



Al datore di Lavoro _____

Al Presidente del Consiglio dei Ministri
Dott. Matteo RENZI
Palazzo Chigi
Piazza Colonna, 370
00187 ROMA

presidente@pec.governo.it

Al Ministro p.t.
Ministero Economia e Finanza
Prof. dott. Pier Carlo PADOAN
Via XX Settembre 97
00187 Roma
urp.economiaefinanze@pec.mef.gov.it

Al Ministro p.t.
Ministro per la Semplificazione e
la Pubblica Amministrazione
On. Dott.ssa Marianna MADIA
Corso Vittorio Emanuele II, 116
00186 Roma
protocollo_dfp@mailbox.governo.it

OGGETTO: ATTO DI SIGNIFICAZIONE E DIFFIDA
CON CONTESTUALE MESSA IN MORA
A SEGUITO DI:

- Situazione di abuso nella reiterata sottoscrizione dei contratti a tempo determinato
- Richiesta di trasformazione e conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato
- Risarcimento del danno
- Riconoscimento delle differenze retributive maturate e non corrisposte qualora sin dalla sottoscrizione del primo contratto di lavoro fosse stato sottoposto alla regolamentazione contrattuale e tempo indeterminato

La scrivente organizzazione sindacale _____ unitamente ai lavoratori:

Nome Cognome

Codice Fiscale

Firma

simile

con contratti di lavoro a tempo determinato reiterati nel tempo, od ad altre forme contrattuali, utilizzati in attività di tipo subordinato, che sottoscrivono la presente istanza per conferma e piena condivisione del suo contenuto espongono quanto segue:

- 1) gli istanti appartengono al personale _____ dell'Ente _____ assunti con contratti di lavoro a tempo determinato, borse di studio, collaborazioni coordinate e continuative, assegni di ricerca e dottorati, reiterati nel tempo senza una reale giustificazione dell'uso della tipologia contrattuale;
- 2) sulla base della normativa vigente in materia di contratti a termine ha diritto alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato ovvero il diritto ad ottenere il risarcimento del danno conseguente alla violazione della normativa sui contratti a termine;
- 3) in ogni caso è diritto degli istanti sulla base del CCNL applicabile anche ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale, ottenere il riconoscimento degli aumenti di retribuzione sulla base dell'anzianità di servizio;
- 4) che ad oggi non gli sono stati applicati gli aumenti previsti dal CCNL ed ogni richiesta è stata completamente disattesa con conseguente violazione di parità di trattamento rispetto ai lavoratori già stabilizzati con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- 5) che il rinnovo illimitato di contratti di lavoro a tempo determinato è consentito se giustificato da una ragione obiettiva. Una siffatta ragione sussiste in particolare: se il rinnovo è giustificato dalla forma, dal tipo o dall'attività del datore di lavoro o da motivi o esigenze particolari, qualora tali circostanze risultino direttamente o indirettamente dal contratto interessato, come ad esempio in caso di sostituzione provvisoria del lavoratore, di esecuzione di lavori provvisori, di temporaneo sovraccarico di lavoro, oppure, nel caso in cui la durata limitata è legata all'istruzione o alla formazione, qualora il rinnovo del contratto avvenga con lo scopo di facilitare il passaggio del lavoratore ad un'occupazione analoga, o di realizzare un'opera o un programma concreti, o è relativo al raggiungimento di un risultato concreto.

Se la durata dei successivi contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato supera, come nel caso di specie, un certa soglia temporale (oppure supera complessivamente 36 mesi anche non continuativi), si presume che con essi si è inteso far fronte ad un fabbisogno permanente e durevole dell'attività, con la conseguenza che essi debbono essere convertiti in contratti o rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Se nel detto periodo vi sono stati più rinnovi successivi, si deve presumere che con essi l'Amministrazione ha inteso far fronte ad un suo fabbisogno permanente e durevole, con la conseguenza che i contratti corrispondenti debbono essere convertiti in contratti o rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Il ricorso abusivo da parte della Pubblica Amministrazione a successive reiterazioni di contratti di lavoro a tempo determinato, comporta che debba essere adottata una contromisura che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela dei lavoratori, raggiungibili solo con la conversione del rapporto a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato in applicazione dell'art. 5 del D. Lgs. 368/2001 (di attuazione della citata direttiva) o, in mancanza, al risarcimento del danno patito dal lavoratore interessato, in applicazione del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 (recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

Esso, infatti, prevede da un lato forme contrattuali flessibili di assunzione e d'impiego del personale da determinare nei contratti collettivi nazionali; dall'altro il principio del risarcimento del danno, nei confronti del datore di lavoro interessato, derivante dalla prestazione

di lavoro in violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego dei

lavoratori da parte delle Pubbliche Amministrazioni, nonché la responsabilità per dolo o colpa grave dei dirigenti responsabili.

6) che è interesse di tutti gli istanti ottenere:

I) la trasformazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato;

II) il risarcimento del danno per la violazione della normativa vigente sulla contrattazione a termine;

III) gli aumenti contrattuali e le differenze di altre prestazioni maturate e non percepite così come previste contrattualmente;

A sostegno della presente istanza intervengono i principi generali del diritto comunitario europeo, che regolano la sua efficacia negli ordinamenti nazionali degli Stati membri, ivi compreso pertanto l'ordinamento italiano.

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha stabilito che anche le Costituzioni nazionali sono soggette al principio del primato del diritto europeo. Il giudice nazionale è quindi tenuto a non applicare le disposizioni costituzionali contrarie al diritto europeo.

La Direttiva 1999/70/CE del Consiglio dell'Unione Europea ha approvato l'Accordo Quadro sui contratti a tempo determinato concluso il 18.3.1999 fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale CES, CEPP e UNICE.

L'Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato CES-UNICE-CEEP *"stabilisce i principi generali relativi al lavoro a tempo determinato e un quadro generale che garantisca la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato, proteggendoli dalle discriminazioni"* (Preambolo).

La clausola I ("Obiettivo") del suddetto Accordo Quadro europeo ha disposto che:

"l'obiettivo del presente accordo quadro è:

a) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione;

b) creare un quadro normativo per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato;"

La clausola 2 ("Campo d'applicazione") del suddetto Accordo Quadro europeo ha disposto nel comma 1 che:

"1. Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro".

La clausola 4 ("Principio di non discriminazione") del suddetto Accordo Quadro Europeo ha disposto nel comma 1 che:

"1. Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive".

La clausola 5 ("Misure di prevenzione degli abusi") del suddetto Accordo Quadro Europeo ha disposto che:

"1. Per prevenire gli abusi derivanti da successioni di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri dovranno... introdurre, in assenza di norme

equivalenti per la prevenzione degli abusi in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a:

- a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;*
- b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;*
- c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.*

Tutto ciò premesso, gli istanti unitamente alla scrivente Organizzazione Sindacale:

PRESO ATTO delle disposizioni di legge applicabili in sede nazionale e Contrattuali;

VISTO i contratti di lavoro sottoscritti a tempo determinato dai singoli lavoratori;

VISTO il CCNL applicato;

RITENUTO che gli istanti hanno diritto ad essere immessi in ruolo ovvero ottenere il giusto risarcimento del danno per l'uso reiterato ed illegittimo dei contratti di lavoro a termine nonché hanno diritto ad ottenere un pagamento adeguato per l'attività lavorativa svolta in applicazione alle attuali norme di legge e di contratto con il riconoscimento dei relativi aumenti contrattuali anche calcolati sulla effettiva anzianità di servizio maturata, con il presente atto

COSTITUISCONO IN MORA

ai sensi e per gli effetti di legge le intestate Amministrazioni invitandole e contestualmente diffidandole, ognuna per quanto di competenza, a voler accogliere la presente istanza entro il termine ultimo di 30 giorni

AVVERTONO

che, in difetto, e decorso inutilmente il termine sopra indicato si vedranno costretti, loro malgrado, ad agire nelle competenti sedi legali, con ogni conseguenza di legge ed aggravio di costi

RICHIEDONO

ai sensi e per gli effetti della legge 241/90 e successive modificazioni di conoscere per iscritto i motivi ostativi all'accoglimento delle istanze presentate entro i termini di 30 giorni, con l'avviso che in mancanza agiranno al fine dell'accertamento di ogni responsabilità per violazione degli obblighi del proprio ufficio anche in sede penale.

La presente vale, ad ogni effetto di legge, ad interrompere i termini di prescrizione e decadenza, salvo ed impregiudicato ogni ulteriore diritto.

Data

Firma