

Il lavoro intermittente e la Corte di Giustizia UE

La Corte di Cassazione, con l'ordinanza interlocutoria n. 3982 del 29 Febbraio 2016, ha sottoposto alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea un' importante questione pregiudiziale, con cui ha chiesto ai Giudici di valutare la compatibilità della disciplina introdotta dalla Legge Biagi (d.lgs. n. 276 del 2003), oggi contenuta nel decreto attuativo del Jobs act (d.lgs. n. 81 del 2015) in materia di lavoratori intermittenti.

In particolare la Corte Europea dovrà decidere se le norme italiane che regolano il contratto di lavoro intermittente sono discriminatorie in base all'età del lavoratore.

.....

Con l'ordinanza in commento, la Corte di Cassazione ha rimesso ai giudici comunitari l'interpretazione autentica del principio di non discriminazione in base all'età, in vista di un potenziale conflitto con la disciplina nazionale

In particolare, i Supremi Giudici hanno chiesto alla Corte di Giustizia di valutare se la normativa nazionale di cui all'art. 34 del d.lgs. n. 276 del 2003, secondo la quale il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età, sia contraria al principio di non discriminazione in base all'età, di cui alla Direttiva 2000/78 e alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (art. 21, n. 1).

Il fatto

Il caso trae origine da una sentenza con cui i giudici della Corte d'Appello, accogliendo il ricorso presentato da un lavoratore nei confronti della società datrice di lavoro, con il quale si deduceva l'illegittimità per discriminazione in ragione dell'età del contratto di lavoro intermittente a tempo determinato, stipulato in data 14 Dicembre 2010 e convertito a tempo indeterminato in data 1° Gennaio 2012, e del relativo licenziamento intimatogli al raggiungimento del venticinquesimo anno di età avvenuto il 26 Luglio 2012, accoglieva la domanda condannando, ritenuta la intercorrenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la predetta società a riammettere il lavoratore nel posto di lavoro ed a pagargli il risarcimento del danno.

A base della decisione, la Corte d'Appello poneva, innanzitutto, il rilievo secondo il quale lo speciale procedimento previsto per le controversie in materia di discriminazione (art. 28, d.lgs. n. 150 del 2011) non era stato abrogato dal rito Fornero per l'accertamento della legittimità del recesso datoriale, sicché correttamente il lavoratore aveva azionato la domanda giudiziale secondo il predetto art. 28 tanto più nella specie che il richiamo, nella domanda, all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori era strumentale alla invocata cessazione del comportamento discriminatorio.

Nel merito, la Corte d'Appello riteneva che il contratto di lavoro intermittente concluso con il lavoratore ed il licenziamento intimatogli in relazione al raggiungimento del 25° anno di età erano contrari al principio di non discriminazione dell'età di cui alla direttiva 2000/78/CE in quanto la relativa disciplina (art. 34, d.lgs. n. 276 del 2003) "trovava fondamento esclusivamente sull'età senza alcuna altra specificazione non essendo richiamata alcuna ulteriore condizione soggettiva del lavoratore e non avendo esplicitamente finalizzato tale scelta ad alcun obiettivo individuabile".

Conseguentemente, secondo la Corte d'Appello, il contratto di lavoro intermittente, concluso in esclusiva ragione dell'età, era illegittimo ed il rapporto di lavoro doveva considerarsi a tempo indeterminato con orario part-time, e non essendosi detto rapporto risolto validamente, la società andava condannata a riammettere il lavoratore nel posto di lavoro ed a risarcirgli il danno nella misura della retribuzione – da agosto 2012 alla data della sentenza – calcolata secondo la media mensile percepita nel corso del rapporto di lavoro.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per cassazione la società, deducendo che la Corte d'Appello avrebbe errato nel ritenere violato il principio di non discriminazione perché, nella specie, si tratta di una legge che favorisce i lavoratori in ragione della loro età e non viceversa e l'art. 34, comma 2, del d.lgs. n. 276 del 2003 è sovrapponibile alla Direttiva 2000/78/CE, e chiedendo che la questione fosse rimessa alla Corte di Giustizia.

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva la doglianza prospettata dalla società e decideva di sottoporre alla Corte di Giustizia U.E. la questione pregiudiziale se la normativa nazionale di cui all'art. 34 del d.lgs. n. 276 del 2003, secondo la quale il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età, sia contraria al principio di non

discriminazione in base all'età, di cui alla Direttiva 2000/78 e alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (art. 21, n. 1).

Il d.lgs. n. 276 del 2003 di "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30", all'art. 34, nella formulazione applicabile alla data di assunzione, dopo aver sancito, al primo comma che "Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 37", prevedeva, al secondo comma, che "Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati".

Alla data del licenziamento il predetto secondo comma dell'art. 34 stabiliva che "Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età".

Orbene, la Suprema Corte osservava come l'art. 6, n. 1, primo comma, della Direttiva 2000/78 enunciava che una disparità di trattamento in base all'età non costituisce discriminazione laddove essa sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari.

Nella specie, tuttavia, la formulazione dell'allora vigente art. 34, comma secondo, del D.Lgs. n. 276/2003 non conteneva alcuna esplicita ragione rilevante ai sensi dell'art. 6, n. 1, primo comma, della citata Direttiva 2000/78.

Da, qui, dunque, la necessità secondo la Corte di legittimità, con riferimento alla disposizione nazionale di cui sopra, di sollevare ex art. 267, TFUE, questione pregiudiziale sull'interpretazione del principio di non discriminazione in base all'età, quale espresso

concretamente dalla direttiva 2000/78 e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (art. 21, n. 1).

In definitiva

La decisione della Corte di Cassazione oggi in commento è interessante in quanto è accompagnata da una particolare analisi dei contenuti della Direttiva comunitaria, con riferimenti a decisioni della Corte Europea di Giustizia che aveva trattato, sotto diversi profili, il requisito dell'età correlato a determinate tipologie contrattuali.

In generale, la Direttiva ritiene essenziale effettuare distinzioni tra disparità di trattamento che sono giustificate da obiettivi particolari e discriminazioni che debbono essere assolutamente vietate.

Più in particolare, quello dell'età è un principio generale dell'ordinamento comunitario che va tutelato e che non può essere alla base di una motivazione di licenziamento: di qui, l'obbligo per il giudice nazionale di disapplicare la normativa del proprio Paese nel caso in cui confligga con quella europea.

E' per questo motivo che , correttamente la Corte Suprema ha chiesto alla Corte del Lussemburgo l'interpretazione autentica della disciplina, in quanto sembrerebbe che la discriminazione giustificatrice sia della tipologia contrattuale, che del recesso, per il superamento del limite dei 25 anni, non trova alcuna ragionevole motivazione, apparendo una violazione del principio generale di uguaglianza che trova la propria fonte sia in vari strumenti internazionali che nelle tradizioni costituzionali comuni degli Stati membri.

Sembrerebbe quindi che il comportamento del datore di lavoro che ha risolto il rapporto di lavoro soltanto per il superamento del limite massimo di età ponga in essere un comportamento discriminatorio e come tale censurabile: il fatto che lo stesso datore si limiti ad applicare una disposizione legale vigente, cosa che porterebbe ad escludere una volontà lesiva ed intenzionale, appare ininfluenza, in quanto l'elemento soggettivo non ha alcuna specifica valenza, dato che ciò che rileva è l'esito finale che è costituito dalla oggettiva condizione di trattamento disuguale sulla base dell'età, pur se l'ipotesi discriminatoria discende dalla volontà del Legislatore.

A questo punto, attendiamo l'ultima parola della Corte Di Giustizia Europea , della quale Vi daremo notizia appena disponibile.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)