



**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS  
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**

4 septembre 2018

**Pièce n° 1**

***Unione sindacale di base (USB) c. Italie***  
Réclamation n° 170/2018

**RECLAMATION  
(original en italien)**

**Enregistrée au Secrétariat le 9 août 2018**



Department of the European Social Charter Directorate  
General Human Rights and Rule of Law Council of Europe  
F-67075, Strasbourg Cedex

Alla cortese attenzione del Segretario Esecutivo del Comitato  
Europeo dei Diritti Sociali, che agisce in nome e per conto del  
Segretario Generale del Consiglio d'Europa

## **RECLAMO COLLETTIVO**

ai sensi dell'articolo 1, lettera c), del Regolamento addizionale alla Carta Sociale  
Europea che prevede un sistema di reclami collettivi

\*

### **INFORMAZIONE RELATIVA ALLA ORGANIZZAZIONE SINDACALE RECLAMANTE USB**

1. L'USB – Unione sindacale di base (v. statuto, in allegato 1), via dell'Aeroporto 129  
00175 – ROMA, Tel: 06.59640004, Fax: 06.54070448 Email: [usb@usb.it](mailto:usb@usb.it), codice  
fiscale e partita IVA 97207930583, in persona del Presidente e legale rappresentante  
pro tempore signora Daniela Mencarelli, nata a Peschici il 15.01.60, è una  
associazione sindacale che rappresenta e assiste i lavoratori pubblici a livello  
nazionale e la sua struttura raccoglie adesioni che ne fanno una delle più  
rappresentative.
2. La consistenza associativa dell'USB risulta dalla dichiarazione dell'Aran (Agenzia  
per la Rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni) che ne certifica  
la maggiore rappresentatività nel settore pubblico (all. 2)
3. Nel presente reclamo collettivo l'USB è rappresentata dalla citata signora  
Mencarelli Il domicilio eletto ai fini del presente reclamo è presso gli indirizzi di  
posta elettronica [d.mencarelli@usb.it](mailto:d.mencarelli@usb.it) e recapiti telefonici 0039 3473804420.

4. USB Unione sindacale di base, ai fini della presente denuncia, si avvale dell'assistenza degli avvocati Sergio Galleano del foro di Milano (CF. GLLSRN52E18F205N) Vincenzo De Michele del foro di Foggia (CF. DMCVCN62A16D643W), Ersilia De Nisco del foro di Roma (DNSRSL79T68A783N) e Federico D'Elia del foro di Milano (C.F. DLEFRC81A08F205B).

**Posta elettronica di riferimento: roma@studiogalleano.it**

\*

Parte contraente che ha violato la Carta Sociale Europea: ITALIA

\*

### **ABSTRACT**

5. Oggetto del presente reclamo riguarda la situazione specifica dei lavoratori socialmente utili impiegati nelle regioni italiane Campania e Sicilia ed ha ad oggetto la violazione, oltre che delle norme della Carta sociale europea di cui si tratterà dopo l'esposizione dei fatti che segue, la violazione dei principi generali in tema di lavoratore subordinato stabilita dall'art. 45 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) come interpretato dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea nelle sentenze Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200), Betriesbstrat der Ruhlandklinik GmbH, (C-216/15, EU:C:2016:883), O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110 e, soprattutto, Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148).

### **LA DISCIPLINA NAZIONALE IN TEMA DI LAVORI SOCIALMENTE UTILI**

6. Come anticipato, l'USB è Organizzazione sindacale nazionale che rappresenta e assiste decine di migliaia di lavoratori nel settore privato e pubblico e, in quest'ultimo, in particolare, tutela anche, con particolare attenzione, i lavoratori precari assunti a termine nelle pubbliche amministrazioni.

7. Particolarmente accentuata è la sua presenza nel settore dei lavori socialmente utili che costituiscono una particolare categoria di precari.

**a) Genesi dei lavori socialmente utili**

8. La crisi degli anni '70 colpì dall'autunno 1973 i paesi capitalisti progrediti che si trovarono coinvolti nella più grave crisi economica dopo quella del 1929.
9. La crisi trovava origine nella sovrapproduzione che si era verificata in quegli anni ed all'aumento dei prezzi del petrolio avvenuto nel 1973 con la regolamentazione delle forniture da parte dell'Opec.
10. I riflessi sull'occupazione nei paesi occidentali e, segnatamente, in Italia, il cui tessuto produttivo, pur essendo cresciuto in modo tumultuoso negli anni precedenti, era ancora debole e privo degli strumenti di ricollocazione pubblica dei lavoratori, ordinari negli stati del nord Europa, furono pesanti.
11. Venne dunque naturale la soluzione di ricorrere a quegli strumenti che già gli altri stati occidentali avevano utilizzato quali «ammortizzatori sociali» per sostenere il reddito e ricollocare coloro che avevano perso il posto di lavoro verso altre possibilità di occupazione.
12. La Corte di Cassazione italiana, nella sentenza 23317/2015, ricorda: « Occorre premettere che le Sezioni Unite di questa Corte con la sentenza n. 3 del 2007 hanno diffusamente esaminato la natura e finalità dei contratti di cui è causa, rilevando che per la dottrina il lavoro socialmente utile, che presenta peculiarità ben distinte dai tradizionali modelli di tutela sociale della disoccupazione, va equiparato ad un modello di matrice nordamericana definito di workfare, basato sull'idea che la tutela sociale al disoccupato costituisce un diritto condizionato ad una prestazione di lavoro "fuori mercato" in attività socialmente utili, oltre che ad un dovere di attivarsi personalmente per uscire dall'assistenza. Per la giurisprudenza, inoltre, lo stesso istituto si colloca a valle dei c.d. ammortizzatori sociali (messa in mobilità dei lavoratori in esubero; collocamento in cassa integrazione; trattamento di disoccupazione) e rappresenta uno strumento innovativo per fronteggiare la

disoccupazione, si da nascere con una connotazione marcatamente previdenziale-assistenziale».

13. Come vedremo, le ottime intenzioni del legislatore italiano degli anni '80 si sono trasformate nella creazione di un problema di non poco conto che è l'attuale situazione di precariato in cui versano decine di migliaia di lavoratori.

**b) La normativa in tema di lavori socialmente utili**

14. Un primo tipo di lavori socialmente utili veniva regolato dal D.L. 28 maggio 1981, n. 244, art. 1 bis (convenuto con modificazioni nella L. n. 390 del 1981: all. 3), che prevedeva l'impiego temporaneo in attività di pubblica utilità di lavoratori titolari di un trattamento di integrazione salariale, stabilendo anche che ai lavoratori «è dovuta a carico delle amministrazioni pubbliche interessate una somma pari alla differenza tra somma corrisposta dall'Inps a titolo di integrazione salariale e il salario o stipendio che sarebbe stato percepito in costanza del rapporto di lavoro e, comunque, non superiore a quello dei lavoratori che nell'amministrazione pubblica interessata svolgono pari mansioni».
15. L'istituto dei LSU è stato poi meglio disciplinato dalla L. 19 luglio 1994, n. 451, art. 14 di conversione del D.L. n. 299 del 1994 (all. 4), il quale disponeva che ai lavori socialmente utili presso le pubbliche amministrazioni potevano essere avviati o i titolari di trattamento straordinario di integrazione salariale, dell'indennità di mobilità, ovvero i disoccupati di lunga durata (di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 25, comma 5: all. 5).
16. Per i primi il compenso per l'opera prestata era pari alla prestazione previdenziale in godimento (cassa integrazione o indennità di mobilità), salvo il diritto ad un compenso integrativo per il lavoro ulteriore svolto. Per i disoccupati che non godevano di alcuna prestazione previdenziale si stabilì (comma 4 del citato art. 14) la somma di Lire 7.500 orarie. La medesima legge ha previsto che l'utilizzazione dei lavoratori non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro, non implica la

perdita del trattamento straordinario di integrazione salariale e non comporta la cancellazione dalle liste di collocamento o dalle liste di mobilità.

17. Successivamente, col decreto L. n. 510 del 1996 (all. 6), convertito nella L. n. 608 del 1996, art. 1, comma 3, fu operata la sostituzione della L. n. 451 del 1994, art. 14, comma 4, nei seguenti termini: «I soggetti di cui al comma 1 che non fruiscono di alcun trattamento previdenziale possono essere impegnati nell'ambito del progetto per non più di dodici mesi e per essi può essere richiesto, a carico del fondo di cui al comma 7, un sussidio non superiore a Lire 800.000 mensili. Il sussidio è erogato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e per esso trovano applicazione le disposizioni in materia di mobilità e di indennità di mobilità. Ai lavoratori medesimi può essere corrisposto, dai soggetti proponenti o utilizzatori, un importo integrativo di detti trattamenti, per le giornate di effettiva esecuzione delle prestazioni».
18. I «lavori socialmente utili» sono stati poi infine definiti all'articolo 1 del decreto legislativo n. 468/1997, «revisione della disciplina sui lavori socialmente utili», a norma dell'articolo 22 della legge 24 giugno 1997, n. 196, del 1° dicembre 1997, come «le attività che hanno per oggetto la realizzazione di opere e la fornitura di servizi di utilità collettiva, mediante l'utilizzo di particolari categorie di soggetti».
19. L'art.4 del d.lgs. 468/97 individua i soggetti utilizzabili nei lavori socialmente utili. Tali soggetti sono:
  - lavoratori in cerca di prima occupazione o disoccupati iscritti da più di 2 anni nelle liste del collocamento;
  - lavoratori iscritti nelle liste di mobilità non percettori dell'indennità di mobilità o di altro trattamento speciale di disoccupazione;
  - lavoratori iscritti nelle liste di mobilità e percettori dell'indennità di mobilità o di altri trattamento speciale di disoccupazione;

- lavoratori che godono del trattamento straordinario di integrazione salariale sospesi a zero ore;
- gruppi di lavoratori espressamente individuati in accordi per la gestione di esuberi nel contesto di crisi aziendali, di settore e di area;
- categorie di lavoratori individuate, anche per specifiche aree territoriali, mediante delibera della Commissione Regionale per l'impiego, anche ai sensi dell'articolo 25, comma 5, lettera c), della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- persone detenute per le quali sia prevista l'ammissione al lavoro esterno come modalità del programma di trattamento .

Precisa la norma indicata che i progetti devono essere presentati alle Commissione Regionale per l'impiego competenti per territorio.

Per l'assegnazione dei lavoratori alle attività progettate occorre tener conto della corrispondenza tra la qualifica di appartenenza e le professionalità richieste e del principio delle pari opportunità.

20. L'ingiustificato rifiuto dell'assegnazione alle attività di cui ai progetti di L.S.U., da parte di percettori di trattamenti previdenziali comporta la perdita del trattamento e la cancellazione dalle liste regionali di mobilità.
21. Le liste di mobilità sono liste speciali previste dalla legge n. 223/1991 (norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), nelle quali si iscrivono le persone che sono state oggetto di un licenziamento collettivo o individuale da parte delle imprese in seguito ad una cessazione, trasformazione o riduzione dell'attività o del lavoro.
22. L'articolo 7 del decreto legislativo n. 468/97 stabilisce poi che le amministrazioni pubbliche italiane possono ricorrere alle persone di cui all'articolo 4, paragrafo 1,

lettere c) e d), dello stesso decreto legislativo, ai fini dell'esercizio di attività socialmente utili.

23. I progetti di lavori socialmente utili possono essere attivati soltanto in alcuni specifici settori:

- cura ed assistenza all'infanzia, all'adolescenza, agli anziani; riabilitazione e recupero di tossicodipendenti, di portatori di handicap e di detenuti; interventi mirati nei confronti di soggetti in condizione di particolare disagio e emarginazione sociale;
- raccolta differenziata, gestione di discariche e di impianti per il trattamento di rifiuti solidi urbani, tutela della salute e della sicurezza nei luoghi pubblici e di lavoro, tutela delle aree protette e dei parchi naturali, bonifica delle aree industriali dismesse e interventi di bonifica dell'amianto;
- miglioramento della rete idrica, tutela degli assetti idrogeologici e incentivazione dell'agricoltura biologica, realizzazione delle opere necessarie allo sviluppo ed alla modernizzazione dell'agricoltura anche nelle zone montane, della silvicoltura, dell'acquacoltura e dell'agriturismo;
- piani di recupero, conservazione e riqualificazione, ivi compresa la messa in sicurezza degli edifici a rischio, di aree urbane, quartieri di città e centri minori, in particolare di montagna; adeguamento e perfezionamento del sistema dei trasporti; interventi di recupero e valorizzazione del patrimonio culturale; iniziative dirette al miglioramento delle condizioni per lo sviluppo del turismo.

I progetti devono essere preparati nell'ottica di realizzare attività stabili nel tempo e devono quindi essere preparati con un vero e proprio piano d'impresa, relativo alle attività d'impresa che alle fine del progetto si vogliono promuovere.

24. E' chiaro che l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili è concettualmente limitato alla fase di messa in opera del progetto il quale, una diventato struttura operativa

permanente, avrebbe dovuto necessariamente utilizzare personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato per lo svolgimento dell'attività ordinaria.

25. I progetti potevano essere promossi da amministrazioni pubbliche, da enti pubblici economici, da società a totale o prevalente partecipazione pubblica, dalle cooperative che gestiscono servizi socio sanitari e educativi (cooperative sociali di tipo A) e dalle cooperative sociale aventi come scopo lo svolgimento di attività diverse, agricole, industriali, commerciali o di servizi, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (cooperative sociali di tipo B). Potevano presentare i progetti le cooperative sociali e loro consorzi che svolgono attività da almeno due anni, che non abbiano operato riduzioni di personale negli ultimi dodici mesi e, se hanno già partecipato ad altri progetti L.S.U., che abbiano assorbito come soci o come dipendenti almeno il 50% dei lavoratori impegnati nel precedente progetto per L.S.U. (art.3 del d.lgs.468/97).
26. L'articolo 8 del decreto legislativo n. 468/97 e l'articolo 4 del decreto legislativo n. 81, integrazioni e modifiche della disciplina dei lavori socialmente utili, a norma dell'articolo 45, comma 2, della legge 17 maggio 1999, n. 144, 28 febbraio 2000, prevede che l'utilizzo di lavoratori per le attività socialmente utili non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro con le amministrazioni pubbliche utilizzatrici e non comporta la sospensione né la cancellazione dei soggetti interessati dalle liste di collocamento o di mobilità.
27. I lavoratori socialmente utili, conformemente all'articolo 8, paragrafo 2, del decreto legislativo n.468/97, non possono effettuare un orario inferiore alle 20 ore settimanali.
28. Per tale orario, in base all'articolo 8, paragrafo 2, del decreto legislativo n. 468/97 e all'articolo 4 del decreto legislativo n. 81/2000, i lavoratori socialmente utili hanno diritto ad un'indennità mensile fissa, versata dall'Istituto nazionale della previdenza sociale e finanziata dal Fondo nazionale per l'occupazione. Le ore di lavoro effettuate oltre la soglia delle 20 ore settimanali vengono remunerate secondo il livello retributivo di base previsto per i lavoratori dipendenti che svolgono attività

analoghe presso l'amministrazione pubblica utilizzatrice e le ritenute previdenziali sono detratte da tale retribuzione.

29. L'articolo 8, paragrafi 9-11, del decreto legislativo n. 468/97 dispone poi che i lavoratori socialmente utili sono assicurati contro gli infortuni e le malattie professionali, godono di giorni di ferie retribuite e hanno diritto ad un periodo massimo di assenza per malattia. Questi lavoratori, a norma dei paragrafi 15-17 del medesimo articolo, sono altresì soggetti alle norme concernenti il congedo di maternità obbligatorio, il congedo parentale nonché il congedo previsto per l'assistenza ai disabili e si avvalgono del diritto di partecipare alle assemblee sindacali allo stesso titolo dei lavoratori dipendenti dell'amministrazione pubblica per cui lavorano.
30. Dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2000 e dell'articolo 78, paragrafo 2, della legge n. 388 del 23 dicembre 2000, riguardante «le disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato» (legge finanziaria per il 2001), l'utilizzo da parte di un'amministrazione pubblica di una persona per svolgere lavori socialmente utili non può eccedere un periodo di sei mesi, rinnovabile per una durata massima di otto mesi.
31. I lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o percettori di trattamento straordinario di integrazione salariale sospesi a zero ore possono essere impegnati per l'orario corrispondente alla proporzione tra il trattamento stesso ed il livello retributivo iniziale, al netto dei contributi, previsto per i dipendenti che svolgono attività analoghe presso il soggetto promotore dell'intervento e comunque per non meno di venti ore settimanali e non più di otto ore giornaliere.
32. L'assegno per i lavori socialmente utili, che compete ai lavoratori impiegati in detti progetti e non percettori di trattamenti previdenziali, è di £ 800.000 mensili. Tale assegno viene erogato dall'INPS, previa certificazione delle presenze. Nel caso di impegno per un orario superiore, ai lavoratori compete un importo integrativo, a carico del soggetto utilizzatore. L'integrazione doveva essere calcolata con

riferimento alla retribuzione che percepisce un dipendente del soggetto utilizzatore inquadrato in una qualifica corrispondente.

33. L'assegno è cumulabile con redditi da attività di lavoro autonomo occasionale e di collaborazione coordinata e continuativa, iniziate dopo l'avvio del progetto, nonché con redditi da attività di lavoro a tempo parziale determinato, nei limiti di £ 600.000 mensili. I lavoratori impegnati in L.S.U. non possono svolgere lavoro subordinato con contratto a termine a tempo pieno.
34. L'assegno è altresì "incompatibile con i trattamenti pensionistici diretti a carico dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità", la vecchiaia ed i superstiti e con i trattamenti di pensionamento anticipato. L'art. 8 del D.Lgs 468/97 prevedeva la disciplina delle assicurazioni, delle assenze dei permessi, delle assemblee per i lavoratori impegnati nei L.S.U. In particolare la legge dispone la necessità per i soggetti utilizzatori di instaurare idonee forme assicurative contro gli infortuni sul lavoro, gli infortuni e le malattie professionali, nonché per la responsabilità civile verso i terzi. Devono essere previsti degli adeguati periodi di riposo; le assenze per malattia, documentate, non comportano la sospensione dell'assegno. Al contrario, le assenze per motivi personali, anche se giustificati, comportano detta sospensione. Il soggetto utilizzatore può disporre il recupero delle ore perse così da evitare la sospensione dell'assegno.
35. Se le assenze si protraggono per un tempo troppo lungo per le esigenze del progetto, gli utilizzatori possono chiedere la sostituzione del lavoratore. Alle lavoratrici impregnate in L.S.U. non coperte da altre assicurazione, per i periodi di astensione obbligatoria per maternità, viene erogata dall'INPS un'indennità pari all'80% dell'assegno.
36. Le lavoratrici possono partecipare ai progetti ancora in corso alla fine del periodo di astensione obbligatoria.
37. Ai lavoratori impegnati a tempo pieno vengono riconosciuti i permessi di cui all'art.10 L. 1204/71 (due ore di permesso al giorno fino all'anno di età del figlio/a).

38. I lavoratori impegnati nei L.S.U. possono partecipare alle assemblee organizzate dalle OO.SS. alle stesse condizioni dei dipendenti del soggetto utilizzatore.
39. Inoltre i lavoratori utilizzati in L.S.U. o L.P.U. hanno un titolo di preferenza nei pubblici concorsi banditi per la stessa professionalità, ed hanno diritto ad una riserva di posti qualora l'ente che li utilizza o li ha utilizzati proceda ad assunzioni a tempo indeterminato.
40. I lavoratori impegnati in L.S.U. o L.P.U. devono svolgere esclusivamente le attività straordinarie per le quali sono chiamati e comunque le sole attività indicate nei progetti.

**c) L'attuale situazione lavorativa dei lavoratori socialmente utili**

41. Negli anni 2000, la distribuzione territoriale degli oltre 80.000 Lsu/Lpu assunti negli anni precedenti rispecchiava il tradizionale dualismo Nord-Sud della disoccupazione italiana, con oltre il 70% dei lavoratori dislocati nel Mezzogiorno. La Regione più interessata al fenomeno era la Campania, con un terzo dell'intero bacino, seguita da Puglia, Calabria e Lazio che se ne dividevano un altro terzo. Sicilia, Sardegna, Basilicata ed Abruzzo avevano ciascuna una percentuale di lavoratori sul totale Italia che andava tra il 4 ed il 5%, mentre tutte le altre Regioni si attestavano sull'1-2%.
42. L'utilizzazione dei lavoratori socialmente utili e le opportunità di ricollocazione erano affidate a "Italia lavoro", istituita nel 1997 su direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri mediante uno scorporo di ramo d'azienda da Italia Investimenti S.p.A. (già GEPI S.p.A.), con la *mission* di svuotare il bacino dei Lavoratori Socialmente Utili (LSU) presso gli Enti Locali e creare occupazione su tutto il territorio nazionale. Oggi la società è confluita nell'Ampal (l'agenzia nazionale per le politiche attive), appositamente costituita a seguito della riforma del Lavoro denominata *Jobs Act* (decreto legislativo 150 del 14 settembre 2015).
43. A tutt'oggi, i lavoratori socialmente utili sono diminuiti nel corso degli anni a circa 20.000 unità a seguito di avvenuta ricollocazione, per raggiungimento dell'età

pensionabile o per stabilizzazione presso gli enti utilizzatori e risultano dislocati soprattutto nelle regioni Campania, Sicilia, Basilicata, Puglia, Calabria e Lazio.

44. Il problema consiste nell'avvenuto utilizzo improprio degli attuali lavoratori socialmente utili ancora presenti nel bacino, il cui rapporto avrebbe dovuto svolgersi secondo le modalità della disciplina legislativa sopra descritta ma che, nella pressochè totalità dei casi, si è risolto nell'utilizzo, spesso sin dall'inizio o comunque esaurito il progetto iniziale, in ordinarie attività lavorative, con pieno inserimento negli organici presso gli enti utilizzatori.
45. Gli LSU e gli ASU operano quindi attualmente presso i comuni ed altri enti pubblici, ufficialmente inquadrati come lavoratori socialmente utili, attraverso la conclusione di contratti annuali stipulati, tra il 1999 ed il 2005, in forza della normativa nazionale e regionale che ha consentito la loro proroga annuale sino ad oggi.
46. In realtà, sin dall'inizio del loro rapporto – formalmente stipulato, ma non sempre, sulla base di un progetto di inserimento nel mondo del lavoro, consistente di norma nell'esecuzione di uno specifico compito – tutti gli LSU operano ormai presso gli enti utilizzatori occupando posti stabili e permanenti che avrebbero dovuto essere oggetto di un concorso (o di chiamata dal collocamento ex art. 16 legge 56/1987 per le categoria più basse), posti che, per lo più, si sono resi disponibili a seguito del pensionamento degli dipendenti di ruolo o sono stati istituiti per l'ampliamento dei servizi forniti alla cittadinanza, svolgendo le medesime mansioni dei loro colleghi assunti a tempo indeterminato (o a tempo determinato) presso lo stesso Comune.
47. Di fatto, quindi, nell'arco dell'ultimo ventennio, gli enti interessati, in forza di una legislazione nazionale e regionale particolare, hanno continuato, a prorogare (finti) contratti di lavoro socialmente utile, utilizzando in realtà dei soggetti che hanno svolto e svolgono una ordinaria attività che sarebbe di competenza di dipendente di ruolo.

48. Con l'effetto che questi lavoratori, pur svolgendo attività identiche a quelle dei lavoratori assunti a tempo indeterminato o determinato, sono fortemente discriminati:

- Per quanto riguarda il trattamento economico, non essendo loro stato applicato sotto il profilo retributivo, il contratto collettivo (normalmente degli Enti locali) che regola il rapporto di tutti gli altri dipendenti a tempo determinato o indeterminato ma riconoscendo loro unicamente la ridotta retribuzione prevista dalla legge e che è costituita dal sussidio INPS (salve le eventuali integrazioni di orario, spesso necessarie per lo svolgimento delle mansioni loro affidate dagli enti utilizzatori ed a carico dei quali è il relativo costo;
- Per quanto attiene alla posizione previdenziale, gli stessi non hanno una copertura che garantisca loro una pensione analoga a quella dei colleghi assunti a tempo indeterminato o determinato, poiché per i periodi di Lsu sono riconosciuti dall'Istituto nazionale di previdenza sociale (Inps) i contributi figurativi, che valgono, però, per il raggiungimento del solo diritto alla pensione e non per la misura dell'assegno: in pratica, i periodi di lavori socialmente utili svolti contano per maturare l'anzianità contributiva necessaria alla pensione, ma non aumentano l'ammontare della prestazione, a meno che non siano riscattati, con un costo particolarmente alto e quindi, nella pressoché totalità dei casi, inaccessibile in ragione della ridotta retribuzione percepita.
- Per quanto concerne la progressione professionale, poiché, in qualità di lavoratori non di ruolo presso l'ente utilizzatore, pur facendo parte a tutti gli effetti dell'organico di fatto, sono stati e vengono esclusi dalla possibilità di progressioni di carriera e di occupazione di posizioni professionali riservate ai dipendenti di ruolo, pur essendo spesso incaricati dello svolgimento di compiti di categoria superiore (ad esempio, agenti di polizia municipale).

#### **LA SITUAZIONE DEI LAVORATORI SOCIALMENTE UTILI NELLE REGIONI SICILIA E CAMPANIA**

49. Come anticipato, oggetto del presente reclamo è l'utilizzo improprio dei soggetti inquadrati formalmente quali lavoratori socialmente utili (LSU o ASU, in "siciliano") nelle ordinarie attività degli enti utilizzatori.
50. Gli LSU e gli ASU operano attualmente presso i comuni ed altri enti pubblici, campani e siciliani ufficialmente inquadrati come lavoratori socialmente utili, attraverso la conclusione di contratti annuali stipulati, tra il 1999 ed il 2005, in forza della normativa nazionale e regionale che ha consentito la loro proroga annuale sino ad oggi.
51. In realtà, sin dall'inizio del loro rapporto – formalmente stipulato, ma non sempre, sulla base di un progetto di inserimento nel mondo del lavoro, consistente normalmente nell'esecuzione di uno specifico compito – tutti gli LSU operano presso gli enti utilizzatori occupando posti stabili e permanenti che avrebbero dovuto essere oggetto di un concorso (o di chiamata dal collocamento ex art. 16 legge 56/1987 per le categoria più basse), posti che, per lo più, si sono resi disponibili a seguito del pensionamento degli dipendenti di ruolo o sono stati istituiti per l'ampliamento dei servizi forniti alla cittadinanza, svolgendo le medesime mansioni dei loro colleghi assunti a tempo indeterminato (o a tempo determinato) presso lo stesso Comune.
52. Di fatto, quindi, nell'arco dell'ultimo ventennio, i Comuni interessati, in forza di una legislazione nazionale e regionale particolare e sciagurata, hanno continuato, a perpetuare la stipulazione di (finti) contratti di lavoro socialmente utile, utilizzando in realtà dei soggetti che hanno svolto e svolgono una ordinaria attività che sarebbe di competenza di dipendente assunto tramite concorso (o con avviamento dal collocamento, come si è detto).

### **LA SITUAZIONE DELLA REGIONE SICILIA**

53. E veniamo quindi alla specifica situazione delle regioni oggetto del presente reclamo.

54. Presso la Regione Sicilia operavano alle dipendenze dei Comuni e di altri enti locali dell'Isola, da oltre un ventennio oltre 20.000 ASU, in forza di varie leggi nazionali e, precisamente, come risulta dalla nota 14 luglio 2015 dell'assessorato regionale al lavoro della Sicilia (all. 7):

- Lavoratori prioritario di cui alle Leggi regionali n. 85 del 1995 e n. 24 del 1996 (ex artcilsti): questi lavoratori sono stati dapprima avviati a progetti ai progetti di utilità collettiva ai sensi dell'art. 23 della legge 67 del 1988 e, successivamente, dal 1996 sono stati utilizzati in progetti di lavoro socialmente utile, ai sensi dell'art. 12, comma 10 della legge regionale 21 dicembre 1995 n. 85. Detti lavoratori proseguono l'utilizzazione in attività socialmente utili ai sensi della legge regionale 26 novembre n. 24 che, nel recepire le disposizioni statali in tema di LSU, individua i soggetti destinatari del c.d. regime transitorio regionale, così come definito dall'art. 4 commi 1 e 2;
- Lavoratori impegnati in ASU ex circolare ss. n. 331/99: questi lavoratori sono stati utilizzati in progetti di lavori socialmente utili finanziati ai sensi dell'art. 70, comma 2, della legge regionale 26 novembre 2000 n. 24 che, nel recepire le disposizioni statali in materia di LSU, individua i soggetti destinatari del cd. regime transitorio regionale, così come definito dall'art. 4, commi 1 e 2;
- Lavoratori impegnati in ASU ex art. 4 comma 1 legge regionale n. 24 del 2000: sono lavoratori impegnati in lavori socialmente utili già finanziati con oneri a carico del fondo nazionale per l'occupazione i quali, non rientrando tra i soggetti individuati dall'art. 2 del d.lgs. 81/2000 (soggetti impegnati in progetti di lavoro socialmente utile e che abbiano effettivamente maturato dodici mesi di permanenza in attività nel periodo 1° gennaio 1998 al 31 dicembre 1999), per effetto dell'art. 6 comma 2 della legge regionale n. 24 del 2000, sono stati posti a carico del bilancio regionale in quanto in possesso dei requisiti di cui all'art. 4, comma 1, della legge regionale 24 del 2000;
- Lavoratori ex d.lgs. 280 del 1997 (piano straordinario di lavori di pubblica utilità) e PIP di tipo A: questo contingente di lavoratori è stato ammesso al

regime transitorio dei lavoratori socialmente utili a seguito dell'entrata in vigore della legge regionale 31 marzo 2001 n. 2 (art. 1, comma 1).

55. Di questi, come risulta dalla nota 14 luglio 2015 citata, oltre 16.000 sono poi stati "stabilizzati" con contratti a tempo determinato in forza della già citata legge regionale n. 85 del 1995 e della legge regionale 21 del 2003, così uscendo dal «bacino» degli LSU.
56. In relazione a queste specifiche posizioni, pende avanti a questo comitato il reclamo registrato al n. 153 del 2017 al quale integralmente si rinvia.
57. Restano quindi tuttora in regime LSU, come risulta sempre dalla citata nota 14 luglio 2015, 5.410 soggetti.
58. Costoro, come detto, svolgono mansioni ordinarie presso gli enti pubblici siciliani. Di seguito si illustrano alcuni esempi in merito alla loro situazione, limitati a tre comuni ed a parte dei lavoratori ASU impiegati, con riserva, ove il Comitato lo ritenga utile ed opportuno, di integrare la situazione di tutti gli interessati.

*A. Cenni sulla struttura del Comune di GIARRE e situazione lavorativa dei ricorrenti ASU*

- 1. Giarre è un Comune siciliano facente parte della provincia di Catania. Esso si estende per circa 27 km quadrati e la popolazione residente nel suo territorio risulta essere di circa 27.800 abitanti.*
- 2. La dotazione organica dell'Amministrazione Comunale di Giarre è pari a 298 unità, 217 delle quali sono occupate. Le restanti 81 risultano vacanti.*
- 3. Attualmente e da oltre un decennio, lavorano presso detto Comune 4 unità di personale LSU, con rapporti di lavoro reiteratamente rinnovati, sì che i lavoratori precari, di fatto, sono impiegati in modo permanente a copertura di posti vacanti della dotazione organica.*
- 4. Ad oggi l'ente non ha dato corso a nessuna stabilizzazione.*
- 5. I periodi di lavoro svolti dai ricorrenti e tutt'ora in corso si sono protratti ben oltre ogni ragionevole limite di durata di qualsivoglia progetto, essendo giustificati unicamente da una normativa regionale che autorizzava l'Ente all'utilizzazione di tali lavoratori sulla base della mera messa a disposizione di fondi ad hoc da parte della Regione Siciliana.*

6. Ed in effetti i ricorrenti hanno operato su posizioni lavorative facenti parte del ruolo dell'Ente o, comunque, essenziali allo svolgimento della sua normale ed ordinaria attività istituzionale, e comunque vacanti nella dotazione organica. Inoltre, sono stati considerati dall'amministrazione comunale alla stregua di dipendenti ordinari a tempo indeterminato, soggetti, tra le altre cose, all'obbligo di timbratura, giustificazione delle assenze, visite fiscali, pianificazione delle ferie, ecc.

7. I ricorrenti hanno svolto tutte le mansioni riconducibili al proprio profilo professionale, ai sensi del CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali, che di volta in volta gli sono state assegnate.

8. GIULISANO ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Giarre, inquadrata nella Categoria B1, a far data dal 17.02.2008, quando è stato approvato il trasferimento della unità LSU presso il suddetto ente. A partire da questa data la ricorrente ha continuato a prestare la propria attività lavorativa presso il Comune di Giarre per il tramite di una serie di delibere di prosecuzione che stabiliscono la scadenza del rapporto della lavoratrice alla data del 31.12.2016. E' stata assegnata alla V Area, Servizi Demografici, presso i quali ha svolto le seguenti mansioni: aggiornamento dei registri elettorali, gestione dell'utenza, protocollo interno e disbrigo delle pratiche presso le banche o le poste. Nel mese di agosto del 2009 è stata trasferita presso la II Area, per esigenze di riorganizzazione momentanee, per poi rientrare nell'Area iniziale e svolgere, tutt'ora, le stesse mansioni. La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 105 mesi, a novembre 2016.

9. MUSUMECI ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Giarre, inquadrata nella Categoria C1, a far data dall'1.04.2004 a seguito dell'approvazione della richiesta di mobilità della ricorrente, in precedenza lavoratrice LSU del Comune di Sant'Alfio. A partire da questa data la ricorrente ha continuato a prestare la propria attività lavorativa presso il Comune di Giarre per il tramite di una serie di delibere di prosecuzione che stabiliscono la scadenza del rapporto della lavoratrice alla data del 31.12.2016. E' stata assegnata dapprima presso il II Settore, Servizi al Cittadino, Ufficio dei Servizi Sociali, con le seguenti mansioni: accoglienza, disbrigo delle pratiche inerenti domande di maternità, bonus bebè, assistenza domiciliare di anziani e disabili, bonus socio-sanitario, richiesta contributo economico. Successivamente, nell'ottobre del 2004, per esigenze di riorganizzazione dei Servizi Sociali, viene assegnata allo Sportello per lo Straniero e all'organizzazione del corso per Mediatore Culturale, con il compito di vagliare le necessità espresse dall'utente immigrato per assisterlo e indirizzarlo nei vari enti di competenza (ASP, agenzia del lavoro, uffici comunali). In merito al Corso di Mediatore Culturale, le mansioni erano le seguenti: organizzazione del calendario delle lezioni, coordinamento del rapporto tra docenti ed ente promotore, stesura delle delibere di pagamento per i soggetti coinvolti nella realizzazione del corso, organizzazione del convegno di fine corso. Per la necessità di supportare il servizio ICI, nel dicembre del 2004 è stata temporaneamente affidata al disbrigo delle pratiche (sino alla fine dell'anno). A

*conclusione dei corsi sull'immigrazione e per l'esigenza di creare Centri di Incontri per Anziani, nell'aprile del 2011 è stata designata alla progettazione e allo sviluppo di attività socio-ricreative presso centri di incontro per anziani del territorio di Giarre. L'incarico, tutt'oggi espletato, consiste nel coordinamento delle attività socio-ricreative finanziate dal comune per i centri di incontro. Si tratta di attività che consistono in laboratori teatrali, danza, canto, yoga e organizzazione di gite, spettacoli, sfilate. Ciò comporta una organizzazione tecnica, consistente in gare d'appalto, organizzazione calendari, assegnazione di servizi, acquisto materiale; sia una organizzazione pratica. Visti gli obiettivi raggiunti, le viene organizzato, nell'agosto del 2014, un orario idoneo alla migliore realizzazione dei progetti. Nel gennaio del 2015, sorta la necessità di personale addetto al protocollo informatico, le viene assegnata una password per protocollare la posta in uscita relativa alla V Area Servizi alla Collettività, Servizio Attività Sociali. Ad aprile del 2016, in conseguenza dell'avvio del progetto di telesoccorso, promosso dal comune e finanziato dalla Regione Sicilia, rivolto ad anziani e disabili del territorio, è stata autorizzata a svolgere servizio esterno per installare i dispositivi, valutarne la funzionalità e curare i rapporti tra associazione di volontari che gestisce il servizio e gli utenti che ne hanno fatto richiesta. Vista la carenza di personale di ruolo, la ricorrente coordina il servizio di assistenza domiciliare per anziani e disabili (ricezione istanze, formulazione graduatorie, gestione del rapporto tra utente e cooperativa). La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 151 mesi, a novembre 2016.*

10. *In particolare, RAGAGLIA ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Giarre, inquadrata nella Categoria B1, a partire dal 9.05.2007, quando è stata assegnata alla I Area Gestioni Amministrative, Ufficio Igiene e Sanità, per l'espletamento delle mansioni relative alla sua Categoria di appartenenza. Nel mese di giugno del 2010 è stata assegnata presso l'ufficio di Staff del Dirigente, al fine di collaborare per far fronte a comprovate esigenze di organizzazione interna dell'area. Successivamente, nel 2011 è stata assegnata alla IV Area, Servizio Affari Generali, Servizio Programmazione Opere Pubbliche. Nel 2012, per la necessità di integrare le risorse umane in dotazione alla V Area, Servizi alla Collettività, è stata trasferita presso la stessa, sempre per svolgere le mansioni relative alla categoria di appartenenza (trasferimento). Nel 2015 è stata disposta l'estensione lavorativa per un giorno settimanale al fine di prestare servizio presso la Sala Messina, per consentire le visite alla mostra fotografica. La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 138 mesi, a novembre 2016.*

*B. Cenni sulla struttura del Comune di **CASTELLAMMARE DEL GOLFO** e situazione lavorativa dei ricorrenti ASU*

1. *Castellammare del Golfo è un Comune siciliano facente parte della provincia Trapani. Il territorio comunale si estende per una superficie di circa 127 km quadrati e la popolazione residente nel suo territorio risulta essere di circa 15.350 abitanti.*

2. *La dotazione organica dell'Amministrazione Comunale di Castellammare del Golfo è pari 130 unità. In realtà sono 67 i posti vacanti. .*

3. *A queste unità si affiancano, da oltre un decennio, unità di personale LSU, con rapporti di lavoro reiteratamente rinnovati, sì che i lavoratori precari di fatto, sono impiegati in modo permanente a copertura di posti vacanti della dotazione organica.*

4. *Ed in effetti i ricorrenti hanno operato su posizioni lavorative facenti parte del ruolo dell'Ente, comunque, essenziali allo svolgimento della sua normale ed ordinaria attività istituzionale, e comunque vacanti nella dotazione organica. Inoltre, sono stati considerati dall'amministrazione comunale alla stregua di dipendenti ordinari a tempo indeterminato, soggetti, tra le altre cose, all'obbligo di timbratura, giustificazione delle assenze, visite fiscali, pianificazione delle ferie, ecc.*

5. *I ricorrenti hanno svolto tutte le mansioni riconducibili al proprio profilo professionale, ai sensi del CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali, che di volta in volta gli sono state assegnate.*

6. *BATTIATA ha collaborato in qualità di LSU, come impiegata d'ordine di Categoria B1, con il Comune di Castellammare del Golfo a partire dal 30.08.2001. In realtà, a partire dal quel momento, la ricorrente è stata riconfermata anno per anno e fino al 31.12.2016, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. La parte ricorrente, in definitiva, ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 183 mesi, a novembre 2016. Inizialmente è stata assegnata al I Settore Affari Generali. Nel mese di giugno del 2004 è stato disposto che svolgesse la propria attività lavorativa come Ausiliaria del Traffico presso il Comando di Polizia Municipale. Successivamente è stata assegnata all'Ufficio Tecnico Comunale (come risulta dall'Istituzione Registro Presenze) come supporto al personale di pulizia dei locali comunali e talora in portineria, coadiuvando la Signora Di Benedetto V. Nel mese di gennaio del 2011 viene assegnata ad effettuare servizio Sportello consegna certificazioni e autorizzazioni. Nel mese di febbraio viene trasferita nuovamente al Settore Urbanistico per poi rientrare allo Sportello il mese successivo. Nel mese di ottobre 2011, dalla Determinazione del Responsabile del III Settore in occasione della nomina dei responsabili del procedimento risulta che la ricorrente, nei periodi in cui il servizio di pulizia è assicurato da altri settori, è addetta al Servizio di fotocopiatrice, portineria e collegamento con la sede centrale per il trasporto della posta e del materiale vario di cancelleria. Nel settembre del 2012 è stata assegnata al Servizio n. 2 Controllo del Territorio, Prevenzione e Repressione dell'abusivismo edilizio, Sanatoria Edilizia sempre dello stesso Settore IV Urbanistica. A seguito del nuovo Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è stata riassegnata al Servizio n. 3 Controllo del Territorio, Prevenzione e Repressione abusivismo dove svolge attività di tipo amministrativo in collaborazione con il Geometra Cascio. Le attuali mansioni sono le seguenti: protocollo corrispondenza e atti in uscita, registrazione, catalogazione e archiviazione delle domande di sanatoria; interrogazioni catastali con estrazione*

*delle visure e degli estratti di mappe catastali; predisposizione dei fascicoli per l'esame sommario e di merito dei procedimenti di sanatoria; si occupa di minutare l'esame eseguito dal responsabile e conseguentemente predisporre la richiesta di documentazione integrativa e del provvedimento definitivo, curando anche la notifica agli interessati.*

*7. BOSCO ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Castellammare del Golfo a partire dall'1.01.2005, in seguito alla delibera di individuazione del Comune in questione quale ente utilizzatore di 22 unità provenienti dalla Soc. Coop. "Castellammare 2000". In realtà, a partire dal quel momento, la ricorrente è stata riconfermata anno per anno e fino al 31.12.2016, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. La parte ricorrente, in definitiva, ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 143 mesi, a novembre 2016. Al momento dell'immissione in servizio la ricorrente prestava la propria attività lavorativa presso l'Ufficio Tecnico del Comune, svolgendo mansioni di supporto amministrativo. Dal settembre del 2005 è stata assegnata all'Ufficio Protocollo del III Settore Ufficio Tecnico, con le seguenti mansioni: protocollazione posta in uscita, scarico della posta in entrata, registrazione e distribuzione della posta ai dipendenti, registrazione ferie, registrazione atti e diritti di segreteria, servizio fotocopie e fax. A partire dal mese di giugno del 2009 il Responsabile del III Settore la assegna alla collaborazione col dipendente comunale con la qualifica di impiegata di concetto e con le mansioni di supporto alla redazione di atti amministrativi relativi a progettazione, esecuzione ed archiviazione di opere pubbliche, Piano Triennale O.P., Albo dei Professionisti di fiducia, Incarichi Professionali, contenzioso amministrativo per gli incarichi professionali e per i lavori, procedure per finanziamenti, certificati vari, rapporti con l'osservatorio, tenuta del registro delle OO.PP., archivio opere pubbliche. Tutt'ora lavora nello stesso settore e svolge le stesse mansioni.*

*8. CASSARÀ ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Castellammare del Golfo a partire dall'1.01.2005, in seguito alla delibera di individuazione del Comune in questione quale ente utilizzatore di 22 unità provenienti dalla Soc. Coop. "Castellammare 2000". In realtà, a partire dal quel momento, la ricorrente è stata riconfermata anno per anno e fino al 31.12.2016, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. La parte ricorrente, in definitiva, ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 142 mesi, a novembre 2016. Dalla data dell'immissione in servizio ad oggi la ricorrente ha sempre prestato la propria attività lavorativa presso il Settore I Affari Generali, Ufficio Pubblica Istruzione che si occupa di tutti gli adempimenti riguardanti le scuole. La ricorrente svolge mansioni di tipo amministrativo e di supporto all'attività di appalto del servizio mensa e del servizio manutenzione delle attrezzature dei locali cucina e del riscaldamento; affida incarichi di consulenza per l'autocontrollo degli alimenti HACCP; segue le procedure per il recupero delle rette non pagate; procede alla concessione dei contributi comunali alle scuole private; procede alla gestione delle richieste di scuolabus e al rimborso degli alunni pendolari; procede agli adempimenti per la fornitura gratuita o agevolata dei libri di testo e a quelli*

*relativi alle borse di studio; trasmette i buoni libro per gli alunni delle scuole secondarie di I grado.*

9. *GRILLO ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Castellammare del Golfo a partire dall'1.01.2005, con la qualifica di esecutore amministrativo specializzato di Categoria B, in seguito alla delibera di individuazione del Comune in questione quale ente utilizzatore di 22 unità provenienti dalla Soc. Coop. "Castellammare 2000". In realtà, a partire dal quel momento, la ricorrente è stata riconfermata anno per anno e fino al 31.12.2016, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. La parte ricorrente, in definitiva, ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 143 mesi, a novembre 2016. Dalla data dell'immissione in servizio è stata assegnata presso il I Settore Affari Generali, Unità Operativa dell'Ufficio del Personale con la qualifica di istruttore. In particolare, i compiti a lei assegnati riguardavano il controllo giornaliero delle timbrature e cioè il calcolo delle ore eccedenti e mancanti di ogni lavoratore, la sistemazione anomalie e l'inserimento dei giustificativi di assenza. Successivamente è stata anche incaricata di stilare gli atti dell'Ufficio. A partire dal mese di febbraio del 2008 è stata trasferita presso l'Unità Operativa dell'Ufficio Legale dell'ente, presso lo stesso settore. Nel marzo del 2008 le viene assegnato in aggiunta un nuovo carico di lavoro, ossia quello di espletare il servizio di Protocollo Interno del Settore Affari Generali. Presso detto settore ha usufruito frequentemente di integrazione oraria. Nel mese di luglio del 2012 è stata assegnata al IV Settore Urbanistica e Gestione del Territorio e, in particolare, al Servizio SUE (Sportello Unico Edilizia). Presso questo ufficio transitano tutte le pratiche di edilizia privata (es: SCIA e DIA). Non facendo parte dei tecnici, le mansioni svolte all'interno di questo servizio sono riconducibili a quelle di un istruttore amministrativo e sono le seguenti: registrazioni delle pratiche in entrata e in uscita; stesura note di trasmissione dei fascicoli; stesura note di richiesta della documentazione integrativa; stesura note di diffida e di diniego a intraprendere attività edilizia; protocollo in uscita; controllo sull'attività di edilizia subordinata al solo regime comunicativo. A tutt'oggi svolge queste mansioni.*

10. *LENTINI ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Castellammare del Golfo a partire dall'1.01.2005, con la qualifica di istruttore amministrativo di Categoria C, a seguito alla delibera di individuazione del Comune in questione quale ente utilizzatore di 22 unità provenienti dalla Soc. Coop. "Castellammare 2000". In realtà, a partire dal quel momento, la ricorrente è stata riconfermata anno per anno e fino al 31.12.2016, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. La parte ricorrente, in definitiva, ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 143 mesi, a novembre 2016. Dall'immissione in servizio ad oggi, la ricorrente ha prestato servizio presso il Settore IV, Urbanistica e Gestione del Territorio- Prevenzione e Repressione dell'abusivismo edilizio, in collaborazione con il Responsabile del III Servizio, Geom. M. Cascio. Le mansioni svolte sono le seguenti: compilazione via internet (SIAB: Sistema Informatico Abusivismo Edilizio) dei formulari obbligatori presso l'Assessorato Regionale del Territorio e Ambiente (aggiornamento elenchi abusi edilizi ogni 15 anni); predisposizione dei fascicoli dei nuovi procedimenti di*

*repressione dell'abusivismo; predisposizione e cura della notificazione di atti di competenza del servizio di repressione dell'abusivismo; protocollo e corrispondenza; trasmissione elenchi dei provvedimenti repressivi, cautelari e delle denunce su base mensile; lettere, comunicazioni, ordinanze, diffide e provvedimenti; classificazione e archiviazione delle pratiche di abusivismo e raccolta dei relativi provvedimenti; interrogazioni catastali con estrazione di visure e degli estratti di mappe catastali; tenuta dei registri delle ordinanze e delle comunicazioni di avvio del procedimento; ricognizione e definizione in merito alle ordinanze di demolizione sollecitate dalla Procura della Repubblica di Trapani.*

11. *PIAZZA ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Castellammare del Golfo a partire dall'1.01.2005, in seguito alla delibera di individuazione del Comune quale ente utilizzatore di 22 unità provenienti dalla Soc. Coop. "Castellammare 2000". In realtà, a partire dal quel momento, la ricorrente è stata riconfermata anno per anno e fino al 31.12.2016, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. La parte ricorrente, in definitiva, ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 143 mesi, a novembre 2016. Dall'immissione in servizio fino all'ottobre del 2011 ha prestato la propria attività lavorativa presso l'Ufficio Tecnico Comunale (III Settore). Successivamente è stata trasferita presso l'Ufficio Protocollo con le seguenti mansioni: protocollazione della posta in uscita, scarico della posta in entrata, registrazione e distribuzione della posta ai dipendenti, registrazione ferie, registrazione atti e diritti di segreteria, servizio fax e fotocopie. Nel mese di ottobre del 2011 il Responsabile del Settore la assegna alla collaborazione con il tecnico comunale, Geom. G. Giacquinto dove ha svolto attività di supporto alla Progettazione e Direzione dei Lavori e collaudo opere pubbliche e, in particolare, per la gestione e la manutenzione degli immobili comunali e del patrimonio comunale, per l'attività di collaborazione per il coordinamento nei cantieri di lavoro per disoccupati e per l'accertamento della regolarità contributiva. Nel mese di aprile del 2012 è entrata a far parte del Gruppo di Lavoro per l'istruttoria delle richieste di iscrizione all'Albo Ditte di Fiducia. Nel mese di dicembre dello stesso anno ha collaborato con il tecnico del comune per il censimento informatizzato sull'anagrafe cimiteriale e per varie attività propedeutiche alla realizzazione di nuovi loculi. Nel gennaio del 2013 entra a far parte della commissione per l'istruttoria delle domande di prenotazione dei loculi e per la formazione della graduatoria. Nel febbraio del 2013 collabora con il personale comunale dell'Ufficio Gare d'Appalto per l'espletamento di aste pubbliche, procedure negoziate, affidamenti diretti per la fornitura di beni e servizi; gestione dell'autoparco comunale, gestione ascensori installati negli edifici comunali. Dal settembre del 2016 fa parte del personale amministrativo per la gestione di gare e atti amministrativi della C.U.C.(Centrale Unica di Committenza)*

12. *PIPITONE ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Castellammare del Golfo a partire dal 10.11.1997, con la qualifica di impiegata d'ordine di Categoria B1. In realtà, a partire dal quel momento, la ricorrente è stata riconfermata anno per anno e fino al 31.12.2016, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. La parte ricorrente, in definitiva, ha dunque prestato*

*servizio presso il Comune per ben 228 mesi, a novembre 2016. Inizialmente era impiegata presso l'ufficio Tecnico comunale con le mansioni di archivista, addetta all'utilizzo del computer per l'inserimento dei dati relativi ai procedimenti di competenza del servizio, alla gestione dei carteggi all'esame della commissione comunale edilizia e all'inserimento delle pratiche edilizie dal 1952 ad oggi, in collaborazione con il gruppo amministrativo e su coordinazione del Signor P. Gallo. Nel mese di luglio del 2005, per esigenze interne al Settore, viene assegnata come collaboratrice amministrativa presso il IV Settore come collaboratrice amministrativa dell'Ufficio Urbanistica Servizio IV "Amministrativo-Logistico", con le seguenti mansioni: gestione della posta in entrata e in uscita, protocollo della corrispondenza e degli atti in uscita, registrazione della corrispondenza in entrata, gestione PEC, collaborazione amministrativa in relazione alle attività di competenza del Responsabile del Servizio. Nel giugno del 2009, in occasione della riorganizzazione dell'attività del Settore Urbanistica risulta assegnata allo Staff del Responsabile del Settore, Signora Russo A.*

13. *PIRRELLO ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Castellammare del Golfo a partire dal 30.08.2001 in forza della L.R. 2/2001. In realtà, a partire dal quel momento, la ricorrente è stata riconfermata anno per anno e fino al 31.12.2016, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. La parte ricorrente, in definitiva, ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 183 mesi, a novembre 2016. Inizialmente è stata assegnata al I Settore Ufficio Servizi Sociali. Dal mese di ottobre dello stesso anno è stata assegnata alla Direzione Didattica. Dal dicembre del 2002, ad oggi, presta la propria attività lavorativa presso l'Ufficio del Personale, Servizio Economico. Nel mese di novembre del 2011 viene individuata come supporto del Responsabile delle Risorse Umane, esperto contabile e gestione del personale, che svolge le mansioni inerenti il trattamento economico del personale, le pensioni dei dipendenti comunali e la predisposizione del conto annuale. Nel mese di novembre del 2015 è diventata referente CED del II Settore, Risorse Umane. Nel corso degli anni ha svolto le seguenti mansioni: comunicazioni obbligatorie on-line alla Funzione Pubbliche di eventuali assunzioni, cessazioni, proroghe o trasformazioni del rapporto di lavoro del personale dipendente; comunicazione on-line alla Funzione Pubblica di personale dipendente che svolge attività extra-istituzionale o di eventuali incarichi a collaboratori ed esperti; comunicazione annuale alla Ragioneria dello Stato del Conto Annuale e relativa Relazione sulla spesa del personale dell'Ente; comunicazione all'Aran della sottoscrizione del contratto collettivo decentrato; comunicazione triennale all'Aran delle deleghe sindacali del personale dipendente; trasmissione on-line all'INAIL di denunce infortunio del personale dipendente;- trasmissione on-line all'INAIL della dichiarazione delle retribuzione del personale dipendente e pagamento del premio INAIL dovuto ed eventuali aperture di voce di rischio; compilazione modello per la liquidazione del TFR al personale cessato e la trasmissione all'Inps della relativa documentazione; trasmissione on-line all'Inps di pratiche di personale che accedono a piccoli prestiti o a prestiti pluriennali; sistemazione previdenziale Inps on-line del personale dipendente, per eventuali pensionamento, ricongiunzione di periodi contributivi o eventuali riscatti; referente CED del settore Gestione Risorse*

*Umane; gestione contabilità cantieri scuola regionali; quantificazione spesa del personale, protocollazione elettronica, fotocopie etc.*

*C. Cenni sulla struttura del Comune di **CORLEONE** e situazione lavorativa dei ricorrenti ASU*

*1. Corleone è un Comune siciliano facente parte della provincia di Palermo. Esso si estende per circa 23.000 ha e la popolazione residente nel suo territorio risulta essere di circa 11.300 persone.*

*2. La dotazione organica dell'Amministrazione Comunale di Corleone è pari a 207 unità, 70 delle quali sono impiegate a tempo indeterminato.*

*3. A queste unità si affiancano, da oltre un decennio, unità di personale LSU, con rapporti di lavoro reiteratamente rinnovati, sì che i lavoratori precari di fatto, sono impiegati in modo permanente a copertura di posti vacanti della dotazione organica.*

*4. Ed in effetti i ricorrenti hanno operato su posizioni lavorative facenti parte del ruolo dell'Ente o, comunque, essenziali allo svolgimento della sua normale ed ordinaria attività istituzionale, e comunque vacanti nella dotazione organica. Inoltre, sono stati considerati dall'amministrazione comunale alla stregua di dipendenti ordinari a tempo indeterminato, soggetti, tra le altre cose, all'obbligo di timbratura, giustificazione delle assenze, visite fiscali, pianificazione delle ferie, ecc.*

*5. I ricorrenti hanno svolto tutte le mansioni riconducibili al proprio profilo professionale, ai sensi del CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali, che di volta in volta gli sono state assegnate.*

*6. In particolare, la ricorrente BAGLIO ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Corleone a partire dal 6.12.2004, quando è stata accolta da parte di quest'ultimo l'istanza di mobilità della ricorrente dalla Cooperativa Lavoro e Progresso. In realtà, a partire dal quel momento, la ricorrente è stata riconfermata anno per anno, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione (dalla delibera di prosecuzione del 2006 si evince che c'era stata delibera di prosecuzione fino al 31.12.2005). Dall'immissione in servizio è stata assegnata al IV Settore Servizi Tecnici con le mansioni di custode della Palestra Comunale. Nel 2009 è stata affiancata come supporto ai Responsabili del Servizio Edilizia Privata, Edilizia Sismica e sanatoria edilizia, con le seguenti mansioni: distribuzione della posta, fotocopie, ricerche di archivio come affiancamento L Signor Rubino S. per l'archivio e alla Signora Pasqua G. Nel febbraio del 2010 il Responsabile del II Settore ha disposto che la ricorrente prestasse la propria attività lavorativa presso l'ufficio Servizi Sociali per lo svolgimento del disbrigo pratiche in favore degli anziani secondo le direttive della Signora Cortimiglia G. Nel mese di marzo del 2014, per il tramite di una ulteriore disposizione, è stata assegnata allo Sportello "Insieme con gli Anziani" al fine di prestare la propria assistenza attraverso i seguenti interventi: acquisto dei generi alimentari, ritiro medicine nelle farmacie,*

*accompagnamento presso le strutture pubbliche, ritiro richieste e ausili sanitari presso l'ASP e ritiro ricette presso il medico di famiglia. La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 143 mesi, a novembre 2016.*

*7. CIRAVOLO ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Corleone a partire dal 2005, quando è stata accolta da parte di quest'ultimo l'istanza di mobilità del lavoratore proveniente dalla Cooperativa Idra, convenzionatasi con il Comune in esame a partire dal 2002. Con una successiva delibera, la giunta approvava la convenzione e disponeva che i lavoratori sarebbero stati utilizzati fino al 31.12.2005. In realtà, a partire dal quel momento, i lavoratori L.S.U. sono stati riconfermati anno per anno, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. Il rapporto con l'Ente scadrà il 31.12.2016. Il ricorrente è stato assegnato dapprima presso il IV Settore, Lavori Pubblici, Urbanistica e Centro Storico, dove, con la qualifica di geometra, ha prestato supporto tecnico al Responsabile del Servizio Lavori Pubblici, coadiuvando il Dott. Levita B. Successivamente, nel mese di ottobre del 2009, sempre presso lo stesso settore, ha prestato supporto presso l'Ufficio Espropriazioni, coadiuvando il Geometra Russo P. È stato successivamente assegnato, nel mese di gennaio del 2013, al V Settore, Ufficio Gestione Manutenzione Impianti, dove tutt'ora presta la propria attività lavorativa. La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 131 mesi, a novembre 2016.*

*8. COMAIANNI ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Corleone a partire dal 2005, quando è stata accolta da parte di quest'ultimo l'istanza di mobilità del lavoratore proveniente dalla Cooperativa La Coritur, convenzionatasi con il Comune in esame a partire dal 2002. Con una successiva delibera, la giunta approvava la convenzione e disponeva che i lavoratori sarebbero stati utilizzati fino al 31.12.2005. In realtà, a partire dal quel momento, i lavoratori L.S.U. sono stati riconfermati anno per anno, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. Il rapporto con l'Ente scadrà il 31.12.2016. La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 131 mesi, a novembre 2016. Nel mese di luglio del 2007 è stata trasferita presso il V Settore Manutenzione, Arredo Urbano e Verde Pubblico, in particolare presso la palestra comunale per svolgere servizio di sorveglianza e custodia. A partire dal mese di aprile del 2013 è stato disposto che prestasse servizio sul pulmino dei disabili come accompagnatore, in aggiunta alle sue normali mansioni.*

*9. CONIGLIO ha collaborato in qualità di LSU, inquadrato nella Categoria A, con il Comune di Corleone a partire dal 15.12.2003, quando è stata accolta da parte di quest'ultimo l'istanza di mobilità del lavoratore. In realtà, a partire dal quel momento, il ricorrente è stato riconfermato anno per anno e fino al 31.12.2016, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. A gennaio del 2004 viene disposta l'assegnazione del ricorrente al VII Settore Sviluppo Economico e, considerate le molteplici richieste di interventi al verde pubblico, a partire dal mese di giugno del 2005 il responsabile del settore di appartenenza dispone l'assegnazione ad eseguire lavori di scerbatura e sistemazione del verde pubblico. A partire da luglio del 2006 viene assegnato dunque al VI Settore Urbanistica,*

*Centro Storico e Riqualficazione Urbana. Nel mese di agosto del 2007 viene disposta una integrazione del suo orario di lavoro per 15 ore settimanali e per un periodo di 18 settimane. A partire da marzo del 2008, per esigenze di servizio, il responsabile dell'Ufficio Tecnico del V Settore Manutenzione, arredo urbano e verde pubblico, dispone l'assegnazione del ricorrente presso il Cimitero Comunale di Corleone. Sempre il responsabile dello stesso settore, nel giugno del 2012, dispone l'assegnazione alla cura del verde pubblico del comune e delle zone limitrofe ma la disposizione viene revocata nello stesso mese. Nel febbraio del 2013 viene disposta una integrazione oraria di 6 ore in occasione della festa patronale. (anche nel 2014 ha avuto due disposizioni di lavoro aggiuntivo ma non si evince in che occasione). Nel febbraio del 2015 al fine di provvedere ad una migliore funzionalità dei servizi, il ricorrente è stato assegnato al II Settore Servizio Promozione del Territorio e Sviluppo della Comunità Locale, Ufficio Sport e Spettacolo. In particolare è stato assegnato a prestare servizio presso gli impianti sportivi (palestra comunale), per svolgere attività di custodia e manutenzione ordinaria degli impianti. Tutt'ora lavora presso questo settore. La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 155 mesi, a novembre 2016.*

**10.** *DI MICELI A.M. ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Corleone a partire dal 2005, quando è stata accolta da parte di quest'ultimo l'istanza di mobilità del lavoratore proveniente dalla Cooperativa Idra , convenzionatasi con il Comune in esame a partire dal 2002 per l'utilizzo, da parte dello stesso, di 20 unità lavorative per la fornitura dei servizi turistici. Con una successiva delibera, la giunta approvava la convenzione e disponeva che i lavoratori sarebbero stati utilizzati fino al 31.12.2005. La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 131 mesi, a novembre 2016. Inizialmente la ricorrente è stata assegnata al I Settore Affari Generali e Istituzionali ma già nel mese di novembre è stata trasferita al V Settore, presso la Direzione Didattica. Nel mese di giugno del 2006 il Responsabile dell'Ufficio Personale ha disposto che la ricorrente prestasse servizio presso il IV Settore (dovrebbe essere Urbanistica e Centro Storico) per un periodo di tre mesi circa. Tuttavia, già a far data da luglio dello stesso anno è stata disposta la sua assegnazione al CIDMA (Museo della mafia e antimafia di Corleone). Nel luglio del 2007 viene trasferita al II Settore (Sicurezze Sociali9, presso il quale, per tutto il periodo delle festività natalizie hanno prestato servizio. a partire dal mese di settembre del 2009 la ricorrente è stata assegnata per prestarvi servizio, presso l'Istituto Comprensivo di Corleone per l'assistenza igienico-sanitaria del minore Ferrara P., portatore di handicap. Per tutto il tempo delle festività natalizie ha prestato servizio presso il Museo (con obbligo di timbratura). Nel 2010 ha prestato servizio dapprima presso la palestra comunale e, successivamente, ha svolto una serie di ore lavorative in eccedenza in qualità di accompagnatrice dei bambini che usufruiscono del servizio dello scuolabus e di assistente del minore Guarino S.A. Le ore prestate in eccedenza venivano davano luogo a riposi compensativi. Dal 3 al 5 gennaio del 2011 ha prestato lavoro presso la biblioteca comunale e sempre nel mese di gennaio le è stato affidato il calendario per l'accompagnamento dei minori che usufruiscono dello scuolabus. A far data dal mese di giugno è stata assegnata a prestare la propria attività presso la palestra comunale. Dal settembre del 2011 è*

*stata assegnata alla scuola media. nel maggio del 2012 è stata trasferita presso la scuola elementare. Sempre nel 2012 (a parte una parentesi estiva nella palestra comunale) ma anche dal mese di gennaio del 2013 è stata nuovamente assegnata all'accompagnamento dei minori che usufruiscono dello scuolabus. Nell'estate del 2013 è stata assegnata al progetto Chiese Aperte e per le festività natalizie all'Ufficio di Presidenza del consiglio. A giugno del 2014 è stata assegnata al servizio cultura presso il museo comunale, nel settembre dello stesso anno è stata assegnata all'Istituto Vasi di Corleone. La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 136 mesi, a novembre 2016.*

*11. DI MICELI B ha collaborato in qualità di LSU, inquadrato nella Categoria B, con il Comune di Corleone a partire dal 15.12.2003, quando è stata accolta da parte di quest'ultimo l'istanza di mobilità del lavoratore. In realtà, a partire dal quel momento, il ricorrente è stato riconfermato anno per anno e fino al 31.12.2016, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. In realtà, a partire dal quel momento, il ricorrente è stato riconfermato anno per anno e fino al 31.12.2016, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 155 mesi, a novembre 2016. Il ricorrente è stato assegnato inizialmente all'Ufficio Messi del II Settore con la precisazione che in taluni casi, previa disposizione del responsabile del servizio avrebbe potuto provvedere all'apertura e alla chiusura dei locali comunali. Nel mese di novembre del 2005, a seguito della comprovata esigenza di garantire il servizio di trasporto in favore dei disabili, l'Assessore alle Politiche Sociali dispone l'assegnazione momentanea al servizio di guida del pulmino come autista. Con ulteriore disposizione del febbraio 2006, cessa detta mansione. Nel luglio del 2007 viene trasferito al V Settore Manutenzione, Arredo Urbano e Verde Pubblico. A partire dal settembre dello stesso anno, il responsabile del settore di appartenenza dispone che il ricorrente presti servizio come autista del pulmino dei disabili. Le ore in eccesso prestate nel corso del tempo sono state utilizzate dal ricorrente come riposo compensativo (lo hanno disposto). Nel gennaio del 2010 viene designato quale autista dell'autoparco comunale. nella determina del Dirigente del V Settore del gennaio del 2013 è inquadrato nell'Ufficio Autoparco del Servizio di Gestione e Manutenzione Impianti, quale collaboratore del Signor Grizzafi, responsabile per la parte operativa dell'autoparco, per la fornitura idrica mediante autobotti e per la gestione del servizio carburante per gli automezzi comunali. Il ricorrente è stato confermato e tutt'ora svolge le medesime mansioni nello stesso settore.*

*12. PANZICA ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Corleone, con la qualifica corrispondente alla Categoria B, a partire dal 2005, quando è stata accolta da parte di quest'ultimo l'istanza di mobilità del lavoratore proveniente dalla Cooperativa Idra, convenzionatasi con il Comune in esame a partire dal 2002 per l'utilizzo, da parte dello stesso, di 20 unità lavorative per la fornitura dei servizi turistici. Con una successiva delibera, la giunta approvava la convenzione e disponeva che i lavoratori sarebbero stati utilizzati fino al 31.12.2005. La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 131 mesi, a ottobre 2016. A far data dall'immissione in servizio il ricorrente è*

*stato assegnato al I Settore affinché prestasse attività lavorativa presso l'Ufficio Elettorale. A seguito della sua disponibilità per lo svolgimento di mansioni inferiori, nel luglio del 2007 è stato trasferito al V Settore per svolgere attività di manutenzione sugli immobili comunali. Nel mese successivo viene disposta una integrazione oraria. Nel mese di agosto del 2008 viene trasferito al II Settore Sicurezze Sociali, Servizi Attività sociali e Famiglia, per prestare servizio di accompagnatore sul pulmino scuolabus. A giugno del 2009 il responsabile dello stesso settore dispone l'assegnazione del ricorrente a prestare servizio presso la Biblioteca Comunale. nel successivo mese di settembre, sempre il responsabile del settore dispone che il ricorrente presti servizio sul pulmino scolastico per accompagnare gli alunni da casa a scuola e viceversa fino al completamento del giro del pulmino. Per le restanti ore, fino al completamento dell'orario di lavoro, dispone che presti servizio presso la Biblioteca Comunale. nell'ottobre del 2010, per esigenze del settore, viene assegnato a prestare la propria attività lavorativa presso gli impianti sportivi di c/da Santa Lucia, secondo le direttive del Responsabile del Servizio Promozione del Territorio e Sviluppo della Comunità Locale. Nel settembre del 2011 è stato assegnato a prestare servizio presso il Museo Comunale e nel giugno del 2012 presso il Museo civico Pippo Rizzo (per le vacanze estive). Stessa cosa nel giugno del 2013 e 2014. La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 130 mesi, a novembre 2016.*

**13.** *POMILLA ha collaborato in qualità di LSU, inquadrato nella Categoria A, con il Comune di Corleone a partire dal 15.12.2003, quando è stata accolta da parte di quest'ultimo l'istanza di mobilità del lavoratore. In realtà, a partire dal quel momento, il ricorrente è stato riconfermato anno per anno e fino al 31.12.2016, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. A gennaio del 2004 viene disposta l'assegnazione del ricorrente al IV Settore. Successivamente, a partire dal mese di febbraio del 2005, per motivi di salute, viene assegnato al II Settore con le mansioni di portiere – usciere. Per esigenze di servizio, nell'ambito di una riorganizzazione del personale da impegnare nei vari servizi del IV Settore, il ricorrente è stato assegnato, nel mese di giugno del 2006 presso il Cimitero Comunale per garantire l'apertura e la chiusura della struttura. Nell'agosto dello stesso anno è stata disposta una integrazione oraria pari a 10 ore settimanali per 7 settimane. Nel giugno del 2011 il ricorrente viene assegnato al V Settore e, in particolare, al Servizio Gestione e Manutenzione Impianti, Ufficio Servizi Cimiteriali presso il quale svolge interventi esterni riguardanti il cimitero di Corleone. Attualmente svolge le stesse mansioni. La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 155 mesi, a novembre 2016.*

**14.** *RIGOGLIUSO ha collaborato in qualità di LSU, inquadrata nella Categoria ?, con il Comune di Corleone a partire dal 9.11.2011, quando è stata accolta da parte di quest'ultimo l'istanza di mobilità del lavoratore. In realtà, a partire dal quel momento, la ricorrente è stata riconfermata anno per anno e fino al 31.12.2016, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. Il 27.12.2011 è stata assegnata al IV Settore, dal quale però è stata trasferita nel successivo mese di gennaio 2012, quando è stata assegnata al II Settore, presso la Direzione Didattica del Comune di Corleone con le seguenti mansioni: assistenza*

agli alunni disabili, assistenza durante il servizio di mensa e vigilanza degli alunni che usufruiscono del servizio di trasporto scolastico. A partire da giugno dello stesso anno, per tutto il tempo delle vacanze estive, è rientrata in servizio presso i locali comunali e sino alla ripresa delle attività scolastiche è stata assegnata al I Settore, presso il Servizio di Portineria. Ha sostituito il dipendente Campissi durante le ferie estive e ha provveduto pertanto alla chiusura dei locali dei palazzi comunali prospicienti la Piazza Garibaldi. Nel giugno del 2013 è rientrata in servizio presso la Direzione Didattica. Nel giugno dell'anno successivo è stata assegnata al V Settore, fino alla ripresa delle attività scolastiche, per prestare servizio presso la villa comunale. A partire dal settembre del 2014 ha prestato servizio presso l'Istituto Comprensivo G. Vasi di Corleone. Per il 2015 e per il 2016 è stata talora assegnata a prestare servizio come assistente nello scuolabus (ore in esubero compensate con riposi). La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 60 mesi, a novembre 2016.

**15.** RUBINO ha collaborato in qualità di LSU, inquadrata nella Categoria ?, con il Comune di Corleone a partire dal 9.11.2011, quando è stata accolta da parte di quest'ultimo l'istanza di mobilità del lavoratore. In realtà, a partire dal quel momento, la ricorrente è stata riconfermata anno per anno e fino al 31.12.2016, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. Il 27.12.2011 è stata assegnata al II Settore, presso la Direzione Didattica del Comune di Corleone con le seguenti mansioni: assistenza agli alunni disabili, assistenza durante il servizio di mensa e vigilanza degli alunni che usufruiscono del servizio di trasporto scolastico. A partire dal mese di gennaio del 2012 è stata assegnata presso l'Istituto Comprensivo G. Vasi di Corleone con le stesse mansioni. A partire da giugno dello stesso anno, per tutto il tempo delle vacanze estive, è rientrata in servizio presso i locali comunali e sino alla ripresa delle attività scolastiche è stata assegnata al V Settore, Ufficio Informazioni Turistiche. Nell'ambito del progetto "Chiese aperte" è stata temporaneamente assegnata alla Chiesa di San Leoluca. A partire dal mese di settembre del 2013 è stata trasferita nuovamente al II Settore, riprendendo servizio presso l'Istituto Comprensivo G. Vasi di Corleone con le stesse mansioni. Nel mese di giugno del 2014 è stata assegnata al Servizio Cultura presso il Museo per tutta la durata delle vacanze estive, sino al rientro presso lo stesso istituto nel mese di settembre. La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 60 mesi, a novembre 2016.

**16.** VACCARO ha collaborato in qualità di LSU con il Comune di Corleone a partire dal 2005, quando è stata accolta da parte di quest'ultimo l'istanza di mobilità della lavoratrice proveniente dalla Cooperativa Idra, convenzionatasi con il Comune in esame a partire dal 2002. Con una successiva delibera, la giunta approvava la convenzione e disponeva che i lavoratori sarebbero stati utilizzati fino al 31.12.2005. In realtà, a partire dal quel momento, i lavoratori L.S.U. sono stati riconfermati anno per anno, per il tramite di una serie di deliberazioni di prosecuzione. La ricorrente si è occupata dapprima di servizi turistici e di promozione, recupero, fruizione e riqualificazione dei beni culturali. La prima assegnazione presso il Comune di Corleone è stata presso il IV Settore, Urbanistica e Centro Storico. Successivamente è stata assegnata presso il V

*Settore, Lavori Pubblici e Patrimonio, in particolare presso l'Ufficio patrimonio immobiliare, per l'istruttoria degli adempimenti necessari; successivamente presso l'Ufficio Gestione e Manutenzione Impianti, dove è tutt'ora in servizio, sempre con mansioni di supporto per l'istruttoria degli adempimenti. La parte ricorrente ha dunque prestato servizio presso il Comune per ben 131 mesi, a novembre 2016.*

## **LA SITUAZIONE DELLA REGIONE CAMPANIA**

59. Analoga situazione ricorre, con i medesimi riferimenti legislativi nazionali e con specifiche norme regionali simili a quelle esaminate per la Sicilia, per i lavoratori socialmente utili della regione Campania.
60. Il numero degli LSU campani è, attualmente, pari a 5.518, come risulta convenzione stipulata tra la regione Campania e il Ministero del lavoro italiano, allegato alla delibera della Giunta regionale Campania del 26 settembre 2017 (all. 8), con la quale si prefigura la possibile stabilizzazione degli Lsu per l'anno in corso e dall'elenco degli stessi redato ai sensi del d.lgs. 81 del 2000 (all. 9).
61. La stipula di detta convenzione non costituisce affatto una garanzia di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili (come si vedrà), anche perché, come si legge nella convenzione sopra citata, con l' «(...) art. 1, comma 1156, lett. G-bis) della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (...) “a decorrere dall'esercizio finanziario 2008, è disposto lo stanziamento di un ulteriore contributo di 50 milioni di euro l'anno per al stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili e per le iniziative connesse alle politiche attive per il lavoro in favore delle regioni che rientrano negli obiettivi di convergenza dei fondi strutturali dell'Unione europea attraverso la stipula di un'apposita convenzione con il Ministero del lavoro” a valere sul predetto fondo»,
62. Analogamente, nella medesima convenzione, si fa cenno ad un «(...) decreto del direttore generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione n. 7511 del 7 ottobre 2010 di impegno della somma di 50 milioni di euro di cui all'art. 1 comma 1156, lettera g-bis) della legge 27 dicembre 2006 n. 296 in relazione all'annualità 2010».

63. Nonostante detti impegni nulla è stato effettuato ai fini della stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili che occupano trasversalmente tutto il mercato del lavoro, risultando impiegati come operai, impiegati, assistenti sociali e professionisti come architetti presso gli enti pubblici, dove prestano attività ordinaria di lavoro subordinato, come si illustra di seguito limitando, come già fatto per la regione Sicilia a tre specifiche realtà, con riserva, ove il Comitato lo ritenga utile, illustrare le posizioni di tutti gli altri interessati.

*A) Cenni sulla struttura della Regione Campania*

*La Regione indicata è un Ente Territoriale che si estende per una superficie di circa 13.595 km quadrati e la popolazione residente nel suo territorio risulta essere di circa 5.836.317 abitanti.*

*La dotazione organica dell'Amministrazione Regionale della Campania è pari a 5236 unità, delle quali 4913 al 2015 sono impiegate a tempo indeterminato e 323 a tempo determinato*

*A queste unità si affiancano, da oltre un decennio, 850 unità di personale LSU, con rapporti di lavoro reiteratamente rinnovati, si che i lavoratori precari di fatto, sono impiegati in modo permanente a copertura di posti vacanti della dotazione*

*Per fare un solo esempio, **Domenico Chinelli** collabora inquadrato quale LSU con l'ente Regione Campania, inquadrato nella Categoria C (impiegato di concetto), a far data del 23/06/1996 presso il suddetto ente.*

*Ad oggi, l'interessato ha dunque prestato servizio presso la Regione Campania 266 mesi: inizialmente è stato assegnato presso l'Ufficio Sala Operativa unificata dalla protezione civile della Campania.*

*Nel marzo 2001 impiegato di concetto presso lo STAP servizio lavoro della Regione Campania.*

*Dal 24 giugno 2002 gli sono state affidate le seguenti mansioni impiegato di concetto presso il servizio 01 tecnico amministrativo presso il settore della protezione civile regionale.*

*Il 01 luglio 2003 le sono state affidate le seguenti mansioni collaboratore di segreteria presso la scuola regionale di protezione civile nel 2004 le sono state affidate le seguenti mansioni Tecnico di Sala operativa di protezione civile.*

*B) Cenni sulla struttura del Genio civile di Avellino.*

*L'U.O.D. 09 Servizio Territoriale provinciale Avellino – Genio Civile di Avellino - presidio protezione civile (Regione Campania), ha la propria Sede su un territorio comunale che si estende per una superficie di 30,55 km quadrati e con una popolazione residente nel territorio pari a 54.561 abitanti, ma le attività svolte interessano anche di altri comuni (118) della provincia di Avellino, aumentando considerevolmente la superficie territoriale su cui opera.*

*Il genio civile è un organo statale periferico, con compito di controllo, monitoraggio e sovrintendenza sulle opere pubbliche, a livello periferico e locale.*

*La dotazione organica del Genio Civile di Avellino è pari 129 unità (Dirigente compreso), impiegati a tempo indeterminato.*

*A queste unità si affiancano dal 2003, 16 unità di personale LSU (di cui 2 amministrativi, 3 geometri e 11 architetti dei quali 3 con assegnazione provvisoria presso dei Comuni), con rapporto di lavoro reiteratamente rinnovati, si che i lavoratori precari di fatto, sono impiegati in modo permanente a copertura di posti vacanti della dotazione organica.*

*Ed in effetti gli attori hanno operato su posizioni lavorative facenti parte del ruolo dell'Ente o, comunque, essenziali allo svolgimento della sua normale ed ordinaria attività istituzionale, e comunque vacanti nella dotazione organica. Inoltre, sono stati considerati dal Genio Civile alla stregua di dipendenti ordinari a tempo indeterminato, soggetti, tra le altre cose, all'obbligo della firma su fogli delle*

presenze per l'entrata e l'uscita, giustificazione delle assenze, visite fiscali, pianificazione delle ferie, visite mediche, a seguire corsi sulla sicurezza sui luoghi di lavoro.

L'amministrativa **Maria Testa** (che fornisce la "documentazione tipo" per gli amministrativi) e così anche l'altra amministrativa **Maria Guerriero**, collabora in qualità di LSU con il Genio Civile di Avellino, inquadrata nella categoria C, a far data dal 16.06.2003, presso il suddetto ente, svolgendo entrambe sin dal momento dell'assunzione mansioni impiegate nell'ambito dell'ufficio.

#### *C) Cenni sulla strutture del comune di Melito di Napoli (Na)*

*Il Comune di Melito di Napoli è un Comune della Regione Campania facente parte dell'abrogata provincia di Napoli. Il territorio comunale si estende per una superficie di circa 3.81 km quadrati e la popolazione residente nel suo territorio risulta essere di circa 40.000 mila abitanti.*

*La dotazione organica dell'Amministrazione Comunale del Comune di Melito di Napoli è pari, formalmente, a 59 impiegati a tempo indeterminato.*

*A queste unità si affiancano, da oltre un decennio numero 31 unità di personale LSU, con rapporti di lavoro reiteratamente rinnovati da vent'anni, sì che i lavoratori precari di fatto sono impiegati in modo permanente a copertura di posti vacanti della dotazione organica.*

*Ad esempio, **Elena Papazzo** ha collaborato in qualità di LSU con il comune di Caivano (Na) inquadrata nella categoria B/5 (impiegata di concetto) a far data 12/01/1998 fino al 11/01/2012, mentre oggi collabora con il Comune di Melito di Napoli inquadrata nella categoria A ma pagata come categoria B perché proveniente dalla categoria B a far data 12/01/2012 presso il suddetto comune. A partire da questa data ha continuato a prestare la propria attività lavorativa presso il Comune di Melito per il tramite di una serie di delibere di prosecuzione. Ad oggi Dicembre 2017 la parte attrice ha dunque prestato servizio presso il Comune di Caivano per 13 anni e per il Comune di Melito per 6 anni. E' stata*

*sempre assegnata all'ufficio Tributi presso il quale le sono state affidate le seguenti mansioni:*

*font-office tutti i giorni dal lunedì al venerdì dalle 09.00 alle 12.00 martedì/giovedì dalle 14.30/17,00, espletamento, nell'ambito di procedure tributarie, di pratiche di archiviazione dati, verifiche di nuove residenze, cambi di domicilio, e cancellazioni riguardanti TARI e IMU (si tratta di tasse ed imposte), calcolo IMU annuale per i contribuenti, accertamenti TARI, espletamento e smistamento corrispondenza quotidiana, discarico da effettuare ai contribuenti attraverso agenzia delle Riscossioni (Equitalia sud), rimborsi IMU e TARI con relative determinate di pagamento, rapporti di confronto con responsabili della società di riscossione, aggiornamenti sui ricorsi in Commissione Tributaria e Giudice di Pace, contabilizzazione Banco Posta attraverso Equitalia, espletamento pratiche allo sportello INPS (Istituto nazionale della previdenza sociale).*

*D) Cenni sulla struttura del Comune di Crispano*

*Crispano è un comune della Campania facente parte dell'abrogata provincia di Napoli il territorio comunale si estende per una superficie di circa 2,22 km quadrati e la popolazione residente nel suo territorio risulta essere di circa 12.326 abitanti.*

*La dotazione organica dell'Amministrazione Comunale di Crispano è pari a 51 unità, delle quali 23 sono impiegate a tempo indeterminato e 28 a tempo determinato*

*A queste unità si affiancano, da oltre un decennio, 28 unità di personale LSU, con rapporti di lavoro reiteratamente rinnovati, si che i lavoratori precari di fatto, sono impiegati in modo permanente a copertura di posti vacanti della dotazione organica.*

*Ad esempio, **Vitale Aniello** collabora in qualità di LSU con il Comune di Crispano, inquadrata nella Categoria C1 (impiegato di concetto), a far data dal 15/09/1955, presso il suddetto ente. A partire da questa data ha continuato a prestare la propria attività lavorativa presso il Comune di Crispano per il tramite di una serie di delibere di prosecuzione. Ad oggi, dicembre 2017, la parte attrice ha dunque*

prestato servizio presso il Comune per ben 22 anni e 3 mesi, inizialmente è stato assegnato all'ufficio Segreteria-AA.GG presso il quale, nel settembre 1998, le sono state affidate le seguenti mansioni:

*Adempimenti Ufficio Protocollo (Marzo 1998), organizzare ed espletare attività presso la Biblioteca Comunale (ottobre 2001), assegnato alla P.O. – Organi Istituzionali – personale – contenzioso – sport e cultura (settembre 2005), FRONT – OFFICE presso Comando Polizia Municipale (Ottobre 2007)*

### **LA DISCIPLINA EUROPEA APPLICABILE AI LAVORI SOCIALMENTE UTILI**

64. Sotto il profilo del diritto europeo il problema è, in primo luogo quello della nozione di lavoratore (subordinato) e, dall'altro, in che misura l'ordinamento interno possa restringere il concetto di subordinazione (soprattutto in assenza di ragioni oggettive) così finendo di fatto col ridurre l'ambito delle tutele apprestate dall'Ordinamento europeo indipendentemente dal concreto svolgersi della loro prestazione. E dunque, venendo all'Italia, se i lavoratori socialmente utili possano essere ritenuti non coperti dalle tutele apprestate dalle direttive sociali laddove la loro prestazione sia comparabile con quella fornita dai colleghi lavoratori di ruolo impiegati presso l'ente utilizzatore.
65. Vengono qui in gioco innanzi tutto i principi generali in tema di lavoratore subordinato stabilita dall'art. 45 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) come interpretato dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea, tra le tante, nelle sentenze Fenoll (C-316/13, EU:C:2015:200), Betriebsrat der Ruhlandklinik GmbH, (C-216/15, EU:C:2016:883), O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110 e, soprattutto, Sibilio (C-157/11, EU:C:2012:148).
66. Nella normativa europea non vi è una definizione precisa di rapporti assimilabili a quelli dei lavoratori socialmente utili italiani.
67. Però, la clausola 2 della Direttiva UE n. 70 del 1999 del Consiglio del 28 giugno 1999 che recepisce l'accordo quadro concluso il 18 marzo 1999 fra le

organizzazioni intercategoriale a carattere generale CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato (Gazzetta ufficiale n. L 175 del 10/07/1999 pag. 0043 – 0048: di seguito «la Direttiva») dispone:

*2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o le parti sociali stesse possono decidere che il presente accordo non si applichi ai:*

*a) rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato;*

*b) contratti e rapporti di lavoro definiti nel quadro di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici.*

68. Come si vede, *prima facie*, la definizione dei lavoratori socialmente utili data dalla Direttiva 70/1999 coincide quasi perfettamente con quella dei lavoratori che la clausola 2, lettera b), della Direttiva.
69. Ne deriva che, in linea generale, la stipulazione di un contratto come quello dei lavoratori socialmente utili, attesa la natura strumentale al reperimento di un posto di lavoro stabile o alla riqualificazione professionale ovvero ancora la finalità temporanea di sostegno al reddito, concettualmente legata ad una durata limitata al fine, non rientra nel campo di applicazione della Direttiva n. 70 del 1999 e, di conseguenza, nel concetto di cui all'art. 45 TFUE come interpretato dalle sentenze citate al punto 43 e, dunque, non è soggetto all'applicazione delle direttive.
70. Altra questione è l'ipotesi in cui il rapporto, inizialmente costituito per le particolari finalità che si sono esaminate, si presenti in concreto con caratteristiche diverse che lo accomunano ad un ordinario rapporto di lavoro subordinato, come quello degli Lsu che ormai da anni operano presso le pubbliche amministrazioni italiane.
71. Premesso che già la durata dei rapporti in esame sembra concettualmente incompatibile con le finalità assistenziali degli originari rapporti Lsu, la questione è comunque stata espressamente posta alla Corte di Giustizia europea di

Lussemburgo proprio con riferimento alla Direttiva n. 70 del 1999 sul contratto a termine<sup>1</sup>.

72. Il Tribunale di Napoli, in relazione alla compatibilità della normativa interna con la direttiva 1999/70/Ce, rilevava che i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità o i disoccupati di lunga durata sono utilizzati da più di un decennio per lavori o servizi di pubblica utilità e, sebbene questi avessero all'origine carattere temporaneo, questa temporaneità, col tempo, è di fatto scomparsa. Inoltre le attività svolte dai lavoratori socialmente utili sono dirette normalmente a soddisfare le esigenze istituzionali degli enti utilizzatori e non gli obiettivi aventi carattere eccezionale o limitato nel tempo.
73. Il Tribunale si è dunque posto il problema se fosse possibile escludere dall'ambito di applicazione della direttiva 1999/70/Ce una categoria di rapporti di lavoro a causa delle sole modalità costitutive dello specifico rapporto, vale a dire, nella fattispecie, del fatto che le persone interessate siano iscritte nelle liste di mobilità o di collocamento. Le questioni pregiudiziali proposte erano le seguenti:

*«1) se la direttiva 1999/70 (...) sia applicabile ai lavoratori socialmente utili ovvero se detti lavoratori debbano ritenersi ai sensi della clausola 3, comma 1, [dell'accordo quadro], persone con (...) un rapporto di lavoro definito 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 costituita nel caso di specie dalla fine del progetto;*

*2) se la clausola 4 [dell'accordo quadro] osti a che un lavoratore socialmente utile/lavoratore di pubblica utilità (...) percepisca una retribuzione inferiore a quella di un lavoratore a tempo indeterminato che svolga le medesime mansioni ed abbia la medesima anzianità lavorativa per il solo fatto che il suo "rapporto" lavorativo sia iniziato come descritto in precedenza ovvero se ciò costituisca una ragione oggettiva atta a giustificare un trattamento retributivo meno favorevole».*

---

<sup>1</sup> Tribunale di Napoli, ordinanza 22 febbraio 2011, inedita, che ha dato luogo alla sentenza della Corte di giustizia del 15 marzo 2012, C-157/11, Sibilio, di cui infra.

74. Innanzi tutto la Commissione europea, la quale ha sottolineato, nelle sue osservazioni scritte, come :

*la discrezionalità di cui godono gli Stati membri nella definizione di rapporto di lavoro deve essere...interpretata restrittivamente. Ritenere altrimenti significherebbe infatti permettere alle autorità nazionali - tramite la nozione di rapporto di lavoro nel loro diritto interno - di rimettere in questione la efficacia pratica della direttiva (...) e (...) la (...) applicazione uniforme, escludendo, a loro discrezione, talune categorie di persone dalla protezione voluta da tali atti. (...) gli Stati membri non possono escludere da tale nozione situazioni che, obiettivamente considerate, presentino tutte le caratteristiche del rapporto di lavoro nella sua accezione minima. Ora, per giurisprudenza costante, la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione <sup>2</sup>.*

75. La Commissione, si è espressa in maniera netta, evidenziando come l'ordinanza di rinvio gettasse più di un dubbio sull'effettiva corrispondenza tra la legislazione in tema di LSU e sua prassi applicativa:

*(...) trattandosi di lavoratori perfettamente formati (...) non sarebbero quindi inseriti in alcun programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico (...) L'istituto degli LSU potrebbe essere stato in realtà utilizzato per procurare all'amministrazione pubblica forza lavoro a basso costo ed aggirare le regole e i limiti posti al reclutamento dei dipendenti pubblici e all'utilizzo di lavoro flessibile nel pubblico impiego. Si configurerebbe in questo caso un abuso dell'istituto...tale da rendere necessaria una sua riqualificazione anche ai fini della applicazione della direttiva 1999/70/Ce (...).*

*(Occorre verificare se il rapporto ha avuto effettivamente natura) previdenziale o se, essendo stato "deviato", dalle sue finalità istituzionali per soddisfare interessi delle amministrazioni utilizzatrici, esso debba essere qualificato, ai fini*

---

<sup>2</sup> Interpretazione costante sin dalla Sentenza della Corte del 19 marzo 1964, causa 75/63, Unger.

*dell'accordo, come un rapporto di lavoro e, in particolare, come un rapporto di lavoro a tempo determinato.*

76. Il problema invero non è tanto quello della dizione contenuta nelle specifiche direttive (1999/70/Ce), quanto piuttosto la possibilità di escludere, in linea generale, alcuni rapporti dall'alveo delle tutele ordinarie europee, nell'ipotesi in cui i rapporti di collaborazione si svolgano sotto la direzione di una persona, con prestazioni in contropartita delle quali si riceva una retribuzione.
77. Sul punto la Cgue nella sentenza poi resa (15.3.2013, C-157/11, Sibilio) ha fornito un primo fondamentale arresto.
78. La Cgue, ai punti 36 e 37 della Sentenza, così ricostruisce le difese degli Stati: *Il Comune, i governi italiano e polacco nonché la Commissione europea ritengono che (...) l'esistenza di un contratto o di un rapporto di lavoro definito come tale dalla legislazione, dai contratti collettivi o dalla prassi nazionale in vigore in ciascuno Stato membro rappresenterebbe, (...) un requisito essenziale per l'applicazione dell'accordo quadro. Si sosteneva dunque la possibilità di escludere selettivamente una categoria di lavoratori.*
79. E prosegue la Corte di Lussemburgo: *il governo polacco e la Commissione rilevano altresì, in subordine, la facoltà di cui gli Stati membri dispongono, conformemente alla clausola 2, punto 2, lettera b), dell'accordo quadro, di escludere l'applicazione di quest'ultimo ai contratti o ai rapporti di lavoro conclusi nell'ambito di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico. A loro parere, i lavori socialmente utili, che formano oggetto della controversia principale, rientrano in tale categoria (...).*
80. Ritiene la Corte (punto 42) *che la definizione dei contratti e dei rapporti di lavoro cui si applica detto accordo quadro rientra non in quest'ultimo o nel diritto dell'Unione, ma nella legislazione e/o nella prassi nazionale.*
81. E quindi prosegue:

47 Pertanto, risulta a prima vista che i lavoratori socialmente utili, non beneficiando di un rapporto di lavoro corrispondente a quello definito dalla legislazione, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore in Italia, non rientrano nell'ambito di applicazione dell'accordo quadro.

48 Si deve tuttavia constatare che, a parere del Comune, che si riferisce, al riguardo, ad una giurisprudenza dei giudici nazionali, il diritto italiano non esclude che le prestazioni fornite nel contesto di un progetto di lavori socialmente utili possano, in realtà, presentare concretamente le caratteristiche di una prestazione di lavoro subordinato. Se così è, il legislatore italiano non può rifiutare la qualifica giuridica di rapporto di lavoro subordinato a rapporti che, oggettivamente, rivestono una siffatta natura. Spetta al giudice del rinvio e non alla Corte verificare la fondatezza di tale valutazione del diritto nazionale.

49 Tenuto conto degli obiettivi perseguiti dall'accordo quadro...si deve rilevare che la qualificazione formale, da parte del legislatore nazionale, del rapporto costituito tra una persona che svolge lavori socialmente utili e l'amministrazione pubblica per cui vengono effettuati questi lavori non può escludere che a detta persona debba tuttavia essere conferita la qualità di lavoratore in base al diritto nazionale, se tale qualifica formale è solamente fittizia e nasconde in tal modo un reale rapporto di lavoro ai sensi di tale diritto.

50 Infatti, agli Stati membri non è consentito applicare una normativa che possa pregiudicare la realizzazione degli obiettivi perseguiti da una direttiva e, conseguentemente, privare la direttiva medesima del proprio effetto utile (sentenza del 1° marzo 2012, O'Brien, C 393/10, non ancora pubblicata nella Raccolta, punto 35).

51 Poiché dal diciassettesimo considerando della direttiva 1999/70 emerge che gli Stati membri, nel determinare ciò che costituisce un contratto o un rapporto di lavoro secondo la legislazione e/o la prassi nazionale, e, pertanto, nello stabilire l'ambito di applicazione dell'accordo quadro, devono rispettare i requisiti di quest'ultimo, la definizione di tali nozioni non può comportare l'esclusione

*arbitraria di una categoria di persone dal beneficio della tutela offerta dalla direttiva 1999/70 e dall'accordo quadro (v., per analogia, sentenza O'Brien, cit., punto 51)*

82. La sentenza Sibilio risolve quindi il problema della clausola 2 della Direttiva che consente la deroga all'applicazione delle misura di tutela della Direttiva stessa nell'ipotesi di rapporti finalizzati alla formazione ed al ricollocamento dei lavoratori nel mondo del lavoro: la questione si riduce ad una mera analisi di fatto. E, da quanto si è esposto e da ciò che emergerà dall'eventuale istruttoria, pare evidente che, già per la sola durata dei rapporti, tale finalità è esclusa per definizione e, comunque, il concreto svolgimento degli stessi e le mansioni richieste agli attori e da questi svolte nell'interesse dei Comuni utilizzatori escludono in radice la natura assistenziale delle prestazioni rese.

83. Nello stesso senso le conclusioni dell'Avvocato generale presso la Corte di giustizia Nils Wahl nella causa Halalambidis (C-270/13; poi decisa in modo conforme con sentenza del 10 settembre 2014) dove si legge:

*27. Conformemente alla giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «lavoratore» non può essere interpretata diversamente secondo le norme o i principi applicabili nei diversi Stati membri, poiché essa ha una portata autonoma propria del diritto dell'Unione (9). Inoltre, tale nozione deve essere interpretata estensivamente in modo da includere ogni persona che presti attività reali ed effettive, ad esclusione di attività talmente ridotte da porsi come puramente marginali ed accessorie. La caratteristica essenziale di un rapporto di lavoro è data dalla circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione (10).*

*9 – V., tra molte, sentenze del 14 giugno 2012, Commissione/Paesi Bassi (C-542/09, punto 68), nonché del 3 luglio 1986, Lawrie-Blum (66/85, Racc. pag. I-2121, punto 16).*

10 – *V., tra molte, sentenze del 28 febbraio 2013, Petersen (C-544/11, punto 30), nonché Lawrie-Blum, cit., punti 16 e 17.*

84. A ciò si aggiunga che la tesi dell'esistenza di rapporti di lavoro "particolari" a cui non si applicherebbe la Direttiva è stata demolita in modo definitivo dalla pronuncia CGUE Fenoll del 26.03.15 (in causa C-316/13), dove si legge:

*15 Il giudice del rinvio richiama la giurisprudenza della Corte relativa all'articolo 7 della direttiva 2003/88, nonché quella concernente la nozione di «lavoratore» ai sensi dell'articolo 45 TFUE. A tal proposito, detto giudice s'interroga sulla questione se le persone collocate in un centro di aiuto attraverso il lavoro (in prosieguo: un «CAT»), che non hanno lo status di lavoratore dipendente, rientrino nella nozione di «lavoratore» ai sensi del diritto dell'Unione.*

(...)

*20 Così, la Corte ha dichiarato che l'ambito di applicazione della direttiva 89/391 deve essere inteso in modo ampio, con la conseguenza che le deroghe a tale ambito d'applicazione, previste all'articolo 2, paragrafo 2, primo comma, della stessa, devono essere interpretate restrittivamente (v. in tal senso, in particolare, sentenze Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punti 34 e 35, e Commissione/Spagna, C-132/04, EU:C:2006:18, punto 22). Infatti, tali deroghe sono state adottate soltanto allo scopo di garantire il buon funzionamento dei servizi indispensabili alla tutela della sicurezza, della salute e dell'ordine pubblico in caso di circostanze di gravità e di ampiezza eccezionali (sentenza Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punto 21 e la giurisprudenza ivi citata).*

(...)

*24 A tal proposito, per quanto concerne la direttiva 2003/88, occorre rilevare che, come sostenuto dall'avvocato generale nel paragrafo 29 delle sue conclusioni, essa non ha effettuato nessun rinvio alla nozione di «lavoratore» di cui alla direttiva 89/391 né alla definizione di tale nozione quale risultante dalle*

legislazioni e/o prassi nazionali (v., in tal senso, sentenza *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, punto 27).

25 *Ne risulta che, ai fini dell'applicazione della direttiva 2003/88, la nozione di «lavoratore» non può essere interpretata in vario modo, con riferimento agli ordinamenti nazionali, ma ha una portata autonoma propria del diritto dell'Unione (sentenza *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, punto 28).*

(...)

27 *In tale contesto, va ricordato che, secondo una giurisprudenza costante della Corte, la nozione di «lavoratore» nel quadro della direttiva 2003/88 dev'essere definita in base a criteri obiettivi che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate. Pertanto, deve essere qualificata come «lavoratore» una persona che svolga attività reali ed effettive, restando escluse quelle attività talmente ridotte da poter essere definite puramente marginali e accessorie. La caratteristica del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione (v., in tal senso, sentenze *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, punto 28, e *Neidel*, C-337/10, EU:C:2012:263, punto 23).*

(...)

34 *Infatti, secondo una giurisprudenza costante della Corte, né la produttività più o meno elevata dell'interessato né l'origine delle risorse per la retribuzione né, tantomeno, il livello limitato di quest'ultima possono avere alcuna conseguenza sulla qualità di lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione (v. sentenze *Bettray*, 344/87, EU:C:1989:226, punti 15 e 16; *Kurz*, C-188/00, EU:C:2002:694, punto 32, nonché *Trojani*, C-456/02, EU:C:2004:488, punto 16).*

85. Si noti che la sentenza qui citata, fa seguito alle conclusioni dell'avvocato generale il quale pone l'obiettivo di unificare il concetto di lavoratore subordinato. Si legge infatti nelle conclusioni dell'avvocato italiano Paolo Mengozzi:

2. *Richiamo dello stato della giurisprudenza relativa alla nozione di «lavoratore»*

29. *La nozione di lavoratore nel diritto dell'Unione non è univoca, ma varia a seconda del settore di applicazione considerato (25). Orbene, proprio con riferimento alla direttiva 2003/88, la Corte ha già rilevato che quest'ultima non ha effettuato alcun rinvio né alla definizione della nozione di lavoratore fornita dalla direttiva 89/391 né a quella risultante dalle legislazioni e/o prassi nazionali (26). Essa ne ha desunto che «ai fini dell'applicazione della direttiva 2003/88, tale nozione non può essere interpretata in vario modo, con riferimento agli ordinamenti nazionali, ma ha una portata autonoma propria del diritto dell'Unione. Essa dev'essere definita in base a criteri obiettivi che caratterizzino il rapporto di lavoro sotto il profilo dei diritti e degli obblighi delle persone interessate. Orbene, la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceva una retribuzione» (27). La Corte ritiene dunque che il lavoratore cui si rivolge la direttiva 2003/88 venga definito in maniera analoga – fatta salva una piccola differenza che illustrerò in prosieguo – a quello cui è indirizzato l'articolo 45 TFUE (28). Di conseguenza, potrà essere utilmente richiamata, nelle presenti conclusioni, la giurisprudenza classica elaborata dalla Corte in materia di libera circolazione dei lavoratori.*

30. *Inoltre, l'operazione di qualificazione relativa alla nozione di lavoratore deve fondarsi su criteri obiettivi, e tutte le circostanze del caso devono essere valutate nel loro complesso (29). A tal riguardo, la natura giuridica sui generis di un rapporto di lavoro con riguardo al diritto nazionale non può avere alcuna conseguenza sulla qualità di lavoratore ai sensi del diritto dell'Unione. Ciò significa in concreto, nell'ambito della presente causa, che il fatto che le persone disabili che soggiornano in un CAT siano assoggettate solo a talune disposizioni del codice del lavoro non può costituire un ostacolo con riferimento alla potenziale*

qualificazione di suddette persone come «lavoratore» ai sensi della direttiva 2003/88 (30).

31. Infine, la Corte ha dichiarato che «deve essere considerata “lavoratore” ogni persona che presti attività reali ed effettive, ad esclusione di attività talmente ridotte da porsi come puramente marginali ed accessorie» (31). L'accertamento della condizione relativa all'esercizio di attività subordinate reali ed effettive, spetta, in linea di principio, al giudice del rinvio; esso deve fondarsi su criteri obiettivi e su una valutazione complessiva di tutte le circostanze del caso (32); il giudice del rinvio deve assicurarsi, in particolare, che le prestazioni effettivamente svolte rientrino di regola nel mercato del lavoro (33).

25 – Sentenza O'Brien (C-393/10, EU:C:2012:110, punto 30 e la giurisprudenza citata). V. parimenti paragrafo 25 delle conclusioni O'Brien presentate dall'avvocato generale Kokott (C-393/10, EU:C:2011:746).

26 – E contrariamente a quanto lascia intendere il giudice del rinvio: v. sentenza Union syndicale Solidaires Isère (EU:C:2010:612, punto 27).

27 – Sentenza Union syndicale Solidaires Isère (EU:C:2010:612, punto 28).

28 – V. sentenza Neidel (C-337/10, EU:C:2012:263, punto 23).

29 – Sentenza Union syndicale Solidaires Isère (EU:C:2010:612, punto 29).

30 – V., per analogia, sentenza Union syndicale Solidaires Isère (EU:C:2010:612, punto 30).

31 – V., segnatamente, sentenza Trojani (C-456/02, EU:C:2004:488, punto 15).

32 – Sentenza Trojani (EU:C:2004:488, punto 17).

33 – Sentenza Trojani (EU:C:2004:488, punto 24).

86. Dunque la sentenza Fenoll costituisce l'elaborazione della Corte europea in tema di rapporto di lavoro subordinato dalla quale non si può prescindere.

87. Nessun dubbio, quindi, che i rapporti di cui è causa, prima facie e, comunque, a seguito della eventualmente necessaria istruttoria, siano da considerare a tutti gli effetti ordinari rapporti di lavoro a tempo determinato, con ogni effetto ai fini delle provvidenze che si vanno ad esplicitare.

## **SULLA SITUAZIONE DEGLI LSU NELL'ORDINAMENTO NAZIONALE**

88. Come si è visto sopra, secondo la legislazione italiana il rapporto di LSU non è e non può trasformarsi in un rapporto di lavoro subordinato.

89. La giurisprudenza della Corte di Cassazione italiana, sino a poco tempo fa prevalente (cfr., per tutte, Cass. 23316, 23317 e 23318 del 2015), ha interpretato in modo rigido la disposizione legislativa:

*«Avverso la decisione di rigetto della domanda, la lavoratrice proponeva gravame e, la Corte di appello di Venezia, in parziale riforma della decisione impugnata, condannava il Ministero al pagamento, in favore dell'appellante, della complessiva somma di Euro 6.607,18, oltre accessori di legge, ritenendo che, essendo stata accertata una "deviazione" in fatto dell'utilizzo delle prestazioni lavorative rispetto alle specifiche delimitazioni di cui ai progetti, doveva trovare applicazione la disciplina sul diritto alla retribuzione, in relazione al lavoro effettivamente svolto, prevista dall'art. 2126 c.c., nulla potendo, invece, essere riconosciuto a titolo di contributi previdenziali.*

(...)

*Occorre premettere che le Sezioni Unite di questa Corte con la sentenza n. 3 del 2007 hanno diffusamente esaminato la natura e finalità dei contratti di cui è causa, rilevando che per la dottrina il lavoro socialmente utile, che presenta peculiarità ben distinte dai tradizionali modelli di tutela sociale della disoccupazione, va equiparato ad un modello di matrice nordamericana definito di workfare, basato sull'idea che la tutela sociale al disoccupato costituisce un diritto condizionato ad una prestazione di lavoro "fuori mercato" in attività socialmente utili, oltre che ad un dovere di attivarsi personalmente per uscire dall'assistenza.*

(...)

*Le Sezioni Unite nella sentenza n. 3/2007 richiamata hanno quindi concluso che correttamente la dottrina giuslavoristica ha parlato nel caso in esame di un rapporto giuridico previdenziale, che viene disciplinato da una legislazione volta a garantire al lavoratore diritti, che trovano il loro fondamento nel disposto dell'art. 38 Cost.; il che impedisce al suddetto lavoratore, impegnato in attività presso le amministrazioni pubbliche, la rivendicazione nei confronti di dette amministrazioni*

*di un rapporto di lavoro subordinato, e dei suoi consequenziali diritti. In altri termini il lavoratore socialmente utile, svolgendo la sua attività per la realizzazione di un interesse di carattere generale, ha diritto ad emolumenti, cui non può riconoscersi natura retributiva, ma come si è già detto natura previdenziale (cfr. in tali termini Cass. 9.10.2014 n. 21311).*

(...)

*Va quindi ribadito il principio già affermato da questa Corte in numerose occasioni, secondo il quale va escluso che il rapporto dei lavoratori socialmente utili si possa configurare come rapporto di lavoro subordinato (Cass. n. 21936 del 19/11/2004, n. 14334 del 15/06/2010, n. 9811 del 14/06/2012 (ord.), n. 2605 del 05/02/2013, n. 23061 del 10/10/2013)».*

90. Come si vede la Corte di cassazione, pur non essendo contestato in fatto che il rapporto di lavoro esaminato avesse deviato dal progetto iniziale, nella giurisprudenza maggioritaria escludeva radicalmente la possibilità di riconoscere un rapporto di lavoro subordinato, anche solo ai fini del riconoscimento dell'art. 2126 del codice civile italiano che così dispone:

*2126. Prestazione di fatto con violazione di legge - [1] La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa.*

*[2] Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.*

91. La Corte di cassazione italiana ha recentemente modificato in parte tale orientamento con la pronuncia della sezione lavoro, n. 17101 dell'11.07.17 (all. 10), con la quale la Corte ha affermato il seguente principio di diritto:

*"In tema di occupazione di lavori socialmente utili o per pubblica utilità, la qualificazione normativa di tale rapporto speciale, avente matrice assistenziale e componente formativa, non esclude che in concreto il rapporto possa avere le*

*caratteristiche di un ordinario rapporto di lavoro subordinato con conseguente applicazione dell'art. 2126 c.c. e, ai fini della qualificazione come rapporto di lavoro prestato di fatto alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione, rileva che il lavoratore risulti effettivamente inserito nell'organizzazione pubblicistica ed adibito ad un servizio rientrante nei fini istituzionali dell'Amministrazione.*

92. La Corte italiana ha così equiparato la situazione di fatto venutasi a creare a seguito del distorto utilizzo dei rapporti di lavoro socialmente utili, riconoscendo ai dipendenti così impiegati presso gli enti utilizzatori le stesse condizioni dei loro colleghi di ruolo.
93. Tale pronuncia, allo stato isolata, ha comunque parzialmente risolto i problemi dei lavoratori socialmente utili, poiché l'eventuale riconoscimento delle sole differenze retributive – unicamente richiamate dall'art. 2126 del codice civile - rispetto ad un lavoratore comparabile non sembra risolvere il problema della mancata copertura contributiva e previdenziale, pur in presenza di un ordinario rapporto di lavoro subordinato.
94. Nell'ordinamento italiano, infatti, a differenza di quello europeo, il trattamento pensionistico è considerato trattamento diverso (denominato "previdenziale") da quello retributivo e dal quale, come si è visto, i lavoratori socialmente utili sono parzialmente esclusi.
95. Inoltre, il riconoscimento delle differenze retributive non risolve la questione dell'abuso nell'utilizzo dei contratti a termine.
96. I lavoratori socialmente utili, infatti, sono per definizione dipendenti il cui contratto non è a tempo indeterminato, ma costituito da un susseguirsi di rapporti, via via rinnovati normalmente senza soluzione di continuità.
97. Una tale situazione – una volta riconosciuta la natura subordinata del rapporto – dovrebbe comportare la presa d'atto del verificarsi di un abuso ai sensi della clausola 5 della Direttiva UE n. 70 del 1999 e ciò poiché l'utilizzo del lavoratore in

mansioni proprie, dunque stabili e permanenti, dell'ente utilizzatore dimostra l'assenza di ragioni oggettive.

98. Peraltro la normativa non comporta limiti nella reiterazione dei rapporti né è rinvenibile la fissazione di una durata massima del rapporto, come dimostrano i rapporti tuttora in essere con gli enti utilizzatori.

99. Viceversa, la formulazione formale dell'art. 2126 del codice civile, come già si è visto, si ferma all'aspetto retributivo escludendo dunque ogni tutela per l'abuso ex clausola 5, violando così la Direttiva UE n. 70 del 1999.

100. L'attuale situazione va peraltro completata ricordando che la recente riforma "Madia" (dal nome del Ministro proponente), ovvero il decreto legislativo 75 del 25.05.17 («Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche»).

101. L'art. 20 di tale decreto (all. 11), titolato «Superamento del precariato presso le pubbliche amministrazioni» prevede, al comma 14:

*14. Le assunzioni a tempo indeterminato disciplinate dall'articolo 1, commi 209, 211 e 212, della legge 27 dicembre 2013, n. 147<sup>3</sup> sono consentite anche nel triennio 2018-2020. Per le finalità di cui al presente comma le amministrazioni interessate possono utilizzare, altresì, le risorse di cui ai commi 3 e 4 o previste da leggi regionali, nel rispetto delle modalità, dei limiti e dei criteri previsti nei commi citati. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali calcolano la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni. Le amministrazioni interessate possono applicare la proroga degli*

---

<sup>3</sup> Norme che avevano già previsto una possibilità di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ma che, per il cambio di governo avvenuto in quell'anno, era rimasta del tutto inattuata.

*eventuali contratti a tempo determinato secondo le modalità previste dall'ultimo periodo del comma 4.*

102. Tale intervento legislativo lascia dunque aperta la possibilità di regolarizzare al situazione dei lavoratori socialmente utili ma, come si vede, si tratta di una possibilità la cui realizzazione è rimessa alla volontà degli Enti utilizzatori, che dunque possono decidere di procedere o meno alla stabilizzazione ovvero procedervi in parte, con le conseguenti discriminazioni che possono verificarsi.

103. E, comunque, la stabilizzazione riguarda solo il futuro e non certo il passato, soprattutto laddove non è in gioco il risarcimento per l'abuso nell'utilizzo dei contratti a termine, ma le differenze retributive maturate (ed integralmente dovute, non applicandosi la prescrizione in mancanza di stabilità del rapporto di lavoro) e la possibile regolarizzazione della posizione contributiva.

### **LE VIOLAZIONI DELLA CARTA SOCIALE EUROPEA DI CUI SI CHIEDE L'ACCERTAMENTO AL COMITATO EUROPEO DEI DIRITTI SOCIALI**

104. Il diritto al lavoro e a condizioni di lavoro eque e dignitose, è stato espressamente previsto dalla legislazione italiana a livello costituzionale ed è ampiamente riconosciuto e tutelato dalla Carta Sociale Europea.

105. L'USB ha diritto, come associazione sindacale, di intraprendere azioni a protezione degli interessi occupazionali degli associati anche nell'ambito dei giudizi nazionali, come ha fatto (v. Corte EDU, Unison c. Regno Unito, 10 gennaio 2002, ricorso n. 53574/99).

106. L'USB ha patrocinato, a mezzo dei suoi legali diverse cause avanti ai giudici siciliani senza ottenere alcuna tutela per i lavoratori precarizzati aderenti al sindacato, con inevitabili riflessi sulla sua credibilità.

107. La giurisprudenza dei giudici italiani, soprattutto quella della Corte di Cassazione, nei confronti di lavoratori precari, impiegati part time rende del tutto insostenibile tale situazione, anche se rimane aperta, come si è visto, la sola possibilità di un

riconoscimento sotto il profilo retributivo, restando indefinita la copertura contributiva e quella lavorativa nonostante, lo si ripete, i lavoratori socialmente utili occupino nelle Regioni italiane indicate posti stabili e permanenti.

108. La situazione legislativa e giurisdizionale italiana implica quindi una gravissima **violazione delle** seguenti norme **della Carta Sociale Europea:**

- **articolo 1**, impegni nn.1 e 2, poiché lo Stato italiano è venuto meno sia all'impegno di riconoscere tra i suoi principali obiettivi e responsabilità, per decine di migliaia lavoratori pubblici inseriti nell'attività istituzionale degli enti locali siciliani e campani la stabilità lavorativa consentita dall'esistenza e dallo svolgimento da parte loro, da anni, di mansioni per le quali esiste un posto di lavoro vacante, la realizzazione ed il mantenimento del livello più elevato e più stabile possibile dell'impiego in vista della realizzazione del pieno impiego, sia all'impegno di tutelare in modo efficace il diritto di detti lavoratori di guadagnarsi la vita con un lavoro liberamente intrapreso, precarizzando invece il lavoro nella triplice veste di legislatore, giudice e datore di lavoro, nonché controllore dell'applicazione del diritto dell'Unione europea in Italia;
- **articolo 4**, impegni nn.1 e 4, poiché lo Stato italiano è venuto meno, come datore di lavoro, sia all'impegno di riconoscere a decine di migliaia di lavoratori precari siciliani e campani una retribuzione sufficiente tale da garantire ad essi e alle loro famiglie un livello di vita dignitoso, facendo dipendere la loro retribuzione da contributi regionali rinnovati anno per anno e spesso con grave ritardo e con retribuzioni sempre ai minimi contrattuali senza il riconoscimento della progressione di carriera in ragione del servizio già svolto, sia all'impegno di riconoscere il diritto dei lavoratori ad un ragionevole periodo di preavviso nel caso di cessazione del lavoro;
- **articolo 5**, perché lo Stato italiano non ha garantito la libertà dei lavoratori siciliani di costituire organizzazioni nazionali come la USB per la protezione dei loro interessi economici e sociali ed aderire a queste organizzazioni, avendo la legislazione nazionale pregiudicato questa libertà e operato attraverso la giurisdizione siciliana in modo da pregiudicarla, addirittura vanificando le regole di legge e di contratto collettivo che riconoscevano i diritti dei lavoratori;

- **articolo 6**, impegno n.4, perché lo Stato italiano attraverso la sua legislazione e la sua giurisdizione non ha riconosciuto di fatto il diritto dei lavoratori precari socialmente utili siciliani e campani d'intraprendere azioni collettive attraverso la reclamante USB in caso di conflitti d'interesse, perché all'azione collettiva (prevista dalla stessa legge) esercitata davanti alla Corte di giustizia Ue (e riconosciuta dalle pronunce Fenoll , Betriesbstrat der Ruhlandklinik GmbH., O'Brien e Sibilio) è stata privata dei suoi effetti di tutela dei diritti, negati dalla legislazione e dalla magistratura italiana;
- **articolo 24**, perché lo Stato italiano, come datore di lavoro e attraverso la sua legislazione e la sua giurisdizione, per decine di migliaia di lavoratori socialmente utili siciliani e campani assunti illegittimamente a tempo determinato su posti vacanti in organico, non ha riconosciuto né il diritto di non essere licenziati senza un valido motivo legato alle loro attitudini o alla loro condotta o basato sulle necessità di funzionamento dell'organizzazione degli uffici pubblici o del servizio, né il diritto dei predetti lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione, impedendo, altresì, anche il diritto di ricorso davanti ad un organo imparziale.
- **dell'art. E in combinato disposto con l'art. 12§1** della Carta nei confronti di coloro che sono assunti quali lavoratori socialmente utili nelle regioni Sicilia e Campania e che non dispongono di copertura sociale alternativa

109. Ciascuna delle violazioni della Carta Sociale Europea innanzi segnalate sono state commesse in combinato disposto con la violazione dell'**articolo E della Carta Sociale Europea** e dell'impegno dello Stato italiano di **non discriminazione** dei lavoratori socialmente utili siciliani e campani, ad essere immessi in ruolo a tempo indeterminato presso la pubblica amministrazione che li utilizza, rispetto ai lavoratori nel settore privato che vengono stabilizzati ai sensi dell'art.5, comma 4-*bis*, d.lgs. n.368/2001.

\*

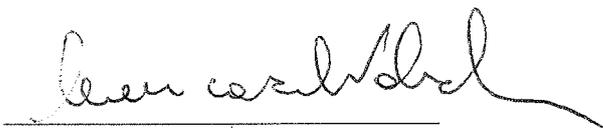
Si allega al reclamo la seguente documentazione, già indicata in narrativa:

- 1- statuto dell'USB ;
- 2- Dichiarazione Aran rappresentatività USB

- 3- D.L. 28.05.81 n. 244
- 4- L. 19.04.94 n. 299
- 5- L. 223/1991
- 6- D.L. 510/1996
- 7- Dichiarazione Ass. lav. Sicilia 14.07.15
- 8- Delibera Reg. Campania 26.09.17
- 9- Elenco possibili stabilizzandi Campania
- 10- Cass. 17101/2017
- 11- L. 75/2017, art. 20

Roma, 31 luglio 2018

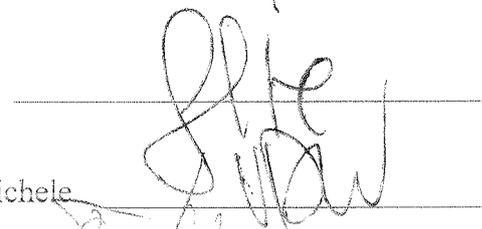
Daniela Mencarelli



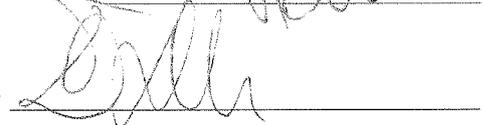
Sergio Galleano



Vincenzo De Michele



Ersilia De Nisco



Federico D'Elia

