

Faq

1. Alla luce della sentenza della Corte di Giustizia Europea cosa cambia per i ricorsi già in atto?

La sentenza della Corte di Giustizia è destinata a modificare l'orientamento sin qui espresso alla luce della giurisprudenza di legittimità che aveva escluso la possibilità di richiedere a seguito del reiterato uso di contratti a termine la loro conversione in un rapporto di lavoro a tempo determinato o, in alternativa, il risarcimento del danno. Pertanto i giudici di merito nelle cause attualmente pendenti dinanzi a loro dovranno verificare se il rinnovo dei contratti da parte della p.a. risponda effettivamente ad un'esigenza reale di copertura temporanea dei posti disponibili. Nel caso in cui venga accertata l'insussistenza dei requisiti prescritti dalla legge e laddove il rapporto con l'amministrazione fosse proseguito per oltre 36 mesi attraverso la stipula di una serie di contratti a tempo determinato, il giudice di merito potrà condannare l'amministrazione resistente al risarcimento dei danni o, in alternativa, convertire i contratti di lavoro a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

2. In virtù dei principi espressi nella sentenza è ora possibile richiedere la stabilizzazione?

La Corte di Giustizia non ha previsto l'obbligo della conversione dei contratti a termine in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'adozione della misura sanzionatoria in presenza dell'accertamento dell'abuso è rimessa alla valutazione del giudice di merito il quale potrà alternativamente adottare anche la sanzione del risarcimento del danno. La Corte di Giustizia ha precisato che nella scelta della misura il giudice dovrà adottare quella che sia idonea prevenire il ricorso abusivo ai contratti a termine e consenta l'eliminazione definitiva delle conseguenze dell'abuso. Il giudice di merito dovrà esaminare di volta in volta tutte le circostanze del caso, prendendo in considerazione, in particolare, il numero dei contratti successivi stipulati da parte del lavoratore e il periodo di servizio svolto alle dipendenze dell'amministrazione.

3. Quali sono i requisiti per ricorrere dinanzi al Giudice del Lavoro?

Possono presentare ricorso volto tutti i docenti (abilitati e non) che abbiano sottoscritto più contratti a tempo determinato con una amministrazione scolastica ed abbiano svolto la loro prestazione lavorativa alle dipendenze di essa per un periodo superiore ai 36 mesi. Con il ricorso verrà sottoposta ai giudici l'intera questione lavorativa al fine di richiedere, laddove sussistano i presupposti di cui al punto 2, la conversione dei contratti a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed un equo risarcimento del danno subito per via dell'abusivo ricorso ai contratti a termine.

4. Se ho già precedentemente aderito ad un ricorso conclusosi con sentenza passata in giudicato, ho la possibilità di presentarne un nuovo ricorso?

La sentenza passata in giudicato impedisce un nuovo giudizio sul rapporto di lavoro che è stato oggetto di controversia. Pertanto laddove a seguito della sentenza si fossero nuovamente verificati i presupposti di cui al punto 2 (abusivo ricorso dei contratti a termine per un periodo superiore a 36 mesi da parte dell'amministrazione statale) è possibile presentare nuovamente

ricorso impugnando il termine dell'ultimo contratto stipulato. Dalla data di impugnazione decorre poi il termine di 180 gg. per presentare ricorso dinanzi al Giudice del Lavoro territorialmente competente.

5. I principi affermati dalla Corte di Giustizia Europea nella sentenza in commento sono applicabili ad altri settori del pubblico impiego?

La Corte di Giustizia ha ribadito che l'ambito di applicazione dell'accordo quadro CEES, UNICE e CEEP allegato alla direttiva 1999/70/CE è concepito in senso ampio poiché riguarda in generale tutti i lavoratori a tempo determinato. Ne deriva che i principi espressi in materia di contratti a termine nel comparto scuola sono estendibili ad altri settori del pubblico impiego. In particolare risulta suscettibile di applicazione il principio in base al quale non è conforme all'impianto della direttiva 1999/70/CE la previsione legislativa che impedisce l'applicazione di misure sanzionatorie nei confronti dell'amministrazione pubblica sulla base di esigenze che non trovino riscontro in criteri obiettivi e trasparenti tali da consentire di verificare che il rinnovo dei contratti risponda effettivamente agli obiettivi perseguiti. Una volta accertata la violazione il giudice dovrà applicare una misura che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela dei lavoratori al fine di sanzionare debitamente l'abuso e cancellare le conseguenze della violazione.