

La corte di Giustizia Europea dichiara che la legislazione italiana in materia di contratti a termine per il personale della scuola OSTA con la normativa comunitaria

La Corte di Giustizia Europea dichiara che la normativa Italiana in relazione all'uso dei contratti a tempo determinato per il personale della scuola non è conforme all'accordo Quadro Comunitario sul lavoro.

In altri termini, la Corte di Giustizia Europea dichiara che, pur ammettendo la necessità di dover ricorrere a contratti di lavoro a tempo determinato per garantire il diritto Costituzionale dell'insegnamento in caso di sostituzione del personale assente, ciò può avvenire solo in presenza di una legislazione che tuteli i lavoratori dall'eventuale "abuso" nell'uso del contratto di lavoro a tempo determinato.

Le norme Italiane devono prevedere una forma di tutela in caso di abuso dell'uso dei contratti a termine con l'obbligo di stabilire tempi certi e determinati in relazione al costante rinnovo dei contratti a termine.

Superati determinati limiti sui rinnovi dei contratti di lavoro a termine deve essere prevista, quale sanzione, la trasformazione del contratto a tempo indeterminato ovvero in alternativa deve essere riconosciuto al lavoratore un risarcimento dei danni.

Quali sono gli effetti concreti della decisione della Corte di Giustizia Europea?

Sostanzialmente possiamo indicare come la ricaduta degli effetti della sentenza si manifesti in due diverse direzioni:

- 1) La prima obbligando il legislatore interno (Parlamento e Governo) a modificare la legislazione interna adeguandola ai dettati della Corte di Giustizia Europa;
- 2) la seconda produce i suoi effetti sul piano giurisdizionale. In altri termini il Tribunale investito della questione attraverso la presentazione di un ricorso, analizzata concretamente la situazione del ricorrente, dovrà orientare la propria decisione tenendo in debita considerazione i principi espressi dalla sentenza della Corte di Giustizia europea. Arrivando, nei casi più gravi, anche a stabilire con la propria sentenza l'obbligo per l'amministrazione di stabilizzare i contratti di lavoro ovvero di riconoscere un adeguato risarcimento dei danni.

Chi può proporre l'eventuale ricorso al Tribunale ?

Al Tribunale può rivolgersi tutto il personale della Scuola (docenti e ATA) che ad oggi vengono utilizzati dal MIUR attraverso l'uso di contratti di lavoro a termine a prescindere dalla graduatoria di inserimento.

Quali requisiti minimi deve possedere il ricorrente ?

Il ricorrente deve aver sottoscritto nel corso degli anni dei contratti di lavoro per una durata non inferiore a 36 mesi, anche non continuativi.

Ovviamente, come indicato anche nella stessa sentenza della Corte di Giustizia europea sarà il Giudice nazionale che dovrà verificare, caso per caso, la gravità dell'abuso.

In altri termini potendo immaginare una gradualità dell'abuso nell'uso dei contratti a termine verranno maggiormente tutelati coloro i quali nel corso degli anni hanno sottoscritto contratti di lavoro con scadenza sino alla data del 31 agosto di ogni anno, per poi, gradualmente, individuare coloro che hanno sottoscritto contratti di lavoro sino al termine dell'attività didattica (30 giugno) fino a giungere alle situazioni relative a contratti di lavoro sottoscritti per la sostituzione del personale della scuola in caso di assenze brevi.

Difatti, seguendo il ragionamento della Corte di Giustizia europea è consentito l'uso dei contratti a termine in ipotesi di sostituzione di personale assente per varie ragioni, così da garantire il "servizio" scolastico.

Quello che è vietato e andrà sanzionato sono le ipotesi di "abuso".

Chi ha già in precedenza presentato ricorso può ripresentare un nuovo ricorso ?

Qualora il ricorrente sia ancora a tempo determinato è possibile presentare un nuovo ricorso:

- nel caso il primo ricorso non sia stato già deciso con sentenza passata in giudicato
 - ovvero qualora dalla data di presentazione del primo ricorso abbia sottoscritto dei nuovi contratti per una durata superiore a 36 mesi.
-

N.B.: Le brevi risposte che seguono, fornite sulla base dei quesiti formulati, non rivestono carattere di completezza. In altri termini per una specifica tutela dovranno essere valutati in modo specifico, ogni caso individuale, senza poter lasciare la soluzione a concetti di per se generici.

1) Chi aveva già presentato ricorso al giudice del lavoro ma senza pregiudiziale "europea", può comunque giovarsene?

RISPOSTA: CERTAMENTE SÌ

2) Chi ha perso il ricorso in merito in primo grado invece cosa può fare?

RISPOSTA: PUO' PRESENTARE UN NUOVO RICORSO QUALORA SIA AD OGGI ANCORA A TEMPO DETERMINATO E NEL CORSO DI QUESTI ULTIMI ANNI HA SOTTOSCRITTO DEI NUOVI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

3) La sentenza aiuta solo chi è in GAE o anche chi si trova precario supplente in altra fascia?

RISPOSTA: LA SENTENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA AFFRONTA LA QUESTIONE DEI CONTRATTI A TERMINE, PERTANTO, HA EFFICACIA PER TUTTI I LAVORATORI DELLA SCUOLA A PRESCINDERE DAL LORO INSERIMENTO IN UNA GRADUATORIA RISPETTO AD UN'ALTRA

4) Chi raggiunge i 36 mesi anche con incarichi presso scuole paritarie può giovare comunque delle decisioni della sentenza?

RISPOSTA: NON POSSO ESSERE CONFUSI I RAPPORTI DI LAVORO CON IL PUBBLICO CON QUELLI SOTTOSCRITTI CON UN DATORE DI LAVORO PRIVATO.

5) Chi non ha ancora presentato ad oggi alcun ricorso cosa dovrebbe fare: inviare diffida al ministero dell'Istruzione e poi fare ricorso?

RISPOSTA: PUO' FARE DIRETTAMENTE IL RICORSO AL TRIBUNALE DEL LAVORO

6) Cosa c'è concretamente da attendersi, quali sono i tempi per vedere qualche risultato?

RISPOSTA: CONCRETAMENTE CI DOVREMMO ATTENDERE UN INTERVENTO LEGISLATIVO TENUTO CONTO CHE A BREVE CI SARA' ANCHE LA DECISIONE DELLA CORTE COSTITUZIONALE IN MERITO ALLE MODIFICHE INTRODOTTE DAL DECRETO LEGGE N. 70/2011.

7) Può il giudice del lavoro decidere caso per caso che ricorrono giusti motivi per il ricorso al contratto a tempo determinato bocciando il ricorso?

RISPOSTA: CERTAMENTE SÌ LA STESSA SENTENZA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA EUROPEA IN DIVERSI PASSI DELLA SENTENZA AFFERMA CHE SARA' COMPITO DEL GIUDICE NAZIONALE VALUTARE LE SITUAZIONI REALI DI ABUSO.

8) I 36 mesi da raggiungere sono effettivi o possiamo far valere 35 mesi e 16 giorni? Chi ha meno di tali giorni è fuori dalla sentenza?

RISPOSTA: LA NORMA SULL'ABUSO DEI CONTRATTI A TERMINE HA PREVISTO UN PERIODO MINIMO DI 36 MESI ED UN GIORNO, CHI E' AL DI SOTTO DI TALE SOGLIA NON RIENTRA NEI PARAMETRI DELLA NORMA

9) L'eventuale immissione in ruolo è da considerarsi solo per coloro i quali sono in possesso di un'abilitazione o anche per chi non ha abilitazione ma possiede i 36 mesi di servizio?

RISPOSTA: IL DIRITTO ALL'IMMISSIONE IN RUOLO NON E' AUTOMATICO IN OGNI CASO ESSENDOCI ANCHE DEI LIMITI COSTITUZIONALI DA AFFRONTARE, OVVIAMENTE IL REQUISITO DELL'ABILITAZIONE E' ELEMENTO NECESSARIO PER LA STABILIZZAZIONE

10) I mesi sono cumulabili su più assegnazioni o solo su posto vacante?

RISPOSTA: IL PERIODO E' CUMULABILE

11) I 36 mesi non sono cumulativi su più classi?

RISPOSTA: IN TEORIA NON C'E' UN LIMITE COLLEGATO CON LE CLASSI DI CONCORSO MA QUELLO CHE VIENE PRESO IN CONSIDERAZIONE E' ESSENZIALMENTE IL CONTRATTO A TERMINE SOTTOSCRITTO

12) Tale sentenza coinvolge solo la scuola primaria o anche altre fasce di concorso (scuola media, A032, c430) ?

RISPOSTA: OVVIAMENTE IL PERSONALE DI TUTTI I GRADI DI SCUOLA

13) Chi è abilitato, avendo superato anche più concorsi, ha maturato 36 mesi di lavoro nella scuola ma non consecutivi né con incarico annuale, può giovare della decisione della sentenza?

RISPOSTA: IN LINEA DI MASSIMA SI, SARA' SEMPRE IL GIUDICE NAZIONALE CHE DOVRA' VERIFICARE CASO PER CASO. NON VI E' UN AUTOMATISMO

14) Ai fini del calcolo dei 36 mesi va considerato incarico annuale chi assunto il 1° gennaio viene licenziato il 30/06 o solo chi viene licenziato il 31/08 e riassunto il 1/09?

RISPOSTA: ENTRAMBE LE IPOTESI CONTRATTUALI INDICATE

15) L'abuso del contratto a termine può valutarsi anche con riguardo a chi ha incarichi da precario su posti di sostegno?

RISPOSTA: CERTAMENTE SI

16) La possibilità di stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato appartiene solo a chi ha avuto incarico dall'USP/CSA o anche a chi ha lavorato con supplenze brevi affidate dagli istituti?

RISPOSTA: IN QUESTO CASO ESCLUDEREI CHE CI POSSA ESSERE UNA TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO TENUTO CONTO CHE SI TRATTA DI SUPPLENZE PER SUPPLICARE UNA MOMENTANEA ASSENZA DEL TITOLARE

17) Chi ha meno di tre anni ed è in terza fascia non ha speranze di stabilizzazione?

RISPOSTA: NON SONO IN GRADO DI DARE RISPOSTE AD ASPETTI POLITICI LEGISLATIVI, SOTTO L'ASPETTO PRETTAMENTE LEGALE NON SIAMO IN PRESENZA DI UNA SITUAZIONE "DI ABUSO" NELL'USO DEI CONTRATTI A TERMINE.

18) Chi ha maturato solo un anno di lavoro nella scuola pubblica ma ha ben 8 anni di scuola paritaria ha diritto alla stabilizzazione? E chi, invece, ha sempre lavorato nel paritario con nomine da settembre a giugno e mai nella statale?

RISPOSTA: NON SI POSSONO CONFONDERE I RAPPORTI DI LAVORO CON UN DATORE DI LAVORO PRIVATO CON UN DATORE DI LAVORO PUBBLICO.

IN ALTRI TERMINI SE UN SOGGETTO HA LAVORATO 8 ANNI CON CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO CON UN PRIVATO DOVRA' PROCEDERE NEI CONFRONTI DEL PRIVATO IN IPOTESI DI ABUSO DEI CONTRATTI A TERMINE.

CERTAMENTE NON NEI CONFRONTI DEL MIUR CHE E' SOGGETTO ESTRANEO AL RAPPORTO DI LAVORO.

QUESTIONE DIVERSA E' LA POSSIBILITA' DI FAR VALERE IL SERVIZIO NEL PRIVATO AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DEL PUNTEGGIO DI SERVIZIO.

19) Se sfortiscono le GAE con assunzione a tempo indeterminato, tutti gli inseriti in seconda fascia passano alla GAE? O rimane solo il concorso?

RISPOSTA: QUESTA DOMANDA ATTIENE A SCELTE POLITICHE LEGISLATIVE; AL MOMENTO NON ESISTE ALCUNA NORMA CHE DISCIPLINI L'IPOTESI INDICATA

20) Ricorso respinto dal giudice del lavoro, e non ho proseguito in secondo grado per problemi economici, ma poiché dopo ho avuto un incarico annuale al 30 giugno e tre consecutivi con supplenza temporanea, ma ininterrotta poi per l'intero anno scolastico (congedo amministrativo di un collega), è possibile ripetere il ricorso per questi ultimi anni? O comunque la precedente sentenza negativa è annullata dalla odierna pronuncia europea?

RISPOSTA: E' POSSIBILE RIPROPORRE IL RICORSO IN RELAZIONE AI CONTRATTI SUCCESSIVAMENTE SOTTOSCRITTI

21) Al giudice cosa va chiesta la stabilizzazione? La trasformazione del contratto da tempo determinato in tempo indeterminato? O di obbligare l'amministrazione a concludere il contratto a tempo indeterminato per il successivo anno scolastico?

RISPOSTA: IN LINEA DI PRINCIPIO AL TRIBUNALE VA CHIESTA LA CONVERSIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO IN UN CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, OVVIAMENTE SE NE RICORANNO LE CONDIZIONI IN ALTERNATIVA IL RISARCIMENTO DEL DANNO.

22) Coloro i quali sono in possesso di un'abilitazione tramite PAS ed hanno anni di servizi fino al 30/06 ma non tutti su posto vacante, hanno i requisiti per avvalersi della sentenza europea e sperare nella stabilizzazione?

RISPOSTA: POSSONO CERTAMENTE PROPORRE RICORSO, SARA' COMPITO DEL TRIBUNALE VALUTARE CASO PER CASO.

**A cura di Domenico Naso
Responsabile Ufficio Legale Uil Scuola**