempiva al primo obbligo imposto dalle Misure di prevenzione degli abusi ovverosia la necessaria sussistenza di *“ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti”* (rinnovo per altro che viene liceizzato sino a otto volte consecutive per ciascun contratto), il tutto all’interno di una normativa nazionale già quanto mai evanescente in materia di *“durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi”*, fa sì che la nuova normativa italiana sia del tutto venuta meno all’obiettivo comunitario di ***“creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato”***. E fa sì che — nonostante il comma 1 dell’art. 1 del D.Lgs. 368/2001 (non abrogato dal D.L. 34/2014) continui a prevedere che *“i contratti di lavoro a tempo indeterminato rappresentano la forma comune dei rapporti di lavoro”* — - per quanto sopra detto è del tutto evidente come l’espressa intenzione del Governo/Legislatore italiano e comunque gli effetti della nuova normativa portino a ritenere come la regola delle nuove assunzione sarà il contratto a termine e l’eccezione assoluta il contratto a tempo indeterminato. E ciò non solo in danno della *“qualità della vita dei lavoratori interessati”* ma anche del loro *“rendimento”*, ovverosia della produttività ed efficienza stessa del mercato interno e comunitario (non senza rilevare che lo Stato italiano pone in essere così una sorta di dumping sociale rispetto agli altri stati membri che invece la Direttiva hanno attuato).

IL DIRITTO COMUNITARIO E LA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA

Al riguardo ricordiamo infatti come la Corte di Giustizia Europea, nella causa Angelidaki (procedimenti riuniti da C-378/07 a C-380/07, 23 aprile 2009) —relativa alla legge dello Stato Greco 3250/2004 (FEK A’124/7.7.2004) che introduceva la possibilità di assunzione a tempo determinato da parte della pubblica amministrazione senza specifiche causali pur prevedendosi un termine massimo di 24 mesi e un intervallo minimo tra due contratti di *“quattro mesi”* (e prevedendosi altresì la *“reclusione sino ad un anno”* oltre a provvedimenti disciplinari, del funzionario che assumesse in violazione di tale normativa)— ha affermato che:

“98. una siffatta disposizione, di natura meramente formale e che non giustifica in modo specifico l'utilizzo di contratti di lavoro a tempo determinato successivi con l'esistenza di fattori oggettivi relativi alle peculiarità dell'attività interessata e alle condizioni del suo esercizio, comporta un rischio concreto di determinare un ricorso abusivo a tale tipo di contratti e, pertanto, non è compatibile con lo scopo e l'effettività dell'accordo quadro (sentenza Adeneler e a., cit., punto 72, nonché ordinanza Vassilakis e a., cit., punto 91).

99 Quindi, il fatto di ammettere che una disposizione nazionale possa, di diritto e senza ulteriore precisazione, giustificare contratti di lavoro a tempo determinato successivi equivarrebbe ad ignorare la finalità dell'accordo quadro, consistente nel proteggere i lavoratori dall'instabilità dell'impiego, ed a svuotare di contenuto il principio secondo il quale i contratti a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro (sentenza Adeneler e a., cit., punto 73, nonché ordinanza Vassilakis e a., cit., punto 92).

100. Più in particolare, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato sulla sola base di una disposizione generale, senza relazione con il contenuto concreto dell'attività considerata, non consente di stabilire criteri oggettivi e trasparenti atti a verificare se il rinnovo di siffatti contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, e se esso sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e necessario a tale effetto (v. le precitate sentenze Adeneler e a., punto 74, e Del Cerro Alonso, punto 55, nonché l'ordinanza Vassilakis e a., cit., punto 93)".

LA VIOLAZIONE DELLA CLAUSOLA DI NON REGRESSO

Rileviamo infine la clamorosa violazione anche delle "Disposizioni di Attuazione" (clausola 8, punto 3) della sopra richiamata Direttiva e Accordo Quadro che introducono la cosiddetta "clausola di non regresso". La medesima così recita: ***"l'applicazione del presente accordo non costituisce un motivo valido per ridurre il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso"***.

E al riguardo va aggiunto come la Corte di Giustizia della Comunità Europee con la sentenza 22.11.2005, "Mangold", in causa n. 144/04, ha precisato che: "(51.) L'espressione "applicazione" utilizzata senza ulteriori precisazioni nella clausola 8 punto 3 dell'accordo quadro non riguarda la sola iniziale trasposizione della direttiva 1999/70 e, in particolare, del suo allegato contenente l'accordo quadro, ma copre ogni misura nazionale intesa a garantire che l'obiettivo da questa perseguito possa essere raggiunto, comprese le misure che, successivamente alla trasposizione propriamente detta, completano o modificano le norme nazionali già adottate".

Con il Decreto Legge 20 marzo 2014, lo Stato italiano di certo riduce ***"il livello generale di tutela offerto ai lavoratori nell'ambito coperto dall'accordo stesso"***. E lo fa intervenendo e novellando proprio e solo il Decreto 368/2001 intitolato "Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES" che già nel recepire la Direttiva Europea aveva abbassato il livello di tutela rispetto alla previgente Legge n. 230 del 1962.

B. SUL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

1. L'art. 2 del Decreto 34/2014 interviene come detto sul Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 dal titolo «*Testo unico dell'apprendistato*» che, a sua volta all'art. 2, dispone come “*la disciplina del contratto di apprendistato e' rimessa ad appositi accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel rispetto dei seguenti principi*” a cui poi fa conseguire il relativo elenco;
2. L'art. 2 del Decreto 34/2014 interviene quindi sul sopra richiamato art. 2 del Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167:
 - a. abrogando la precedente previsione di cui alla lettera A, comma 1 dell'art. 2 del D.Lgs. 167/2011 che imponeva —tra i principi fondamentali per la stipula del contratto di apprendistato— “*la forma scritta del contratto, del patto di prova e del relativo piano formativo individuale da definire, anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali, entro trenta giorni dalla stipulazione del contratto*”. Tale previsione viene modificata limitandosi gli elementi sostanziali del contratto di apprendistato ad essere costituiti solo da “*forma scritta del contratto e ... patto di prova*”;
 - b. poi abrogando il principio dettato dalla lett. I del predetto art. 2 del D.Lgs. 167/2011 che imponeva alla contrattazione collettiva di disciplinare anche la “*possibilità di forme e modalità per la conferma in servizio, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, al termine del percorso formativo, al fine di ulteriori assunzioni in apprendistato*”;
 - c. abrogando il comma 3-bis che prevedeva come “*l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro*” (norma a cui conseguiva, sia nel predetto comma 3-bis che nel successivo 3-ter una lunga serie di esclusioni da tale vincolo, anch'essi ovviamente abrogati);
3. L'art. 2 del Decreto 34/2014 interviene quindi sul successivo art. 3 Decreto Legislativo 14 settembre 2011, n. 167 aggiungendo il comma 2-ter che prevede come “*fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, al lavoratore e' riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente*

prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo”;

4. e infine l’art. 2 del Decreto 34/2014 interviene anche sul seguente art. 4 Decreto Legislativo 14 settembre 2011 , n. 167 ed in particolare sul comma 3:
 - a. tale terzo comma, infatti, prima dell’emanazione del D.L. 34/2014 prevedeva che *“la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell’età, del titolo di studio e delle competenze dell’apprendista”;*
 - b. tale comma è stato modificato dal Decreto Legge n. 34/2014 proprio in relazione alla *“offerta formativa pubblica”*, ovverosia certificabile, che da necessaria diviene facoltativa recitando ora il suddetto articolo: *“la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, può essere integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, ...”;*
5. sul punto va aggiunto infine come il regime contributivo dell’apprendistato rimanga immutato e sia quello disciplinato dalla Legge finanziaria 2007 ed attuato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali che ha previsto una contribuzione complessiva del 10% (pari a circa $\frac{1}{4}$ della contribuzione ordinaria); a ciò va aggiunto per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a nove, che l’aliquota a carico del datore è ridotta al primo anno all’1,5%, al secondo al 3%; per altro la Legge di stabilità 2012 ha previsto un ulteriore incentivo da applicare ai contratti di apprendistato stipulati dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 con il riconoscimento di uno sgravio contributivo del 100% a favore dei datori di lavoro fino a 9 dipendenti per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni del contratto con accollo agli Enti previdenziali ed assicurativi pubblici delle somme dovute da essi. E’ bene al riguardo sottolineare come all’apprendista, già destinatario di una retribuzione inferiore di due livelli e decurtata del 35%, nessuno sgravio sia previsto per i contributi previdenziali a suo carico;
6. anche in questo caso chiarissima è sia la volontà del Governo che gli effetti concreti della nuova disciplina e più precisamente:

- a. abrogandosi **sia** l'obbligo di redigere e consegnare all'apprendista "*il piano formativo individuale*" al momento dell'accensione del rapporto, **sia** l'obbligo di impartire al giovane apprendista almeno 120 ore di "*formazione pubblica*" interna o esterna all'azienda, si elimina ogni possibilità di rendere verificabile a monte e certificabile a valle l'effettivo contenuto formativo del rapporto facendo così cadere ogni specificità del contratto di apprendistato ed ogni differenza con l'usuale contratto a tempo determinato;
- b. conseguentemente, con l'abrogazione di tutte le previsioni in ordine alla successiva stabilizzazione del rapporto si rende evidente come scopo dell'istituto non sia quello di consentire alle aziende di formare le risorse da valorizzare nel proprio ciclo né quello di produrre occupazione stabile e dignitosa ma solo di rispondere ad esigenze di lavoro temporaneo e a bassa qualificazione con successivo continuo turn over, a riprova di come il Governo/legislatore ritenga che neppure per il datore/formatore presumibilmente alcun valore avrà la (non) formazione impartita "*on the job's*";
- c. ulteriore conseguenza è quella che l'unica convenienza per il datore di ricorrere a tale tipologia contrattuale sia quella di retribuire il lavoratore il 65% dello stipendio base dovuto (dato che la "*formazione*" si deve presumere impartita "*nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo*") **e di porre pressochè l'intero peso della contribuzione previdenziale ed assicurativa a carico dello Stato italiano.**

LA VIOLAZIONE DEL DIRITTO COMUNITARIO

Ebbene, anche tale normativa si pone in contrasto con il Diritto comunitario sotto vari profili:

1. il primo ed evidente è che, caduta ogni funzione formativa del contratto, si appalesa del tutto illegittima la sua esclusione dal campo di applicazione della sopra richiamata direttiva 1999/70 Ce sui contratti termine;
2. altresì perchè, sempre a causa del venire meno della verificabilità e certificabilità della formazione e della contestuale abrogazione della normativa di stabilizzazione, i detti sgravi contributivi null'altro sono che finanziamenti alle aziende del tutto illegittimi in base ai principi di cui alla decisione della adita Commissione Europea dell' 11 maggio 1999 (decisione 2000/128) sul contratto cd. "*di formazione e lavoro*";
3. e infatti delibando allora il Contratto Formazione Lavoro (disciplinato da ultimo dall'art. 15 della L. 196/97) ovverosia una normativa del tutto analoga all'attuale istituto contrattuale dell'apprendistato sia per evanescenza del contenuto formativo che per il sovven-

zionamento con fondi pubblici dei datori che ricorrevano a tali contratti (nel presente caso attraverso la predetta contribuzione figurativa) con tale decisione l'adita Commissione:

a. ha premesso (al considerando 118) che *“la Commissione constata che unicamente gli aiuti per la trasformazione dei contratti di formazione e lavoro in contratti a tempo indeterminato che rispettano l'obbligo di realizzare un aumento di posti rispetto alla media dei posti esistenti nelle imprese nel periodo precedente la trasformazione sono compatibili con il mercato comune”*,

b. ed ha concluso affermando come

- *“gli aiuti concessi dall'Italia in virtù dell'articolo 15 della legge n. 196/97**sono compatibili con il mercato comune e con l'accordo SEE purché rispettino la condizione della creazione netta di posti di lavoro** come definita dagli orientamenti comunitari in materia di aiuti all'occupazione. Il numero dei dipendenti delle imprese è calcolato al netto dei posti che beneficiano della trasformazione e dei posti creati per mezzo di contratti a tempo determinato o che non garantiscono una certa stabilità dell'impiego”* (art. 2, punto 1);
- *“**Gli aiuti ... che non soddisfano la condizione di cui al paragrafo 1 sono incompatibili con il mercato comune**”* (art. 2, punto 2);

4. tale ordinanza è stata poi confermata dalla Sentenza del 7 marzo 2002 (causa C – 310/99) con la quale è stato respinto il ricorso di annullamento presentato dallo Stato italiano;

5. venendo allora al contenuto del Decreto Legge 34/2014:

- considerato come il nuovo contratto di apprendistato sia del tutto privo di contenuto formativo verificabile e certificabile;
- considerato come tutte le norme di incentivo alla stabilizzazione dello stesso sono state abrogate risultando esso ora null'altro che uno strumento di scambio tra occupazione stabile e occupazione precaria;
- considerate le imponenti somme erogate alle aziende sotto forma di integrale o parziale esenzione del pagamento della contribuzione previdenziale e assicurativa (posta direttamente a carico dei relativi Enti Pubblici) del tutto esplicitamente sconnesse sia alla funzione formativa sia alla creazione netta di posti di lavoro,

ne consegue che la nuova disciplina italiana sull'apprendistato si pone in netto contrasto con la normativa comunitaria.

Tutto ciò premesso

CHIEDE

all'adita Commissione di avviare nei confronti dello Stato Italiano la procedura di infrazione ai sensi dell'art. 259 TFUE e comunque di adottare tutti i provvedimenti di sua competenza. A tal fine noi sottoscritti offriamo ogni ulteriore collaborazione.

Si allega il Decreto Legge n. 34 del 20 marzo 2014.

Torino, 1 aprile 2014

Avv. Roberto Lamacchia