



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



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

30 septembre 2021

Pièce n° 6

Unione sindacale di base –settore pubblico impiego (USB) c. Italie
Réclamation n° 153/2017

**REPONSE DE L'UNIONE SINDACALE DI BASE –SETTORE
PUBBLICO IMPIEGO (USB)
AUX QUESTIONS DU COMITE
(traduction fournie par l'USB)**

Enregistrée au Secrétariat le 29 septembre 2021

Department of the European Social Charter
Coordinator of Collective Complaints – Laurent Viotti
DGI – Directorate of Human Rights
Council of Europe
F-67075, Strasbourg Cedex

*

OBSERVATIONS

En réponse à votre communication du 8 juillet 2021 relative à la plainte Unione sindacale di base (USB) v. Italie, plainte n° 153/2017.

*

Nous faisons référence à tout ce qui est exposé dans la plainte déposée le 10 juillet 2017.

Le but de ces commentaires est de répondre brièvement aux questions soulignées dans la demande de clarification faite le 8 juillet 2021.

1. Limites applicables aux contrats à durée déterminée - nombre maximal de contrats et durée maximale des contrats.

Comme ce Comité le saura sans doute (il est fait référence à ce qui a été récemment décidé dans l'avis 146/2017 du 7 juillet 2021 prononcé sur la plainte présentée par le syndicat scolaire italien Anief et rendu public le 19 janvier 2021), l'État italien, par le biais du décret législatif (ci-après décret législatif) n° 81 de 2015, art. 19, a modifié l'ancien régime des contrats à durée déterminée constitué par le décret législatif n°368/2001 en établissant à la fois une durée maximale de 36 mois, sans qu'il soit nécessaire d'indiquer les raisons objectives justifiant l'apposition d'un terme au contrat de travail, et en prévoyant qu'il se transforme en un terme indéfini lorsque ce terme est dépassé.

L'article 19 du décret législatif 81/2015 a ensuite été soumis à plusieurs modifications (trop nombreuses, ne serait-ce que pour les résumer ici). Il suffit ici de constater qu'à ce jour, suite aux modifications apportées, ce texte est en vigueur :

"Une durée n'excédant pas douze mois peut être imposée à un contrat de travail. Le contrat peut être d'une durée plus longue, mais n'excédant pas 24 mois, uniquement en présence d'au moins une des conditions suivantes :

(a) des besoins temporaires et objectifs, sans rapport avec l'activité ordinaire, ou des besoins de remplacement d'autres travailleurs ;

b) les besoins liés à un accroissement temporaire, significatif et non programmable de l'activité ordinaire.

(...)

1-bis. En cas de stipulation d'un contrat d'une durée supérieure à douze mois en l'absence des conditions visées au paragraphe 1, le contrat est transformé en un contrat à durée indéterminée à compter de la date à laquelle la durée de douze mois est dépassée.

2. Sauf dispositions contraires des conventions collectives, et à l'exception des activités saisonnières visées à l'article 21 paragraphe 2, la durée des relations de travail à durée déterminée entre un même employeur et un même travailleur, résultant d'une succession de contrats, conclus pour l'exécution de tâches de même niveau et de même catégorie juridique et quelles que soient les périodes d'interruption entre un contrat et le suivant, ne peut dépasser 24 mois. Pour le calcul de cette période, il est également tenu compte des périodes

d'affectation à un travail de même niveau et de même catégorie juridique entre les mêmes personnes dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée. Si la limite de 24 mois est dépassée, soit à la suite d'un seul contrat, soit à la suite d'une succession de contrats, le contrat est transformé en contrat à durée indéterminée à compter de la date de dépassement.

3. Sans préjudice des dispositions du paragraphe 2, un autre contrat à durée déterminée entre les mêmes personnes, d'une durée maximale de douze mois, peut être conclu auprès de l'office territorial du travail compétent. En cas de manquement à la procédure ci-dessus, ainsi que de dépassement de la durée établie dans le même contrat, celui-ci est transformé en contrat à durée indéterminée à compter de la date de sa conclusion.

4. À l'exception des rapports de travail d'une durée maximale de douze jours, la fixation d'un délai dans un contrat est sans effet si elle n'est pas faite par écrit, dont une copie doit être remise par l'employeur au travailleur dans les cinq jours ouvrables suivant le début du travail. L'acte écrit doit, en cas de renouvellement, préciser les exigences visées au paragraphe 1 sur la base desquelles il a été conclu ; en cas de prorogation de la même relation, cette indication n'est nécessaire que lorsque la durée totale dépasse douze mois. 5. L'employeur informe les travailleurs à durée déterminée, ainsi que les représentants syndicaux d'entreprise ou la représentation syndicale unitaire, des postes vacants dans l'entreprise, selon les modalités définies par les conventions collectives."

Comme on peut le constater, la législation, bien que pire que le précédent décret législatif 368/2001, semble être essentiellement conforme à la directive 1999/70/UE. Le problème reste que cette réglementation ne s'applique pas aux contrats de travail conclus avec des organismes publics, pour lesquels l'article 36 du décret législatif n° 165/2001 (loi consolidée sur l'emploi public) continue de s'appliquer, interdisant la transformation du rapport de travail en un rapport à durée indéterminée même en cas d'abus, en raison du fait que l'article 87 de la Constitution italienne prévoit que l'accès aux fonctions publiques ne peut avoir lieu qu'à la suite d'un concours.

En particulier, ledit article 36 prévoit que :

"1. Pour les besoins liés à leurs exigences ordinaires, les administrations publiques embauchent exclusivement avec des contrats de travail subordonnés à durée indéterminée suivant les procédures de recrutement prévues à l'article 35.

2. ((Les administrations publiques peuvent conclure des contrats de travail subordonnés à durée déterminée, des contrats de formation et de stage et des contrats de location de personnel à durée déterminée, ainsi que recourir aux formes souples de contrat prévues par le code civil et les autres lois sur les relations de travail dans les entreprises, exclusivement dans les limites et selon les modalités prévues pour leur application dans les administrations publiques. Les administrations publiques ne peuvent conclure les contrats visés à la première phrase du présent paragraphe que pour des besoins avérés ayant un caractère exclusivement temporaire ou exceptionnel et dans le respect des conditions et modalités de recrutement établies par l'article 35. Les contrats de travail à durée déterminée peuvent être conclus dans le respect des articles 19 et suivants du décret législatif n° 81 du 15 juin 2015, à l'exclusion du droit de préséance qui s'applique uniquement au personnel recruté selon les modalités prévues à l'article 35, alinéa 1, lettre b), du présent décret. Les contrats d'administration du travail à durée déterminée sont régis par les articles 30 et suivants du décret législatif n° 81 du 15 juin 2015, sans préjudice de toute autre discipline prévue par les conventions collectives nationales de travail)). Il n'est pas possible d'utiliser l'administration du travail pour l'exercice de fonctions de gestion et d'exécution. Afin de prévenir le phénomène de l'emploi précaire, les administrations publiques, dans le respect des dispositions du présent article, signent des contrats à durée déterminée avec les lauréats et les lauréates de leurs listes existantes pour les concours publics à durée indéterminée. L'application de l'article 3, paragraphe 61, troisième phrase, de la loi 350 du 24 décembre 2003 est autorisée, sans préjudice de la

sauvegarde de la position occupée dans la liste de classement par les lauréats et les candidats aptes au recrutement à durée indéterminée.

((2-bis. Les références faites par le décret législatif n° 81 du 15 juin 2015 aux conventions collectives doivent être comprises comme faisant référence, en ce qui concerne les administrations publiques, aux conventions collectives nationales conclues par l'ARAN.))

((3. Afin de lutter contre les abus dans l'utilisation du travail flexible, sur la base d'instructions spécifiques fournies par directive du Ministre de la Simplification et de l'Administration Publique, les administrations élaborent, en informant les syndicats en les envoyant à l'Observatoire Paritaire à l'Aran, sans charges nouvelles ou plus importantes pour les finances publiques, un rapport analytique informatif sur les types de travail flexible utilisés, avec l'indication des données d'identification des titulaires du rapport dans le respect de la législation en vigueur sur la protection des données personnelles, à envoyer, avant le 31 janvier de chaque année, aux unités d'évaluation et aux organismes d'évaluation indépendants visés à l'article 14 du décret législatif n° 150 du 27 octobre 2009, ainsi qu'à la présidence du Conseil des ministres et à la Commission européenne. 150 du 27 octobre 2009, ainsi qu'à la Présidence du Conseil des ministres - Département de la fonction publique, qui établit un rapport annuel au Parlement)).

4. Les administrations publiques communiquent également, dans le cadre du rapport visé au paragraphe 3 ci-dessus, les informations relatives à l'utilisation des travailleurs socialement utiles.

5. En tout état de cause, la violation des dispositions impératives relatives au recrutement ou à l'emploi de travailleurs par les administrations publiques n'entraîne pas l'établissement de relations de travail à durée indéterminée avec ces mêmes administrations publiques, sans préjudice des responsabilités et sanctions éventuelles. Le travailleur concerné a droit à une indemnisation pour le préjudice résultant de l'emploi en violation des dispositions obligatoires. Les administrations sont tenues de récupérer les sommes versées à ce titre auprès des gestionnaires responsables, si la violation est due à une faute intentionnelle ou à une négligence grave. Les dirigeants agissant en violation des dispositions du présent article sont également responsables en vertu de l'article 21 du présent décret. Ces manquements sont pris en compte lors de l'évaluation de la performance du gestionnaire conformément à l'article 5 du décret législatif n° 286 du 30 juillet 1999.

5-bis. ((COMMA ABROGÉ PAR DÉCRET LÉGISLATIF 25 MAI 2017, n° 75)).

5-ter. ((COMMA ABROGÉ PAR D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75)).

5-quater. Les contrats de travail ((...)) mis en place en violation du présent article sont nuls et non avenus et engagent la responsabilité civile. Les dirigeants agissant en violation des dispositions du présent article sont également responsables en vertu de l'article 21. Le cadre responsable d'irrégularités dans l'utilisation du travail flexible peut ne pas recevoir la rémunération du résultat".

Il s'ensuit que les administrations publiques (et, depuis peu, la discipline susmentionnée, selon la Cour de cassation, s'applique également aux entreprises privées dont la propriété peut être retracée jusqu'à la commande publique) peuvent embaucher à durée déterminée sans limite, sans aucun danger que les relations en question se transforment en une relation à durée indéterminée (comme cela se passe en Sicile : sur ce point, veuillez-vous référer à ce qui a été largement exposé dans la plainte du 10 juillet 2017).

2. Recours en cas de dépassement de la durée maximale des contrats à durée déterminée.

Comme nous l'avons vu, dans le secteur privé, la relation est reclassée en cas de dépassement de la limite maximale (ou en l'absence de raisons objectives, lorsque l'indication ou l'existence de telles raisons est prévue).

Dans le secteur public, ce n'est pas possible mais, comme nous l'avons vu, l'article 36 du décret législatif 165/2001 prévoit la réparation des dommages en cas de recrutement ou d'emploi du travailleur en violation de la loi.

La réparation du préjudice ne peut cependant jamais être une conséquence de l'absence de requalification de la relation puisque, comme l'a rappelé à plusieurs reprises la Cour de cassation (voir l'arrêt 5072/2016 des Sections unies de cette juridiction, doc. 46 annexé à la plainte), *"le dommage n'est pas la perte de l'emploi permanent parce qu'il n'y a jamais eu une telle perspective : en aucun cas, la relation de travail à durée déterminée ne pourrait être convertie en une relation à durée indéterminée parce que l'accès à l'emploi public ne peut se faire - au lieu de passer par un concours public - comme effet, fût-ce en termes de sanctions, d'une situation d'illégalité"* (arrêt précité, point 12 motifs). Même s'il a été recruté à durée déterminée par le biais d'un concours spécifique, dès lors que ce concours n'avait pas été organisé pour un emploi à durée indéterminée.

En particulier, selon la Cour de cassation, le préjudice découle de la perte de chance que le travailleur a subie du fait d'avoir travaillé sous contrat à durée déterminée et se traduit par la possibilité manquée d'accéder à d'autres emplois (dans le secteur privé, par exemple), possibilité qui apparaît comme une conséquence directe de la conclusion du contrat à durée déterminée illicite avec l'administration publique. La charge de prouver l'existence et la quantification de ces dommages incombe strictement à l'employé.

Comme il est facile de le comprendre, une telle situation n'est absolument pas prouvable et, en fait, il n'existe aucune décision judiciaire d'un tribunal italien qui ait accordé de tels dommages à un travailleur qui a été abusé, peut-être pendant 10 ans ou plus.

Dans cette situation, à la suite d'une ordonnance de la Cour de justice (Papalia du 12.12.2013, affaire C-50/13, v. doc. 27 plainte), la Cour de cassation (arrêt Sezioni unite 5072/2016, cit.: voir point 63 plainte) est intervenue dans l'ordre juridique italien comme suit :

(a) Elle a indiqué la même durée alors applicable au secteur privé (ex. article 19 du décret législatif 81/2015 précité), à savoir la durée de trois ans pour établir la limite maximale de la durée des contrats à durée déterminée (durée qui, en outre, à la suite des modifications législatives de l'article 19 du décret législatif 81/2015 précité, au point 1, est de 2018 24 mois) ;

(b) Elle a prévu que, dans le cas d'un tel abus, le travailleur a droit, à titre de dommages et intérêts, à une indemnité d'un montant compris entre 2,5 et 12 salaires mensuels du dernier salaire mensuel contractuel, sans que le travailleur ait à apporter la preuve du préjudice, sans préjudice de la possibilité pour le travailleur de démontrer l'existence d'un préjudice supplémentaire et sa quantification ;

c) Aucun dommage "facilité" dans la preuve n'est dû pour les contrats conclus en violation des raisons objectives justifiant l'imposition du délai ou en cas de conclusion d'un seul contrat, même illégal ;

d) Ces dommages sont " absorbés " en cas de stabilisation (Cass. 22552-22557/2016 : voir avis 147/2021).

Comme on peut le constater, avec quatre sommes d'argent (12 mois de salaire au maximum), on sanctionne en fait une situation précaire qui, comme le précise la plainte (voir les points 50 et suivants), a pu durer même plus de 15 ans.

En outre, comme le précise la plainte (voir points 65 et suivants), la jurisprudence des tribunaux siciliens a continué à défendre la spécificité des contrats conclus par les collectivités locales de cette région.

Sur ce point, il convient de préciser ici que la Cour de cassation italienne est intervenue après le dépôt de la plainte (voir l'arrêt 25673 du 17.10.2017, **ann.1**), a réformé les arrêts des cours d'appel siciliennes et désormais les travailleurs précaires siciliens se voient au moins attribuer la réparation des dommages établie par la Cour de cassation dans l'arrêt Sezioni Unite 5072/2016.

Paradoxalement, cependant, dans de nombreux cas, l'effet est que l'agence utilisatrice, confrontée à la condamnation à payer une compensation, met fin aux relations à durée déterminée. Voir, sur ce point, le cas des employés de la municipalité de Mazara del Vallo, qui n'ont pas vu leur contrat à durée déterminée renouvelé et ont été réintégrés par le tribunal de Marsala (**ann. 2**), mais le jugement a été annulé par la cour d'appel de Palerme (**ann. 3**) qui a fait appel. L'affaire est maintenant devant la Cour de cassation.

Il faut préciser que les travailleurs de Marsala occupaient des emplois stables et permanents au sein de l'administration municipale et, en effet, ont ensuite, encore une fois paradoxalement, été stabilisés, mais ils sont restés sans travail et sans salaire de janvier à décembre 2018, car leur contrat à durée déterminée n'a pas été renouvelé pour cette année-là.

3. Les processus de stabilisation de ces dernières années

La situation intolérable de ces dernières années (celle visée par la présente plainte, celle visée par l'avis 147/2021 et bien d'autres encore qui font l'objet de diverses plaintes toujours pendantes : voir, par exemple, n° 141 /17, 146/17,159/18, 170/18 et 200/21) a ainsi contraint l'État italien à intervenir avec une énième stabilisation (qui faisait suite aux décrets-lois 101 et 104 de 2013, point 40 de la plainte, qui prévoyaient la possibilité d'une stabilisation qui suivait celles déjà intervenues avec la loi 296 de 2006 suite à l'arrêt Marrosu et Sardino de la Cour de justice - voir point 9 de la plainte - et qui avait déjà prévu la possibilité d'une stabilisation dans le futur. point 9 plainte - et qui ont anticipé ceux de la loi 107/2015 dans le secteur scolaire suite à l'arrêt Mascolo de la Cour de justice, voir doc. 43 plainte).

En 2017, en effet, a été approuvé le décret législatif 75/2017 qui, dans son article 20, a permis une stabilisation générale supplémentaire pour ceux qui avaient plus de 36 mois d'emploi à durée déterminée dans les administrations publiques.

Le problème était - et reste - que les stabilisations sont entièrement laissées à la volonté de l'entité utilisatrice, comme le confirme l'État italien dans ses observations du 31 mars 2018 au point 10 (" De toute évidence, cette disposition a pour objectif de favoriser le reclassement avec contrat à durée indéterminée ") et toutes les entités siciliennes n'ont pas procédé à la régularisation des relations.

Au contraire, il y a eu de nombreuses situations dans lesquelles l'organisme utilisateur a interrompu les relations en cours, ne procédant à la stabilisation que de ceux qui ont été " incités " à signer une renonciation aux dommages et intérêts pour ne pas perdre leur emploi (voir la situation des travailleurs de la municipalité d'Agira qui sont actuellement en litige : **ann. 4**).

Des situations qui s'ajoutent aux défaillances déjà constatées par le Comité dans l'avis rendu dans la plainte 146/2017 du 7 juillet 2021 sur les écoles qui a déjà été mentionnée et qui rendent la situation des travailleurs précaires siciliens encore plus insupportable.

La situation de non-respect substantiel de la part de l'État italien, dans les termes indiqués dans la plainte, en particulier dans le domaine territorial de la Sicile, qui a constitué et constitue l'objet de la plainte, existe donc toujours et l'USB insiste pour que le Comité se prononce.

4. La législation sicilienne sur laquelle des éclaircissements ont été demandés dans la communication du 8 juillet 2021

Ce comité a également demandé des commentaires sur deux mesures législatives régionales, en particulier sur l'article 77 de la loi régionale (ci-après loi régionale) n° 17 du 28.12.2004 et l'article 5 de la loi régionale n° 24 du 29.12.2010.

Il convient de noter ici que la Région de Sicile est une Région à statut spécial et qu'elle a donc la possibilité, prévue par la Constitution, de légiférer en matière de travail et de sécurité sociale.

Cela explique la production torrentielle de textes législatifs, qui seront brièvement évoqués au point 5 ci-dessous afin de donner au Comité une image plus claire.

Les deux mesures visées par la demande d'explications contiennent une disposition qui exempte les contrats conclus dans un contexte régional des dispositions nationales relatives aux contrats à durée déterminée (décret législatif 368/2001, devenu décret législatif 81/2015 qui l'a remplacé) et, par conséquent, également de celles de la directive européenne 1999/70.

L'USB a déjà fait référence à cette question dans sa plainte (points 50 à 53) et, de toute façon, ces dispositions ont déjà été, en fait, écartées par la Cour de Cassation, postérieurement au dépôt de la plainte, dans l'arrêt précité 25673/2917 de la Cour de Cassation et par la Cour Constitutionnelle n° 96/2019 qui, tout en déclarant l'irrecevabilité de la question de constitutionnalité de l'article 77 de la loi régionale n° 17/2004, a précisé l'application directe et obligatoire de la législation européenne également aux contrats à durée déterminée siciliens.

Mais cela, comme on l'a dit, n'a pas résolu le problème, puisqu'aucune stabilisation générale des travailleurs siciliens n'a été prévue (laissée, répétons-le, à la seule volonté de l'organisme stabilisateur), tous occupant depuis plus de 15 ans des postes au moins stables et permanents au sein des organismes utilisateurs, postes qui, conformément à sa législation, auraient dû faire l'objet d'un appel d'offres et être attribués à du personnel employé à titre permanent (voir les exemples des communes siciliennes de Regalbuto, Barcellona Pozzo di Gotto et Agrigente cités au point 54 de la plainte).

5. Les développements ultérieurs de la législation sicilienne et l'impact qui en résulte sur la situation couverte par la plainte

Sans vouloir soulever de nouvelles questions, comme le demande la communication du 8 juillet 2021 de ce Comité, il convient d'ajouter que d'autres évolutions législatives ont affecté la situation précaire des travailleurs siciliens et dont il semble opportun d'informer le Comité.

Le législateur sicilien est intervenu à plusieurs reprises dans la législation régionale sur les relations de travail précaires, surtout depuis 2014, mais sans jamais élaborer une discipline organique qui aborderait et résoudrait définitivement le phénomène complexe de l'emploi précaire public sicilien (l'emploi précaire public de longue durée présent en Sicile depuis 1988 avec l'article 22 de la loi régionale n° 36 du 21 septembre 1990 : **ann. 5**, ainsi que toutes les législations indiquées ci-dessous dans l'ordre de présentation).

L'article 30 de la loi régionale n° 5 du 28 janvier 2014, en transposant dans la législation régionale le décret-loi n° 101/2013 (voir ci-dessus, point 1), a abrogé toute la législation régionale antérieure (paragraphe 6 art. 30), qui jusqu'en 2013 avait garanti des contributions régionales ordinaires aux collectivités locales siciliennes, pour la stipulation de contrats de travail à durée déterminée, en le remplaçant au paragraphe 7 par la création d'un fonds extraordinaire destiné à compenser les déséquilibres financiers des collectivités locales, résultant de l'abrogation de la législation régionale précédente, pour le cofinancement de contrats à durée déterminée.

Une nouvelle intervention en la matière a été adoptée par le Législateur sicilien, avec les articles 3 et 4, de la loi régionale 29 décembre 2016 n°. 27, où la Région reconnaît les contributions régionales aux fins de la prolongation des contrats à durée déterminée et des activités Asu (travailleurs engagés officiellement dans des Activités d'Utilité Sociale, qui sont également embauchés à durée déterminée par les différentes collectivités locales pour des activités de formation et de recyclage mais qui restent, sous-payés, à travailler chez les collectivités cédantes jusqu'à présent avec les fonctions d'un travailleur ordinaire) aux fins de la stabilisation des relations de travail précaires. La nouvelle règle, d'une certaine manière, semblait anticiper le même décret législatif 25 mai 2017 n° 75 (voir ci-dessus, point 3), en introduisant le principe de la prolongation des rapports de travail visant la stabilisation, mais ce principe n'a jamais été suivi, par les

Autorités locales, car les rapports de travail ont été prolongés sans solution de continuité et sans aucune stabilisation effective et définitive.

En ce qui concerne les travailleurs Asu, une autre intervention a été faite avec l'art. 11 de la loi régionale n° 8 du 9 mai 2017, qui renouvelle l'adoption des plans de sortie des travailleurs du pool des travailleurs précaires publics siciliens, mais sans avoir une application effective et concrète, en raison du manque de couverture financière et de la difficile soutenabilité économique et financière par les Autorités locales, en raison des contraintes de finances publiques à respecter, de la stabilisation des rapports de travail précaires à court, moyen et long terme.

Une autre intervention est l'article 26 de la loi régionale n° 8 du 8 mai 2018, qui applique le décret législatif 75/2017 susmentionné dans le système régional, prévoyant que les Collectivités locales qui activent les procédures de stabilisation des rapports de travail à durée déterminée avec une contribution extraordinaire de 20 ans et en tout cas jusqu'en 2038. Ce financement, adopté sans aucune couverture financière concrète lorsqu'il sera pleinement opérationnel, comme en témoigne le même paragraphe 8 de l'article 26 et toute la procédure complexe de décaissement annuel, liée aux changements continus dans le budget de la région, a créé de nombreux problèmes pour les autorités locales (en particulier celles en détresse financière et avec le plan de rééquilibrage financier pluriannuel adopté) qui ont commencé et terminé le processus de stabilisation des relations de travail (tous à temps partiel 18-24 heures par semaine) précaires avec des salaires très bas et encore bien en dessous de 1000 euros par mois.

Même l'article 22 de la loi régionale n° 1 du 22 février 2019 relative à la stabilisation des relations de travail précaires n'est pas intervenu sur ce point, laissant inchangé le mode de cofinancement de la Région. Le même législateur sicilien est ensuite intervenu avec la loi régionale n° 33 du 28 décembre 2020, qui, à l'article 1, alinéa 11, lettre a), a réduit de plus de 20 millions d'euros le fonds extraordinaire qui finançait toutes les mesures de sortie des travailleurs précaires publics siciliens, et a créé un certain nombre de problèmes pour les autorités locales siciliennes, pour le cofinancement des rapports de travail, la prolongation pour l'année 2021 et la stabilisation des mêmes rapports de travail.

Enfin, l'article 36 de la loi régionale n° 9 du 15 avril 2021, qui a été approuvée par le législateur sicilien, pour traiter la question spécifique des travailleurs Asu siciliens (environ 4500 individus travaillant dans les autorités locales régionales. Désamorcer l'histoire impliquant les 270 employés Asu de la BBCC de la région, qui en substance, de la même manière que les employés avec une relation de travail subordonnée de la durée, depuis plusieurs années maintenant fournir des services dans les musées et les parcs archéologiques, à travers des tâches de réception, la garde, guider les visiteurs sur les sites d'intérêt régional, avec une subvention simple de 595 euros par mois. Selon les autorités siciliennes, la décision de la Commission d'accorder une subvention (sous la forme d'une subvention de 595 euros par mois) fait actuellement l'objet d'un recours du président du Conseil des ministres devant la Cour constitutionnelle et, par conséquent, conformément à la pratique sicilienne, son fonctionnement est suspendu jusqu'à la décision de la Cour.

Selon cette contestation, l'article 36 est en contradiction avec les articles 3, 81, alinéa 3, 117, alinéa 2, lettre e) et lettre l), alinéa 3, en ce qui concerne la matière de la "coordination des finances publiques", de la Constitution, ainsi qu'il excède les pouvoirs accordés à la Région Sicile, par l'article 14 lettre q) du Statut spécial, approuvé par le Décret législatif royal n° 455 du 15 mai 1946.

S'agissant de ce dernier aspect, il convient de rappeler que la Cour de justice, dans son arrêt Mascolo du 24 novembre 2014, a déclaré au point 110 que: *"110 À cet égard, il convient de rappeler que, si les considérations budgétaires peuvent fonder les choix de politique sociale d'un État membre et influencer la nature ou la portée des mesures qu'il entend adopter, elles ne constituent toutefois pas en elles-mêmes un objectif poursuivi par cette politique et, partant, ne peuvent justifier l'absence de toute mesure visant à prévenir le recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée successifs au sens de la clause 5, paragraphe 1, de l'accord-cadre (voir, par analogie, Thiele Meneses, C220/12, EU:C:2013:683, point 43 et la jurisprudence qui y est citée)".*

*

Ce qui précède met en évidence la violation flagrante par l'État italien et sa région de Sicile des dispositions de la Charte sociale européenne et de la législation de l'Union européenne sur les relations de travail à durée déterminée, ayant sciemment maintenu des milliers de travailleurs siciliens dans une situation précaire pendant plus de 20 ans et permettant encore à un grand nombre de travailleurs d'être dans cette situation.

POUR CES MOTIFS

nous espérons que la plainte sera retenue et nous restons à la disposition de la Commission pour toute clarification supplémentaire.

Veillez trouver ci-joint :

1. arrêt 25673/2017 de la Cour suprême italienne
2. l'arrêt du tribunal de Marsala
3. arrêt de la Cour d'appel de Palerme
4. recours des travailleurs par la municipalité d'Agira
5. Législation sicilienne citée au point 5 des observations, classée par ordre chronologique.
6. Recours devant la Cour constitutionnelle contre l'article 36 de la loi régionale n° 9/21.

Rome, le 3 septembre 2021

Sergio Galleano

