

Massimiliano Delfino
Note su *Jobs Act*, flexicurity
e ordinamenti sovranazionali*

Sommario: **1.** Il (ridotto) coinvolgimento delle parti sociali, le politiche di *flexicurity* e Europa 2020. **2.** I riferimenti diretti all'ordinamento dell'Unione europea (ed all'ordinamento internazionale) nella l. 183/2014 e nei decreti legislativi. **3.** *Segue.* Il lavoro sommerso. **4.** *Segue.* La semplificazione delle tipologie contrattuali. **5.** *Segue.* La promozione del contratto a tempo indeterminato ed il lavoro a termine (rinvio). **6.** Gli ulteriori profili di intersezione con l'ordinamento eurounitario e con l'ordinamento internazionale: la tutela della genitorialità, la conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro e (soprattutto) la disciplina dei licenziamenti.

1. *Il (ridotto) coinvolgimento delle parti sociali, le politiche di flexicurity e Europa 2020*

Per affrontare il discorso delle interrelazioni fra il c.d. *Jobs Act* e gli ordinamenti sovranazionali, si possono prediligere varie strade ed occuparsi di diversi istituti. In questo contesto, però, scelgo di concentrare l'attenzione su quei profili che sono maggiormente collegati alle politiche di *flexicurity*, cui si ispira più o meno direttamente il *Jobs Act*, e che costituiscono i principali “nodi” da sciogliere.

Anzitutto, occorre segnalare una questione di tecnica regolativa. Nella l. 183/2014 e nei decreti attuativi manca qualsiasi riferimento al coinvolgimento delle parti sociali¹, che, al contrario, è considerato un elemento indi-

* Il contributo è la rielaborazione dell'intervento al Convegno dal titolo *Jobs Act. Quale progetto per il Diritto del lavoro?*, tenutosi a Roma il 19 febbraio 2015, presso la Camera dei Deputati.

¹ Sul punto v. ZOPPOLI A., *Jobs Act e formante sindacale: quale ruolo per quale contrattazione collettiva?*, in RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Jobs Act e contratti di lavoro dopo la legge delega 10 dicembre 2014 n. 183*, WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” – Collective Volumes – 3/2014, p. 25 ss.

spensabile o quantomeno auspicabile dagli stessi documenti europei cui i provvedimenti interni si ispirano. Persino alcuni atti delle istituzioni della c.d. Trojka² segnalano questa necessità/opportunità. Mi riferisco al primo documento in materia di *flexicurity*, la Comunicazione della Commissione del 27 giugno 2007³, la quale, da un lato, suggerisce “che si *potrebbe* avviare un dialogo nazionale con i rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori, del governo e di altre parti con il compito di formulare una serie di approcci politici o di negoziare un pacchetto di misure”; dall’altro, afferma in maniera più perentoria che “il coinvolgimento attivo delle parti sociali è la chiave per far sì che la flessicurezza vada a vantaggio di tutti” e che “l’esperienza insegna che un approccio di partenariato è il più idoneo per sviluppare una politica di flessicurezza”. Quanto detto dalla Commissione è rimarcato dal Parlamento europeo nella Risoluzione del 29 novembre 2007 su *Principi comuni di flessicurezza*, nella quale a più riprese si sottolinea la necessità di affrontare i problemi del mercato del lavoro “sulla base di un dialogo trasparente tra le parti sociali e gli altri attori interessati” ed attraverso l’“attuazione di percorsi nazionali in stretta collaborazione con le parti sociali”. Il Parlamento europeo poi “invita a rafforzare i sistemi di relazioni industriali a livello comunitario e nazionale, quale strumento per il raggiungimento e l’attuazione di politiche di flessicurezza che siano equilibrate”. Infine, anche il Consiglio (attraverso le Conclusioni del 6 dicembre 2007) punta sulla centralità del ruolo delle parti sociali, affermando che, “benché le autorità pubbliche continuino a detenere una responsabilità generale, un’importanza decisiva riveste il coinvolgimento delle parti sociali nell’elaborazione ed attuazione delle politiche di flessicurezza attraverso il dialogo sociale e la contrattazione collettiva”.

Per questi motivi, non appare in linea con le determinazioni della Commissione, del Parlamento e del Consiglio l’esclusione quasi completa delle parti sociali dall’esercizio della delega, come si evince dalla scelta di ricorrere, per l’adozione dei decreti legislativi, alla procedura di cui all’art. 14, l. 400/1988, invece che alla procedura cui fa riferimento l’art. 4, co. 62, l. 92/2012, a proposito della (invero mai esercitata) delega in materia di infor-

² In merito v. ZOPPOLI L., *Contratto a tutele crescenti e altre forme contrattuali*, in AA.VV., *Il Jobs Act. Quale progetto per il diritto del lavoro?*, Atti del convegno svoltosi a Roma il 19 febbraio 2015 presso la Sala del Refettorio della Camera dei Deputati, 2015.

³ *Verso principi comuni di flessicurezza: posti di lavoro più numerosi e migliori garanzie alla flessibilità e alla sicurezza*, COM(2007) 359 def.

mazione e consultazione, ovvero quella secondo la quale “gli schemi dei decreti legislativi sono deliberati in via preliminare dal Consiglio dei Ministri, *sentite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale*”. Solo dopo questa fase obbligatoria di consultazione delle parti sociali, tali schemi potevano essere trasmessi alla Camera e al Senato perché su di essi fossero espressi i pareri delle Commissioni competenti. Si tratta di un obbligo di consultazione dei sindacati, dal quale non derivava un potere di veto, ma che comunque sarebbe stato un bel segnale per cercare di rinvigorire il dialogo sociale nazionale.

Come si può vedere, il legislatore delegante non prevede che le parti sociali debbano essere sentite sull’impianto della riforma e sui contenuti dei singoli decreti delegati, e per di più confina il loro ruolo ad aspetti specifici, prevedendo, peraltro, due soli richiami agli attori sociali:

1) nel co. 4, lett. d, fra i principi e criteri direttivi per l’esercizio della delega in materia di servizi per il lavoro, è previsto il “*coinvolgimento delle parti sociali nella definizione delle linee di indirizzo generali dell’azione...*” dell’Agenzia nazionale per l’occupazione.

2) Nel co. 7, lett. g, a proposito dell’introduzione del compenso orario minimo, è esplicitato che *debbano essere consultate le parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*.

Un po’ poco per una riforma che trae ispirazione dalla regolazione (sebbene non vincolante) dell’Unione europea, che, come visto, assegna agli attori sociali nazionali un ruolo niente affatto secondario. E questo ruolo resta ancora attuale nonostante i documenti cui ho fatto riferimento risalgano a qualche anno fa. Non mi sembra infatti che l’Unione abbia fatto marcia indietro sul punto specifico. Ciò è confermato dai più recenti orientamenti europei in materia occupazionale, i quali affermano che “la strategia Europa 2020 ... deve essere attuata, verificata e valutata in partenariato con tutte le autorità nazionali, regionali e locali e *in stretta collaborazione con ... [fra l’altro], le parti sociali ... , che contribuiranno all’elaborazione dei programmi nazionali di riforma [e] alla loro attuazione*”. Questa affermazione è contenuta nella Decisione del Consiglio del 21 ottobre 2010⁴, i cui orientamenti sono stati confermati⁵ fino al 2014.

⁴ Con Decisione del Consiglio del 13 novembre 2013, COM(2010) 707 UE.

⁵ COM(2013) 803 final.

2. *I riferimenti diretti all'ordinamento dell'Unione europea (ed all'ordinamento internazionale) nella l. 183/2014 e nei decreti legislativi*

Passando ad aspetti più specifici, comunque collegati alla c.d. *flexicurity*, è opportuno distinguere, nella l. 183/2014 e nei decreti legislativi, con particolare riferimento a quello relativo al contratto a tutele crescenti, tra riferimenti diretti e riferimenti indiretti all'ordinamento europeo ed all'ordinamento internazionale.

Cominciamo dai primi, che, nella l. 183/2014, non sono tantissimi, anche se sono stati meglio specificati e “raffinati” nel testo pubblicato nella Gazzetta ufficiale, nel quale è stata corretta l'originaria impostazione del disegno di legge delega, che conteneva richiami solo agli “orientamenti annuali dell'Unione europea in materia di occupabilità” e, in una versione successiva, anche alla regolazione europea.

Scendendo nel dettaglio, ho contato tre riferimenti diretti all'ordinamento eurounitario, ed uno soltanto all'ordinamento internazionale.

3. *Segue. Il lavoro sommerso*

Partiamo dal primo riferimento. Fra i principi della delega relativi al comma 5, dell'art. 1, (concernente gli “obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro”), nella lettera l del comma 4 si fa riferimento alla “promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme *ai sensi delle risoluzioni del Parlamento europeo* del 9 ottobre 2008 sul rafforzamento della lotta al lavoro sommerso (2008/2035(INI)) e del 14 gennaio 2014 sulle ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (2013/2112(INI))”⁶. È opportuno segnalare che è questo un caso in cui fonti europee, come le risoluzioni del Parlamento, che per loro natura non sono vincolanti né nell'ordinamento UE, né in quelli nazionali, acquisiscono invece cogenza per l'ordinamento italiano,

⁶ Sul lavoro sommerso in una prospettiva sovranazionale, v., da ultimo, ESPOSITO M., *Legalità e lavoro sommerso nella legge delega n. 183/2014: a euro-international approach?*, in RUSCIANO, L. ZOPPOLI, *op. cit.*, p. 96 ss. V. anche PERUZZI, *Lavoro irregolare, sommerso, non dichiarato, illegale: questioni definitorie nella prospettiva interna e dell'Unione europea*, in *q. Riv.*, 2015, p. 115 ss.

in quanto divengono principi e criteri direttivi della legge 183/2014. In questo modo, le previsioni contenute nelle Risoluzioni del 2008 e del 2014 diventano le linee guida che il legislatore delegato deve seguire nel promuovere il principio di legalità e nel prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso. E non si tratta di linee guida di poco conto.

Infatti, nella Risoluzione del 2008 si segnalano le seguenti determinazioni:

a. Invito ad elaborare una strategia di lotta al lavoro sommerso basata su un coordinamento e una cooperazione amministrativa forti ed efficaci fra le istanze amministrative di controllo a livello nazionale, gli ispettorati del lavoro e le parti sociali, le amministrazioni competenti per la sicurezza sociale e le autorità fiscali;

b. Richiesta agli Stati membri di ricorrere a misure di incentivazione del lavoro regolare e di prevedere forti incentivi per chi si impegna a trasformare il lavoro sommerso in economia formale, anche in considerazione del fatto che si reputa di valutare seriamente la possibilità di concedere aiuti di stato esentati dall'obbligo di notifica per affrontare il fenomeno del lavoro sommerso;

c. Richiesta agli Stati membri di ridurre l'attrattiva economica del lavoro sommerso rendendo i rispettivi sistemi di tassazione e di protezione sociale quanto più possibile semplici e di prevedere sanzioni severe per i datori di lavoro che, nonostante gli incentivi loro offerti, continuano a far uso del lavoro sommerso.

Anche la Risoluzione del 2014 contiene linee guida molto precise per gli Stati membri, che diventano principi e criteri direttivi nell'esercizio della delega da parte del Governo italiano:

a. si ritiene che le sanzioni potranno risultare efficaci solo se ai datori di lavoro verrà preclusa la possibilità di realizzare utili con il lavoro sommerso, in altre parole se le sanzioni faranno rischiare loro di perdere molto di più di quanto costerebbe dichiarare i propri dipendenti;

b. si esprime grande preoccupazione per l'estrema vulnerabilità dei lavoratori migranti irregolari o non autorizzati e si sottolinea che la cooperazione tra gli ispettori del lavoro e le autorità preposte all'immigrazione deve limitarsi all'individuazione dei datori di lavoro che compiono abusi e non comportare sanzioni o provvedimenti di espulsione nei confronti dei lavoratori migranti interessati, poiché ciò finirebbe per compromettere gli sforzi volti a contrastare il lavoro sommerso.

Infine, entrambe le Risoluzioni assegnano alle parti sociali un ruolo di primo piano nella lotta al lavoro sommerso⁷.

4. Segue. *La semplificazione delle tipologie contrattuali*

Con riguardo al secondo riferimento all'ordinamento eurounitario, nel comma 7 si afferma che "il Governo è delegato ad adottare ... uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro ... *in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali*". In questa norma spicca l'unico riferimento diretto all'ordinamento internazionale, ordinamento che, come si vedrà più avanti, presenta punti di contatto significativi con la riforma in atto.

Occorre ricordare uno dei principi e criteri direttivi che il legislatore prevede per l'esercizio della delega sul punto specifico, ovvero l'individuazione e l'analisi di tutte le forme contrattuali esistenti "in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali" (co. 7, lett. a). Ebbene, l'ordinamento eurounitario impedisce il superamento di alcune tipologie contrattuali, ovvero quelle regolamentate da fonti vincolanti, quali le direttive. Mi riferisco al contratto a tempo determinato, al lavoro a tempo parziale ed alla somministrazione di lavoro, la cui disciplina, appunto, poteva essere semplificata e modificata, ma mai abrogata. È appena il caso di ricordare, poi, che il "divieto" di superamento non si estendeva né all'apprendistato (al quale lo Stato italiano ha deciso di non applicare la direttiva sul lavoro a termine, anche se su questa tipologia molto si punta nei documenti eurounitari non vincolanti), né al lavoro intermittente o al lavoro ripartito che esulano dal campo di applicazione della diret-

⁷ La Risoluzione del 2008 1) "invita la Commissione e gli Stati membri a dare maggiore sostegno e incoraggiamento alle organizzazioni imprenditoriali e a quelle sindacali in questa lotta" e 2) "raccomanda che si giunga a un accordo a livello nazionale, regionale e locale, con la partecipazione degli enti sociali e delle rappresentanze dei datori di lavoro, nella prospettiva di un impegno generale volto al controllo e alla graduale eliminazione del lavoro sommerso. La Risoluzione del 2014 1) "rileva che le parti sociali hanno l'importante funzione di cercare di assicurare ... l'osservanza delle norme vigenti" e 2) "invita gli Stati membri ad assicurare il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione e articolazione dei piani ispettivi nazionali e nelle ispezioni stesse".

tiva sul *part-time*⁸. Ovviamente, il discorso sin qui condotto è finalizzato soltanto a differenziare le fattispecie di lavoro flessibile, la cui regolamentazione è imprescindibile per l'ordinamento dell'Unione europea, rispetto a quelle che invece possono essere superate alla luce di quell'ordinamento. Non si intende proporre, quindi, il superamento di questo o di quel rapporto di lavoro, ma solo chiarire quali sono i vincoli in materia derivanti dall'ordinamento dell'Unione. Peraltro, va segnalato che il d.lgs. 15 giugno 2015 n. 81 ha correttamente mantenuto in vigore le discipline interne riguardanti le fattispecie prima richiamate.

5. Segue. *La promozione del contratto a tempo indeterminato ed il lavoro a termine (rinvio)*

Venendo al terzo riferimento, i decreti attuativi dovevano essere adottati nel rispetto di una serie di principi e criteri direttivi, fra i quali si segnala l'esigenza di “promuovere, *in coerenza con le indicazioni europee*, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti” (comma 7, lett. b). Questo riferimento all'ordinamento dell'Unione europea (la promozione del contratto a tempo indeterminato quale forma comune di contratto di lavoro) si interseca con due aree tematiche, quella degli incentivi occupazionali e quella del lavoro a tempo determinato, sulle quali non mi soffermerò, salvo alcune rapide incursioni.

6. *Gli ulteriori profili di intersezione con l'ordinamento eurounitario e con l'ordinamento internazionale: la tutela della genitorialità, la conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro e (soprattutto) la disciplina dei licenziamenti*

Esaurito l'esame dei riferimenti diretti all'ordinamento eurounitario ed all'ordinamento internazionale, passiamo ai riferimenti indiretti. Fra la legge delega ed i decreti legislativi, da un lato, e la regolamentazione sovranazionale,

⁸ V. la sentenza della Corte di giustizia del 12 ottobre 2004, C-313/02, *Wippel*, con riguardo al primo istituto, e la configurazione giuridica del rapporto di lavoro, con riguardo al *job sharing*.

dall'altro, si potrebbero segnalare molteplici ulteriori interconnessioni, in considerazione del fatto che svariate aree del diritto del lavoro sono ricollegabili al diritto dell'Unione europea ed al diritto internazionale. Mi limito qui a segnalare due aree tematiche, tralasciandone almeno un'altra, quella del diritto antidiscriminatorio, peraltro oggetto di ulteriori interventi.

La prima area da segnalare è quella della tutela della maternità (direi, della genitorialità in generale) e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro⁹, cui si fa riferimento nel comma 8, dell'art. 1, l. 183/2014 e nel d.lgs. 15 giugno 2015 n. 80. In questo caso, la legislazione interna deve tenere in considerazione le direttive in materia di tutela in caso di licenziamento della lavoratrice madre (dir. 1992/85) e di congedi parentali (dir. 2010/18) e la regolamentazione in tema di conciliazione tempo di vita/tempo di lavoro¹⁰.

La seconda area è quella della disciplina dei licenziamenti ed è forse la più rilevante in quanto la flessibilità in uscita è fondamentale nell'ottica della *flexicurity*. Si tratta di una tematica¹¹ sulla quale mi soffermerò per fare alcune brevi riflessioni relative ai vincoli derivanti dalla dimensione sovranazionale, che bene si inseriscono nel discorso fin qui condotto.

Dunque, in quest'ottica, la disciplina dei licenziamenti deve necessariamente fare i conti non tanto con l'art. 30 della Carta di Nizza, quanto con l'art. 24 della Carta sociale europea rivista nel 1996. Infatti, con riguardo all'art. 30 ("ogni lavoratore ha diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato") va detto che, per un verso, questa disposizione prevede soltanto l'obbligo di giustificare il licenziamento, obbligo non messo in discussione dall'attuale riforma; per un altro verso, va segnalato che l'art. 30 deve fare i conti con l'art. 51, par. 1, concernente il campo di applicazione delle norme della Carta, limitato alle istituzioni, organi e organismi dell'Unione e agli Stati membri "esclusivamente nell'attuazione del diritto dell'Unione", come

⁹ Sul punto v. SANTUCCI, *La work-life balance per la valorizzazione delle diversità culturali tra tempi di lavoro e di riposo nel contratto di lavoro*, in VISCOMI (scritti raccolti da), *Diritto del lavoro e società multiculturale*, Editoriale scientifica, 2011, p. 147 ss.

¹⁰ Fra gli innumerevoli documenti UE non vincolanti, v., *ex multis*, la Risoluzione del Parlamento europeo del 9 marzo 2004 sulla conciliazione della vita professionale, familiare e privata; la Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni dell'1/3/2006 "Una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010" (COM, 2006 - 92 Finale); la Dichiarazione scritta del Parlamento europeo sull'Anno europeo per la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare, 0032/2012.

¹¹ V. BALLESTRERO, *Problemi di compatibilità costituzionale del Jobs Act*, in AA.VV., *op. cit.*

peraltro ribadito dalla sentenza della Corte di giustizia *Poclava* del febbraio 2015¹². Pertanto, non essendoci una direttiva in tema di licenziamenti individuali, fatta salva la specifica tutela della lavoratrice madre cui si è prima fatto riferimento, l'art. 30 non è applicabile alla disciplina interna in materia, ma soltanto agli altri istituti regolamentati a livello di ordinamento europeo, per i quali si profila quindi un'attuazione del diritto dell'Unione, come richiesto dall'art. 51¹³. Per questo motivo, non sussiste un problema di compatibilità della riforma in tema di licenziamento, di cui alla legge 92/2012 e al decreto legislativo 4 marzo 2015 n. 23 relativo al contratto a tutele crescenti con la previsione della Carta di Nizza in materia di risoluzione del rapporto di lavoro.

Diverso è il discorso in merito all'art. 24 della Carta sociale europea. In questo caso la previsione è più dettagliata, contenendo il riferimento anche al diritto al congruo indennizzo¹⁴. Inoltre, va segnalato che il suo campo di applicazione oggettivo non è suscettibile di alcuna limitazione. L'art. 24, infatti, essendo contenuto in un trattato di diritto internazionale, si applica agli Stati che lo hanno ratificato, fra i quali c'è l'Italia¹⁵. Si tratta quindi di comprendere se la regolamentazione in materia di modulazione delle tutele in caso di licenziamenti per i lavoratori neo assunti sia conforme a questa previsione internazionale, ed in particolare se l'indennizzo possa essere sempre considerato congruo. A tal fine, le decisioni del Comitato europeo dei diritti

¹² CGUE 5 febbraio 2015, C-117/14, *Grima Janet Nisttahuz Poclava c. Jose María Ariza Toledano*. V. CALAFÀ, *La tutela del lavoro e l'incentivazione economica alla luce della l. 183/2014. Riflessioni sul diritto del lavoro «sincronizzato» Ue*, in AA.VV., *op. cit.*

¹³ Per approfondimenti in merito sia consentito rinviare a DELFINO, *La Corte e la Carta: un'interpretazione "utile" dei diritti e dei principi fondamentali*, in *q. Riv.*, 2014, p. 175 ss. Per una posizione diversa, v. BRONZINI, *Rapporto di lavoro, diritti sociali e Carte europee dei diritti*, WP CSDLE "Massimo D'Antona". INT-118/2015.

¹⁴ Di seguito si riporta il testo dell'art. 24. "Per assicurare l'effettivo esercizio del diritto ad una tutela in caso di licenziamento, le Parti s'impegnano a riconoscere:

a. il diritto dei lavoratori di non essere licenziati senza un valido motivo legato alle loro attitudini o alla loro condotta o basato sulle necessità di funzionamento dell'impresa, dello stabilimento o del servizio;

b. il diritto dei lavoratori licenziati senza un valido motivo, ad un congruo indennizzo o altra adeguata riparazione.

A tal fine, le Parti si impegnano a garantire che un lavoratore, il quale ritenga di essere stato oggetto di una misura di licenziamento senza un valido motivo, possa avere un diritto di ricorso contro questa misura davanti ad un organo imparziale".

¹⁵ Mediante la legge 9 febbraio 1999 n. 30.

sociali¹⁶, che considerano inadeguato un indennizzo pari a 12 mensilità, possono essere un valido ausilio interpretativo, mentre non possono essere prese in considerazione le sentenze della Corte di giustizia in tema di licenziamenti collettivi, poiché in quel caso si tratta di interpretare le norme di una fonte secondaria (la direttiva 1998/59), che non si applica ai licenziamenti individuali.

Passando invece al campo di applicazione soggettivo dell'art. 24 della Carta sociale europea, l'ordinamento internazionale non è in grado di impedire una riduzione del livello di protezione di alcune categorie di lavoratori.

Infatti, l'Annesso alla Carta sociale europea, proprio con riferimento all'art. 24, prevede alcune possibili limitazioni, che possono riguardare i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, i lavoratori in prova ed i "lavoratori ingaggiati a titolo occasionale per un breve periodo"¹⁷. Tale possibilità di "deroga" (anche, ma non solo) al congruo indennizzo può essere esercitata in qualsiasi momento successivo alla ratifica purché attraverso una fonte legale interna, cosicché la Carta sociale europea non impedirebbe l'esistenza di una disciplina differenziata in materia di licenziamento per quelle categorie di lavoratori. Pertanto, una regolamentazione che prevedesse un indennizzo ridotto in caso di licenziamento ingiustificato dei lavoratori a tempo determinato non sarebbe in contrasto con l'art. 24. Ovviamente, resta fermo che sarebbe tutta da appurare la compatibilità di una soluzione di questo genere con alcune previsioni europolitane (quali la clausola 4, dir. 99/70) e con la normativa nazionale (*in primis* con l'art. 3 Cost.). Tralasciando, in questo contesto, il profilo di diritto interno, che non lascia adito a dubbi, poiché è evidente la violazione del principio di eguaglianza di cui alla previsione costituzionale, va verificato se la parità di trattamento si applica alla disciplina del licenziamento, in considerazione del fatto che la clausola 4

¹⁶ Com'è noto, si tratta di un Comitato di esperti indipendenti che sorveglia sull'applicazione delle norme della Carta sociale.

¹⁷ Secondo l'Annesso alla Carta sociale europea relativo all'art. 24, "s'intende che il presente articolo comprende tutti i lavoratori, ma che una Parte può escludere interamente o parzialmente dalla sua tutela le seguenti categorie di lavoratori salariati:

- a. i lavoratori assunti ai sensi di un contratto di lavoro vertente su un determinato periodo o un determinato compito;
- b. i lavoratori in periodo di prova o che non hanno il periodo di anzianità richiesto, sempre che la durata di questo periodo sia stata stabilita in anticipo e che sia ragionevole;
- c. i lavoratori ingaggiati a titolo occasionale per un breve periodo".

della direttiva si riferisce alle “condizioni di impiego”. La Corte di giustizia mi sembra propenda per la risposta affermativa. Il riferimento è soprattutto alla sentenza *Nierodzik* del 2014¹⁸, secondo la quale, “la clausola 4 dell’accordo quadro deve essere intesa nel senso che esprime un principio di diritto sociale dell’Unione il quale non può essere interpretato in modo restrittivo”¹⁹, cosicché un’esegesi di quella clausola “che escludesse dalla definizione della nozione di ‘condizioni di impiego’, ... le condizioni di risoluzione [del contratto di lavoro, come, nel caso di specie, il termine di preavviso di risoluzione] ... equivarrebbe a ridurre ... l’ambito di applicazione della tutela accordata ai lavoratori a tempo determinato contro le discriminazioni”²⁰.

Dunque, si può concludere dicendo che il licenziamento ingiustificato dei lavoratori a tempo determinato, contrariamente a quanto spesso si dice, riceve una tutela maggiore nell’ordinamento interno e nell’ordinamento eurounitario, mentre l’ordinamento internazionale non è in grado di impedire una riduzione del livello di protezione rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato. Ed a ciò si aggiungono i limiti di giustiziabilità delle norme della Carta del 1996, per le quali, com’è noto, non è prevista una Corte *ad hoc*, ma soltanto il Comitato europeo dei diritti sociali, di cui si parlava prima, che ha una funzione paragiurisdizionale.

¹⁸ CGUE 13 marzo 2014, C-38/13, *Małgorzata Nierodzik c. Samodzielny Publiczny Psychiatryczny Zakład Opieki Zdrowotnej im. dr Stanisława Deresza w Choroszczy*.

¹⁹ Così il paragrafo 24 della sentenza. V. anche, in tal senso, CGUE 13 settembre 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, punto 38, e 15 aprile 2008, *Impact*, C-268/06, punto 114.

²⁰ Così il paragrafo 27 della pronuncia. La sentenza continua affermando che “si deve inoltre rilevare che la nozione di ‘condizioni di impiego’ figura anche sia nella direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro ..., sia nella direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego ... Orbene, occorre constatare che, ai sensi dell’articolo 3, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2000/78 e dell’articolo 14, paragrafo 1, lettera c), della direttiva 2006/54, le condizioni di lavoro comprendono, segnatamente, le condizioni di licenziamento. Quanto all’accordo quadro, la portata della nozione di ‘condizioni di impiego’, ai sensi della clausola 4, punto 1, di quest’ultimo, è per analogia simile” (paragrafo 28).

