



Charte  
sociale  
européenne



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

7 September 2021

**Case Document No. 6**

***Unione sindacale di base – settore pubblico impiego (USB) v. Italy***  
Complaint No. 153/2017

**REPLY FROM USB  
TO THE QUESTIONS OF THE COMMITTEE**

**Registered at the Secretariat on 3 September 2021**



## STUDIO LEGALE GALLEANO

20135 MILANO  
C.so Lodi 19  
tel. 02 59902379 r.a.  
fax 02 59902564  
milano@studiogalleano.it

00196 ROMA  
Via Flaminia 109  
tel. 06 37500612  
fax 06 37500315  
roma@studiogalleano.it

---

[sergio.galleano@milano.pecavvocati.it](mailto:sergio.galleano@milano.pecavvocati.it)  
[www.studiogalleano.it](http://www.studiogalleano.it)

Department of the European Social Charter

Coordinator of Collective Complaints – Laurent Viotti

DGI – Directorate of Human Rights

Council of Europe

F-67075, Strasbourg Cedex

\*

### OSSERVAZIONI

In risposta alla Vostra comunicazione del 8 luglio 2021 sul reclamo Unione sindacale di Base (USB) v. Italy, Complaint No 153/2017

\*

Si richiama tutto quanto esposto nel reclamo presentato in data 10 luglio 2017.

Con le presenti osservazioni si intende rispondere sinteticamente alle questioni evidenziate nella richiesta di chiarimenti svolta in data 8 luglio 2021.

#### **1. Limiti applicabili ai contratti a tempo determinato – numero massimo di contratti e durata massima dei contratti.**

Come sicuramente sarà noto a questo Comitato (si richiama quanto recentemente deciso nel parere 146/2017 del 7 luglio 2021 pronunciato sul reclamo presentato dal sindacato italiano della scuola Anief e reso pubblico il 19 gennaio 2021) lo Stato italiano, con il decreto legislativo (di seguito d.lgs.) n. 81 del 2015, art. 19, ha modificato il vecchio regime del contratto a termine costituito dal d.lgs. 368/2001 stabilendo sia una durata massima di 36 mesi, senza necessità di indicazione delle ragioni oggettive che giustificano l'apposizione di un termine al contratto di lavoro, disponendo che questo si trasformi a tempo indeterminato al superamento di detto termine.

L'art. 19 del d.lgs. 81/2015 è stato poi oggetto di diverse modifiche (troppe, anche solo per riassumerle in questa sede. È sufficiente qui precisare che, ad oggi, a seguito delle modifiche apportate questo è il testo vigente:

*"li contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:*

*a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;*

*b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.*

*(...)*

*1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi.*

*2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi. Ai fini del computo di tale periodo si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.*

*3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché' di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.*

*4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi. 5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché' le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che*

*si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi."*

Come si vede, la normativa, pur essendo peggiorata rispetto al precedente d.lgs. 368/2001, pare essere sostanzialmente in linea con la Direttiva 1999/70/UE.

Il problema resta sempre quello che tale disciplina non si applica al contratto di lavoro stipulato con enti pubblici, per i quali continua ad applicarsi l'articolo (di seguito art.) 36 del d.lgs. 165/2001 (Testo unico sul pubblico impiego) che vieta la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato anche in caso di abuso, in ragione del fatto che l'art. 87 della Costituzione italiana prevede che l'accesso ai pubblici uffici può avvenire solo a seguito di concorso.

In particolare, il detto art. 36 dispone che:

*"1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.*

*2. ((Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché' avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro.)) Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.*

**STUDIO LEGALE GALLEANO**

*((2-bis. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN.))*

*((3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.))*

*4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.*

*5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.*

*5-bis. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75)).*

*5-ter. ((COMMA ABROGATO DAL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N. 75)).*

*5-quater. I contratti di lavoro ((...)) posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato".*

Ne consegue che le pubbliche amministrazioni (e, recentemente, la predetta disciplina, secondo la Corte di cassazione, si applica anche alle società private la cui proprietà è riconducibile a controllo pubblico) possono assumere a termine senza limite, senza alcun pericolo che i relativi rapporti si convertano a tempo indeterminato (come accade in Sicilia: sul punto si rinvia a quanto diffusamente esposto nel reclamo del 10 luglio 2017).

## **2. I rimedi previsti in caso di superamento del limite massimo di durata dei contratti a tempo determinato.**

Come si è visto, nel settore privato interviene la riqualificazione del rapporto in ipotesi di superamento del limite massimo (o di assenza di ragioni oggettive, laddove ne sia prevista l'indicazione o la sussistenza), riqualificazione che è disposta dal giudice a fronte di domanda del lavoratore.

Nel settore pubblico ciò non è possibile ma, come si è visto, l'art. 36 del d.lgs. 165/2001 prevede il risarcimento del danno in caso di assunzioni o di impiego del lavoratore in violazione di norme di legge.

Il risarcimento del danno, però, non può mai essere conseguenza della mancata riqualificazione del rapporto poiché, come ha ripetutamente affermato la Corte di cassazione (v. sentenza 5072/2016 delle Sezioni unite di tale organo giurisdizionale, doc. 46 allegato al reclamo), *"il danno non è la perdita del posto di lavoro a tempo indeterminato perché una tale prospettiva non c'è mai stata: in nessun caso il rapporto di lavoro a termine si potrebbe convertire in rapporto a tempo indeterminato perché l'accesso al pubblico impiego non può avvenire - invece che tramite di concorso pubblico - quale effetto, sia pur in chiave sanzionatoria, di una situazione di illegalità"* (sentenza citata, punto 12 motivazione). Addirittura, pure se è stato assunto a termine con uno specifico concorso, poiché detto concorso non era stato indetto per un posto a tempo indeterminato.

In particolare, il danno deriverebbe, secondo la Cassazione, dalla perdita di chance che il lavoratore avrebbe subito per avere lavorato a termine e si concretizzerebbe nella mancata occasione di accedere ad altri posti di lavoro (ad esempio nel settore privato), occasione che risulti essere diretta conseguenza della stipulazione dell'illegittimo contratto a termine con la pubblica amministrazione. Della prova dell'esistenza e della quantificazione di tale danno è rigidamente onerato il lavoratore.

Come è agevole per chiunque comprendere, una simile situazione è del tutto dimostrabile, ed in effetti non vi è alcuna pronuncia giurisdizionale di un qualche giudice italiano che abbia liquidato un qualunque danno di tal tipo a qualche lavoratore abusato, magari per oltre 10 anni e più.



In tale situazione, a seguito di una ordinanza della Corte di giustizia (Papalia del 12.12.2013, causa C-50/13, v. doc. 27 reclamo), la Corte di cassazione (sentenza Sezioni unite 5072/2016, cit.: v. punto 63 reclamo) è così intervenuta sull'ordinamento giuridico italiano:

- a) Ha indicato lo stesso termine all'epoca applicabile al settore privato (ex art. 19 d.lgs. 81/2015, cit.), ovvero quello triennale per stabilire il limite massimo di durata dei contratti a termine (termine che, peraltro, a seguito delle modifiche legislative all'art. 19 del d.lgs. 81/2015 di cui si è detto sopra, al punto 1, è dal 2018 di 24 mesi);
- b) Ha disposto che in ipotesi di tale abuso spetta al lavoratore, a titolo di risarcimento del danno, un'indennità nella misura che va da 2,5 a 12 mensilità dell'ultima retribuzione mensile contrattuale senza necessità che il lavoratore fornisca prova del danno, ferma restando la possibilità per il lavoratore di dimostrare l'esistenza di un danno ulteriore e la sua quantificazione;
- c) Nessun danno "agevolato" nella prova è dovuto per i contratti stipulati in violazione delle ragioni oggettive che giustificano l'apposizione del termine ovvero in caso di stipulazione di un unico contratto, ancorché illegittimo;
- d) Tale danno viene "assorbito" in caso di stabilizzazione (Cass. 22552-22557/2016: v. parere 147/2021).

Come si vede, con quattro soldi (12 mensilità al massimo) viene di fatto sanzionata una situazione di precarietà che, magari è durata, come specificato nel reclamo (v. punti 50 e segg.) anche oltre 15 anni.

Per di più, come specificato nel reclamo (v. punti 65 e segg.), la giurisprudenza dei giudici siciliani continuava a sostenere la speciale natura dei contratti stipulati dagli enti locali di quella regione.

Sul punto va precisato in questa sede che la Corte di cassazione italiana è intervenuta, dopo il deposito del reclamo (v. sentenza 25673 del 17.10.2017, **all. 1**), ha riformato le sentenze delle Corti di appello siciliane e ora ai precari siciliani viene almeno riconosciuto il risarcimento del danno stabilito dalla Corte di cassazione a Sezioni unite 5072/2016.

Paradossalmente, però, in molti casi, l'effetto è che l'ente utilizzatore, a fronte della condanna a corrispondere il risarcimento, pone fine ai rapporti a termine. Si veda, sul punto, la vicenda dei dipendenti del Comune di Mazara del Vallo, che non si sono visti rinnovare i contratti a termine e sono stati reintegrati dal Tribunale di Marsala (**all. 2**), ma la sentenza è stata riformata dalla Corte di appello di Palermo (**all. 3**) che è stata impugnata. Ora la causa è in corso avanti alla Corte di cassazione.

Si noti che i lavoratori di Marsala occupavano posti stabili e permanenti presso l'amministrazione comunale e, in effetti, sono poi stati, sempre paradossalmente, stabilizzati, ma sono rimasti senza lavorare e senza retribuzione dal gennaio al dicembre 2018, perché il loro contratto a termine non è stato rimosso per quell'anno.

### **3. I processi di stabilizzazione degli ultimi anni**

La situazione intollerabile degli ultimi anni (quella di cui al presente reclamo, quella di cui al parere 147/2021 e molte altre oggetto di diversi reclami tuttora pendenti: v., ad esempio, i nn.141/17, 146/17,159/18, 170/18 e 200/21) ha così costretto lo Stato italiano ad intervenire con l'ennesima stabilizzazione (che ha seguito i decreti-legge 101 e 104 del 2013, punto 40 del reclamo, che ha disposto la possibilità di una stabilizzazione che ha fatto seguito a quelle in precedenza già avvenute con la legge 296 del 2006 a seguito della sentenza Marrosu e Sardino della Corte di giustizia - v. punto 9 reclamo - e che hanno anticipato quelle della legge 107/2015 nel settore scolastico a seguito della sentenza Mascolo della Corte di giustizia, v. doc. 43 reclamo).

Nel 2017 è infatti stato approvato il d.lgs. 75/2017 che, all'art. 20, ha consentito una ulteriore generale stabilizzazione per chi aveva più di 36 mesi di lavoro a termine presso le pubbliche amministrazioni.

Il problema era - e resta - quello che le stabilizzazioni sono del tutto rimesse alla volontà dell'ente utilizzatore, come conferma lo Stato italiano nelle sue osservazioni del 31 marzo 2018 al punto 10 ("De toute évidence, cette disposition a pour objectif de favoriser le reclutement avec contrat à durée indéterminé") e non tutti gli enti siciliani hanno proceduto alla regolarizzazione dei rapporti.



Anzi, più in particolare, si sono verificate molte situazioni nelle quali l'Ente utilizzatore ha interrotto i rapporti in corso, procedendo alla stabilizzazione solo di coloro i quali sono stati "indotti" a sottoscrivere una rinuncia ai danni subiti per non perdere il posto di lavoro (si veda la situazione dei lavoratori del Comune di Agira che sono attualmente in causa: **all. 4**).

Situazioni che si aggiungono alle inadempienze già rilevate dal Comitato nel parere reso nel reclamo 146/2017 del 7 luglio 2021 sulla scuola che già si è citato e che rendono ancora più insopportabile la situazione dei precari siciliani.

La situazione di sostanziale inadempienza dello Stato italiano, nei termini indicati nel reclamo, particolarmente nell'ambito territoriale della Sicilia, che costituiva e costituisce oggetto del reclamo, sussiste dunque tuttora e USB insiste per la pronuncia da parte del Comitato.

#### **4. La legislazione siciliana circa la quale si sono chiesti chiarimenti nella comunicazione dell'8 luglio 2021**

Questo Comitato ha inoltre chiesto osservazioni in merito a due provvedimenti legislativi regionali, in particolare sull'art. 77 della legge regionale (di seguito l.r.) 28.12.2004 n. 17 e sull'art. 5 della l.r. 29.12.2010 n. 24.

Va qui premesso che la Regione siciliana è una Regione a Statuto speciale e, quindi, ha una possibilità, costituzionalmente prevista, di legiferare in tema di lavoro e previdenza.

Ciò spiega la torrenziale produzione legislativa alla quale si farà un breve cenno al successivo punto 5 delle seguenti osservazioni al fine di offrire un quadro più chiaro al Comitato.

I due provvedimenti cui fa cenno la richiesta di spiegazioni, recano una disposizione che sottrae contratti stipulati in ambito regionale alle disposizioni nazionali in tema di contratti a termine (il d.lgs. 368/2001, ora) d.lgs. 81/2015 che lo ha sostituito e, dunque, anche a quelle della Direttiva UE 1999/70.

Di tale questione l'USB ha già fatto cenno nel suo reclamo (punti da 50 a 53) e, comunque, queste disposizioni sono già state, di fatto, disapplicate dalla Corte di Cassazione, successivamente al deposito del reclamo, con la citata sentenza

25673/2917 della Corte di cassazione e dalla Corte costituzionale n. 96/2019 la quale, pur dichiarando l'inammissibilità della questione di costituzionalità dell'art. 77 della l.r. 17/2004, ha precisato la diretta ed obbligatoria applicazione della normativa europea anche ai contratti a termine siciliani.

Ciò, come si è detto, non ha comunque risolto il problema, non essendo in programma alcuna generale stabilizzazione dei lavoratori siciliani (rimessa, lo ripetiamo alla mera volontà dell'ente stabilizzatore) che occupano tutti da oltre 15 anni almeno posizioni stabili e permanenti all'interno degli enti utilizzatori, posti che, coerentemente con la sua legislazione, avrebbero a suo tempo dovuto essere messi a concorso e assegnati a personale stabilmente assunto (si vedano gli esempi dei comuni siciliani di Regalbuto, Barcellona Pozzo di Gotto e Agrigento di cui al punto 54 del reclamo).

### **5. gli ulteriori sviluppi della legislazione siciliana e i conseguenti riflessi sulla situazione oggetto del reclamo**

A ciò si aggiunga, senza voler sollevare nuovi quesiti, come richiesto nella comunicazione dell'8 luglio 2021 di questo Comitato, che ulteriori sviluppi legislativi hanno influito sulla precaria situazione dei lavoratori siciliani e dei quali pare opportuno notiziare il Comitato.

Il Legislatore siciliano è intervenuto svariate volte sulla legislazione regionale in materia di rapporti di lavoro precari, soprattutto a partire dal 2014, ma senza mai elaborare una disciplina organica che affrontasse e risolvesse definitivamente il complesso fenomeno del precariato pubblico siciliano (il precariato pubblico di lunga durata presente in Sicilia dal 1988 con l'art. 22, della l.r. 21 settembre 1990 n 36: **all. 5**, unitamente a tutta la normativa di seguito indicata nell'ordine di esposizione).

L'art. 30 della l.r. 28 gennaio 2014 n 5, nel recepire nella legislazione regionale il d.l. n 101/2013 (v. sopra, punto 1) ha abrogato l'intera legislazione regionale pre-vigente (comma 6 art. 30), che fino al 2013 aveva garantito agli Enti Locali siciliani dei contributi regionali ordinari, per la stipula dei contratti di lavoro a termine, sostituendola al comma 7 con l'istituzione di un fondo straordinario per

compensare gli squilibri finanziari degli Enti Locali, derivanti dall'abrogazione della legislazione regionale previgente, per il cofinanziamento dei contratti a termine.

Un nuovo intervento sulla materia è stato adottato dal Legislatore siciliano, con gli artt. 3 e 4, della l.r. 29 dicembre 2016 n. 27, laddove la Regione riconosce dei contributi regionali ai fini della proroga dei contratti a termine e delle attività Asu (lavoratori formalmente impegnati in Attività Socialmente Utili, anch'essi assunti a termine presso i vari enti locali per attività di formazione e riqualificazione che però restano, sottopagati e senza copertura contributiva, ad operare presso gli enti di assegnazioni sino ad oggi con le mansioni di un lavoratore ordinario) ai fini della stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari. La nuova norma, in un certo senso sembrava anticipare lo stesso d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 (v. sopra, punto 3), introducendo il principio della proroga dei rapporti di lavoro finalizzata alla stabilizzazione, ma tale principio non è stato mai seguito, dagli Enti Locali, in quanto i rapporti di lavoro sono stati prorogati senza soluzione di continuità e senza alcuna stabilizzazione effettiva e definitiva.

Si interviene nuovamente per quanto riguarda i lavoratori Asu con l'art 11, della l.r. 9 maggio 2017 n. 8, che rinnova l'adozione dei piani di fuoriuscita dei lavoratori dal bacino del precariato pubblico siciliano, ma senza avere effettiva e concreta applicazione, per via di una copertura finanziaria a regime assente e per la difficile sostenibilità economica e finanziaria da parte degli Enti Locali, per via dei vincoli di finanza pubblica da rispettare, delle stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari nel breve, medio e lungo periodo.

Altro intervento è l'art. 26 l.r. 8 maggio 2018 n. 8, che applica nell'ordinamento regionale il già citato d.lgs. 75/2017, prevedendo per gli Enti Locali che attivano le procedure di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine un contributo straordinario ventennale e comunque fino al 2038. Questo finanziamento, adottato senza alcuna concreta copertura finanziaria a regime, come dimostra lo stesso comma 8 dell'art 26 e tutta la complessa procedura di erogazione annuale, legata alle continue variazioni di bilancio della Regione, ha creato tantissimi problemi agli Enti Locali (in modo particolare agli Enti in dissesto finanziario e con il piano di riequilibrio finanziario pluriennale adottato) che hanno avviato e concluso il processo di

stabilizzazione dei rapporti di lavoro (tutti part-time 18-24 ore settimanali) precari con salari bassissimi e comunque abbondantemente al di sotto dei 1000 euro mensili.

Su questo punto, neanche l'art 22, della l.r. 22 febbraio 2019 n 1, in materia di procedure di stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari, è intervenuto, lasciando invariato il metodo di cofinanziamento della Regione. Lo stesso Legislatore siciliano è poi intervenuto con la l.r. 28 dicembre 2020 n 33, la quale all'art 1, comma 11, lett. a), riducendo di oltre 20 milioni di euro il Fondo straordinario che finanziava tutte le misure di fuoriuscita del precariato pubblico siciliano, ha creato non pochi problemi per gli Enti Locali siciliani, per il cofinanziamento dei rapporti di lavoro, la proroga per l'anno 2021 e le stabilizzazioni degli stessi rapporti di lavoro.

Infine, l'art 36, della l.r. 15 aprile 2021 n. 9, che è stato approvato dal Legislatore siciliano, per affrontare la questione specifica dei lavoratori Asu siciliani, circa 4500 soggetti che lavorano negli Enti locali regionali. Tra essi anche operatori Asu impiegati nel settore dei Beni culturali della Regione i quali, ormai da diversi anni, garantiscono i servizi nei musei e nei parchi archeologici, con mansioni di accoglienza, custodia e guida dei visitatori nei siti di interesse regionale, con un semplice sussidio di 595 euro mensili. La norma oggetto di impugnativa da parte del Presidente del Consiglio dei ministri avanti alla Corte costituzionale è, per prassi siciliana, sospesa nella sua operatività sino alla pronuncia della Corte.

Secondo tale impugnativa, l'art 36, si pone in contrasto con gli artt. 3, 81, comma 3, l'art. 117, comma 2, lett e) e lett l), comma 3, in relazione alla materia di "coordinamento della finanza pubblica", della Costituzione, nonché esula dalle competenze riconosciute alla Regione Siciliana, dall'art 14 lett. q) dello Statuto speciale, approvato con Regio Decreto Legislativo 15 maggio 1946 n 455.

Sotto quest'ultimo aspetto, si ricorda che la Corte di giustizia, nella sentenza mascolo del 24 novembre 2014, al punto 110, ha precisato che: *"110 A tale riguardo, va ricordato che, sebbene considerazioni di bilancio possano costituire il fondamento delle scelte di politica sociale di uno Stato membro e possano influenzare la natura ovvero la portata delle misure che esso intende adottare, esse non costituiscono tuttavia, di per sé, un obiettivo perseguito da tale politica e, pertanto,*

**STUDIO LEGALE GALLEANO**

*non possono giustificare l'assenza di qualsiasi misura di prevenzione del ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi della clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro (v., per analogia, sentenza Thiele Menezes, C220/12, EU:C:2013:683, punto 43 e giurisprudenza ivi citata)".*

\*

Quanto complessivamente esposto, evidenzia la palese violazione dello Stato italiano e della sua regione Sicilia delle norme della Carta sociale europea e della normativa dell'Unione europea in tema di rapporti di lavoro a tempo determinato, avendo coscientemente e per oltre 20 anni tentato in situazione di precariato migliaia di lavoratori siciliani e consentendo tuttora l'esistenza di un ampio numero di lavoratori nella detta situazione.

**P.Q.M**

si confida nell'accoglimento del reclamo e si resta a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Si allega:

1. sentenza 25673/2017 Cassazione italiana
2. sentenza Tribunale Marsala n. 247/2018
3. sentenza Corte appello Palermo n. 30/2020
4. ricorso lavoratori Comune di Agira
5. Normativa siciliana indicata al punto 5 delle Osservazioni, riportata in ordine cronologico di citazione.
6. Ricorso alla Corte costituzionale avverso l'art. 36 della l.r. 9/21

Roma, lì 3 settembre 2021

Sergio Galleano