

Teramo. Avvocato Orlando Coco: in qualità di difensore di parti in cause pendenti contro la Provincia di Teramo e Teramo Lavoro, espongo quanto segue.

Come avvocato rappresentante e difensore di parti in cause pendenti al Tribunale di Teramo - Sezione Lavoro - riguardo a rapporti di lavoro con Provincia di Teramo e con Teramo Lavoro s.r.l., altresì come avvocato nominato di fiducia in procedimenti penali in fase di indagini preliminari riguardo a fatti derivati e/o riconducibili a rapporti di lavoro con Teramo Lavoro s.r.l., senza entrare nel merito dei procedimenti giudiziari, sento il dovere di replicare a divulgazioni fatte da tg regionale, quotidiani, ecc., su il caso Teramo Lavoro s.r.l.

Vogliate pubblicare riguardo al comunicato stampa allegato, inerente i licenziamenti dei 110 lavoratori della Teramo Lavoro S.r.l., società in house della Provincia di Teramo.

Avv. Orlando Coco

Sant'Egidio alla Vibrata

Come avvocato rappresentante e difensore di parti in cause pendenti al Tribunale di Teramo - Sezione Lavoro - riguardo a rapporti di lavoro con Provincia di Teramo e con Teramo Lavoro s.r.l., altresì come avvocato nominato di fiducia in procedimenti penali in fase di indagini preliminari riguardo a fatti derivati e/o riconducibili a rapporti di lavoro con Teramo Lavoro s.r.l., senza entrare nel merito dei procedimenti giudiziari, sento il dovere di replicare a divulgazioni fatte da tg regionale, quotidiani, ecc., su il caso Teramo Lavoro s.r.l.

L'accertamento di illeciti, della riconducibilità alla Teramo Lavoro s.r.l. e la funzionalità degli stessi, ipotizzati commessi da appartenenti alla anzidetta società e/o alla Provincia di Teramo, spetta alla Magistratura.

Nel caso possano essere accolte anche eventuali richieste di applicazione di misure cautelari nei confronti di coloro cui sarebbero stati ascritti reati, con il licenziamento di tutti i dipendenti di Teramo Lavoro s.r.l. ugualmente potrebbero sussistere fondati e specifici elementi dai quali potrebbe risultare un concreto pericolo di reiterazione di illeciti della stessa indole; infatti, non è mutato il management della società e nemmeno le altre persone cui sarebbero stati ascritti i reati; e non solo, non è mettendo in atto i licenziamenti che si mettono in atto condotte riparatorie e, in particolare, non è con i licenziamenti che si elimina ciò che determinerebbe i reati ipotizzati, e non è con i licenziamenti che si eliminano gli illeciti ipotizzati e le conseguenze dannose degli stessi.

Non è con i licenziamenti (che aggravano le conseguenze dannose e senza dubbio il pregiudizio che deriva ai lavoratori e alla collettività) che ci si difende da un'imputazione e/o dall'applicazione di misure cautelari, dal momento che sussiste la società, sussiste il management e sussiste il conferimento diretto dei servizi, la società è in vita, il socio e l'amministratore unico continuano a gestirla, non è in

liquidazione, neppure nella prima fase di liquidazione, non c'è la consegna dei libri sociali, del rendiconto di gestione e della situazione contabile, quindi la figura del socio, del rappresentante e dell'amministratore ha qualsiasi tipo di potere.

Così facendo non si smonterebbe neppure una "caccia alla streghe"; anzi, proprio così facendo si fa sì che senza dubbio possano essere accolte maggiormente eventuali richieste di applicazione di misure cautelari nei confronti di coloro cui sarebbero stati ascritti reati.

Per farla breve, non è che semplicemente licenziando tutti provvisoriamente si può pensare: passata la festa, gabbato il Santo ovvero passata la bufera, gabbata la Magistratura; potrebbe anzi costituirsi una frode processuale e/o il favoreggiamento della persona o delle persone coinvolte riguardo agli accadimenti e/o il concorso formale e/o reato continuato; (altresì i licenziamenti sarebbero nulli nel caso motivati da ragioni illecite).

I licenziamenti sono altresì annullabili:

La situazione è quella di una S.r.l. a capitale interamente pubblico, costituita al fine di conferirle direttamente (in house providing) la titolarità di servizi della Provincia di Teramo.

Non siamo di fronte alla riscontrata esistenza di una causa che non consente la prosecuzione neppure in via temporanea dei rapporti di lavoro dei dipendenti della Teramo Lavoro s.r.l.

Il datore di lavoro è obbligato a fornire le motivazioni ai lavoratori e ciò che bisogna sottolineare è che tali motivazioni devono essere immutabili, altresì dovrà provare l'effettiva sussistenza delle ragioni tecniche o organizzative, il nesso tra le esigenze e i licenziamenti, che non vi sia una mera redistribuzione di mansioni tra n. lavoratori ripresi una volta passata la bufera e che non vi siano assunzioni nei mesi successivi (6-8 mesi) neanche a termine.

Il datore di lavoro non ha deciso neppure al fine di poter richiedere la CIG, senza un programma da attuare. (Il datore pagherebbe il trattamento anticipando la spesa che verrà rimborsata: se oggettivamente la spesa è impossibile per mancanza di liquidità, provvede direttamente la finanza pubblica.)

I licenziamenti dei dipendenti di Teramo Lavoro s.r.l. non sono motivati da necessità di cessazione dell'attività aziendale (non è in liquidazione, neppure nella prima fase di liquidazione) e sono senza il rispetto della procedura sindacale prevista.

Ora, l'azione dei sindacati, perché non possa affatto definirsi asservita al datore di lavoro o ad altri soggetti portatori di interessi contrapposti a quelli dei lavoratori, deve essere attuata attraverso attività di informazione e divulgazione di notizie esatte.

Perché le finalità perseguite dal datore di lavoro non possano essere realizzate da sindacati troppo compiacenti alla volontà del datore di lavoro, bisogna parlare in fatti ed in diritto, e allora per la maggior parte degli odierni dipendenti della

Teramo Lavoro s.r.l. la situazione che si deve rappresentare è la seguente:
Deliberazioni di Giunta della Provincia di Teramo del 2007, nell'aggiornare il Piano 2007 delle assunzioni, prevedeva n. assunzioni presso i vari Settori dell'Ente, con riserva, per effetto di quanto concordato con la parte sindacale nonché di quanto previsto dall'art. 1, comma 560 della Legge Finanziaria.

Venivano pertanto assunti n. dipendenti a tempo determinato per mesi diciotto, con assegnazione ai Settori dell'Ente.

Con deliberazioni di Giunta della Provincia di Teramo del 2009, aventi ad oggetto Proroga contratti a tempo determinato, richiamando quanto previsto dall'art. 3 comma 95 della Legge finanziaria per il 2008 L. n. 244/2007 (l'amministrazione poteva continuare ad avvalersi del personale assunto con contratto a tempo determinato sulla base delle procedure selettive previste dall'art. 1, commi 259 e 560 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296) veniva disposto di prorogare per la durata di mesi diciotto i contratti a tempo determinato in essere.

Ma successive deliberazioni di Giunta sempre del 2009, a parziale modifica delle precedenti del 2009, disponevano di limitare a mesi sei la durata delle dette proroghe contrattuali.

Venivano quindi stipulati contratti prorogati per la durata di mesi sei e con assegnazione ai Settori dell'Ente.

Le successive deliberazioni di Giunta del 2009 stabilivano, per le motivazioni ivi indicate ed alla luce del verbale di contrattazione sindacale del 29.12.2009, di prorogare per mesi quattro, i contratti a tempo determinato; venivano quindi stipulati contratti prorogati per la durata di mesi quattro.

Infine con deliberazioni di Giunta del 2010, per le motivazioni ivi indicate ed alla luce della contrattazione collettiva aziendale, si disponeva di prorogare per ulteriori mesi due i contratti a tempo determinato ivi indicati, e si stipulavano i contratti prorogati per la durata di mesi due.

Pertanto, dopo l'assunzione a tempo determinato per mesi diciotto, la Provincia di Teramo continua ad avvalersi per un altro anno (mesi 6, 4 e 2) del personale assunto con contratto a tempodeterminato sulla base delle procedure selettive previste dall'art. 1, commi 259 e 560 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296; e allora delle due una: o proseguiva quindi il processo di stabilizzazione del personale precario o quando lo interrompe nel 2010, di quelle assunzioni a termine non avrebbe potuto avvalersene perché illegittime visto che esse furono effettuate per ragioni non temporanee e/o senza rispettare il limite temporale stabilito dalla normativa per la reiterazione dei contratti a termine.

Altresì, la Provincia di Teramo costituisce la società in house Teramo Lavoro s.r.l. ed il gruppo dei suddetti dipendenti, per effetto del trasferimento dei servizi alla Teramo Lavoro s.r.l., sono transitati dalla Provincia alla partecipata, alla quale la Provincia ha fatto assorbire questi ai quali non sono stati prorogati i rapporti di impiego, ma sono stati assunti dalla Società in house con contratti di lavoro

subordinato, ancora a termine, con inquadramento da lavoratore del settore terziario - commercio, e evidentemente non per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali.

Quindi i dipendenti della Teramo Lavoro S.r.l. conducono rapporti di lavoro di diritto privato veri e propri e, diversamente dalla Pubblica Amministrazione, in ogni caso la violazione di disposizioni riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte di tale Società, può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con la medesima.

Già dall'inizio, sul contratto stipulato con Teramo Lavoro s.r.l., la ragione che determina la scelta del contratto a tempo determinato da parte del datore di lavoro non era specificata, e non è da ritenersi sufficiente fare un riferimento alle esigenze richiamate dalla legge, cioè non si può indicare nel contratto ad esempio "per motivi tecnici" o "per esigenze di produttività" in generale. La motivazione, la causale della stipula del contratto a termine, deve essere sufficientemente dettagliata nelle sue componenti essenziali, soprattutto nella sua portata temporale.

Il Ministero del Lavoro in risposta ad un interpello (il n. 61 del 2009) ha precisato che il contratto è lecito solo se il datore non persegua una finalità fraudolenta, che è valutabile sulla base di criteri di ragionevolezza desumibili dalla combinazione tra durata del rapporto di lavoro e l'attività lavorativa dedotta in contratto.

La mancata specificazione o l'insussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro comporta la conversione del rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato.

Non solo va fatto presente quanto sopra riportato, ma altresì ai lavoratori e anche al datore di lavoro va fatto presente:

1. l'illegittimità di tutti gli intercorsi contratti a termine scaduti, con Provincia di Teramo e poi con Teramo Lavoro s.r.l.;
2. l'illegittimità e la nullità dell'apposizione del termine, soprattutto essendo stati adibiti a funzioni relative ai servizi propri, essenziali, dell'Ente Provincia di Teramo;
3. l'abuso della successione dei contratti a termine stipulati non per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali.

La Provincia di Teramo, nelle sequenze dei contratti a tempo determinato stipulati, e poi la Teramo Lavoro s.r.l., hanno abusato nella successione ed evidentemente non per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali.

Altresì, nel "distacco" dalla Provincia di Teramo a Teramo Lavoro s.r.l.:

- A) non c'è stata alcuna novazione oggettiva del rapporto originario;
- B) sono rimasti adibiti alle stesse funzioni e relative ai servizi propri, essenziali, della Provincia di Teramo;
- C) eppure, non vi è stato mantenimento economico e normativo, né pari a quello dei dipendenti d'uguale livello della Provincia di Teramo, anche se la Teramo Lavoro s.r.l. è a partecipazione pubblica totale della Provincia di Teramo e, quindi,

non inquadrabile come soggetto "esterno";

D) nei sei mesi precedenti la stipula dei contratti con la Teramo Lavoro s.r.l., la Provincia di Teramo non ha prorogato, né rinnovato, nessun contratto di quelli che riguardavano le medesime mansioni cui si riferiscono i contratti stipulati invece con Teramo Lavoro s.r.l. ed il cui beneficiario è sempre Provincia di Teramo che utilizza la prestazione.

Insomma, le inchieste sono inchieste, che ripeto spettano alla Magistratura, e senza dubbio rappresentano anche una possibilità per poter chiarire, come affermato dallo stesso Presidente della Provincia, e non sono caccia alle streghe che starebbe condizionando le scelte di questi giorni; i diritti dei lavoratori non può essere condizionato da niente e da nessuno.

E' legittimo rivendicare il lavoro e il diritto, anche ricorrendo alle autorità giudiziarie.

Già solo alla Sezione Lavoro potrebbero essere diverse le richieste, anche in base al fatto se il socio Provincia di Teramo si libera o no di Teramo lavoro s.r.l. (per esempio, se la Provincia di Teramo si liberasse di Teramo Lavoro s.r.l., una richiesta "sonante" d'urgenza, previa qualificazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con Teramo Lavoro s.r.l. per violazione di disposizioni riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori a termine, sarebbe quella d'indennizzo dei licenziamenti nulli e/o annullabili di questi giorni; altresì la richiesta di risarcimento per l'illegittimità di tutti gli intersorsi contratti a termine scaduti, per l'illegittimità e la nullità dell'apposizione del termine, non per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali; oltre, separatamente, la richiesta di "reinternalizzazione" alla Provincia di Teramo per quei lavoratori che hanno già sostenuto procedure concorsuali della Provincia stessa).

Con il nuovo rito speciale, ogni passaggio non dura più di 30 o 60 gg. ed è in grado di consentire una decisione immediatamente esecutiva nell'arco di 2 o 3 mesi.

Il debito per tutti gli indennizzi, immediatamente esecutivi, a cui potrebbe essere esposta la Teramo Lavoro s.r.l. (a capitale interamente pubblico, costituita al fine di conferirle direttamente, in house providing, la titolarità di servizi) dovrà essere pagato, se non automaticamente, su richiesta motivata, dalla Provincia di Teramo con variazione di bilancio; e allora altro che dissesto! E qualcuno potrebbe essere chiamato a rispondere a vario titolo anche di questo! Sì, e allora sarebbero opportune delle risposte immediate ai lavoratori ed alla collettività, e sarebbe opportuno che chi sta amministrando la cosa pubblica di che trattasi, e/o loro incaricati, che si ravvedano su i licenziamenti e risolvano immediatamente questo danno per molti, troppi; si tratta di diritti, quindi si ha il dovere di riconoscerli; in caso contrario, se ne prenderà atto (i lavoratori l'anello al naso non ce lo hanno!) e nelle sedi opportune lo si farà presente e si faranno valere le proprie ragioni.

Avv. Orlando Coco