

## Stabilizzazione del personale precario

### “MEMORIA”

Numerose sono le richieste di chiarimenti in ordine a recenti iniziative riguardanti ricorsi giurisdizionali, volti a chiedere la stabilizzazione del personale della scuola assunto con rapporti di lavoro a tempo determinato. Tali iniziative si baserebbero su alcune pronunce della Corte Europea di Giustizia in materia di trasformazione a tempo indeterminato del rapporto di lavoro a tempo determinato, costituito in violazione delle disposizioni che disciplinano i contratti *“in successione”* di quest’ultima tipologia.

Il 18.3.1999 è stato stipulato in sede europea un *“accordo quadro”* sul lavoro a tempo determinato, allegato alla direttiva del Consiglio d’Europa n. 1999/70/ CE del 28.6.1999. In attuazione di tale direttiva l’Italia ha successivamente adottato il decreto legislativo 368/01, che prevede tra l’altro disposizioni sulla proroga dei contratti a tempo determinato (articolo 4) e sulle sanzioni in caso di violazione delle norme sul limite della successione dei singoli contratti. Dette sanzioni prevedono varie ipotesi di trasformazione del rapporto a tempo determinato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Risulta che talune sigle sindacali - sulla base di alcune sentenze, appunto, della Corte di Europa di Giustizia - stiano proponendo ricorsi volti a richiedere la trasformazione in contratto a tempo indeterminato dei contratti a tempo determinato istaurati con le istituzioni scolastiche per periodi eccedenti quelli indicati dal suddetto decreto 368/01.

Queste iniziative, tuttavia, a parere della CISL Scuola, risultano discutibili sul piano giuridico.

Non sembra sostenibile, infatti, un’automatica estensione delle decisioni adottate in sede europea ai contratti a tempo determinato stipulati presso le pubbliche amministrazioni italiane; in particolare, per le seguenti ragioni:

- ✓ l’art. 97, comma 3, della Costituzione Italiana prevede che l’accesso all’impiego nelle pubbliche amministrazioni deve avvenire mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge;
- ✓ il decreto legislativo n. 165/01, che regola i rapporti di lavoro con le pubbliche amministrazioni, prevede - all’art. 36 - che i contratti di natura flessibile, pur applicabili nel settore, non possono comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, anche nel caso di assunzioni che sia state disposte in violazione delle norme vigenti, fatta salva la responsabilità del dirigente e l’eventuale diritto del lavoratore al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative;
- ✓ il recentissimo CCNL del Comparto Scuola sottoscritto il 29.11.2007 ha previsto all’art. 40, comma 4 (per quanto riguarda il personale docente) e all’art. 60, comma 3 (per quanto riguarda il personale ATA) che *«il rapporto di lavoro a tempo determinato può trasformarsi in rapporto di lavoro a tempo indeterminato per effetto di specifiche disposizioni normative»*.

La pretesa di un'assunzione a tempo indeterminato a seguito di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato, nel settore pubblico e, quindi, nel settore scolastico, trova ad avviso della CISL Scuola un ostacolo insormontabile nell'autonomia della legislazione statale in materia di pubblico impiego (che anche in sede europea è considerato un settore separato da quello del rapporto di lavoro privato, stante le implicazioni di natura politico-istituzionale che sottende): ad avviso della CISL Scuola, pertanto, detta pretesa non potrebbe trovare accoglimento anche con ricorso alla Corte Europea di Giustizia.

In proposito, una recente decisione della Corte di Giustizia di Lussemburgo (sentenza del 7.9.2006, sul procedimento C-180/04) si è pronunciata - su richiesta del giudice di merito italiano - sulla questione della liceità di norme dell'ordinamento italiano che limitassero (come è il caso dell'art. 36 del decreto legislativo 165/01), nell'ambito del lavoro pubblico, la possibilità di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato instaurato utilizzando una successione di contratti o rapporti di lavoro di tale natura.

La conclusione della Corte è stata chiara in proposito.

*«L'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18.3.1999» si afferma, infatti, nella citata decisione «che figura in allegato alla direttiva del Consiglio 28.6.1999, 1999/70/CE - relativa all'"accordo quadro" CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato - deve essere interpretato nel senso che non osta, in linea di principio, ad una normativa nazionale che esclude, in caso di abuso derivante dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico, che questi siano trasformati in contratti o in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, mentre tale trasformazione è prevista per i contratti e i rapporti di lavoro conclusi con un datore di lavoro appartenente al settore privato, qualora tale normativa contenga un'altra misura effettiva destinata ad evitare e, se del caso, a sanzionare un utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico».*

Poiché l'art. 36 del decreto legislativo 165/01 - nel configurare l'esclusione, nel settore del lavoro pubblico, della trasformazione a tempo indeterminato - ha comunque introdotto, da un lato, il divieto di abuso e, dall'altro, il principio di risarcibilità del danno nei confronti dell'interessato e di sanzione nei confronti del dirigente che abbia operato abusando di tale tipologia di assunzione, la norma appare sia compatibile con l'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia, che ad essa faceva specifico riferimento nella richiamata sentenza, sia pienamente legittima.

Si deve, infine, richiamare sulla questione, una sentenza della Corte Costituzionale (89/03) con la quale il giudice delle leggi - chiamato a pronunciarsi sulla legittimità della disposizione contenuta nell'art. 36 - ha ritenuto infondata la questione, con riferimento all'art. 97 della Costituzione, affermando che *«l'assunto del rimettente - secondo il quale la stabilizzazione del rapporto di lavoro dei cosiddetti precari, attraverso la conversione dei rapporti a termine irregolari in rapporti a tempo indeterminato, sarebbe rispondente al principio di buon andamento della pubblica amministrazione - trova infatti smentita nella stessa norma costituzionale, là dove questa, al terzo comma, individua appunto nel concorso lo strumento di selezione del personale in linea di principio più idoneo a garantire l'imparzialità e l'efficienza della pubblica amministrazione».*