

## NOTIZIE SULLA STABILIZZAZIONE DEI PRECARI

Con l'art. 1, c. 1 della **L. 167/09**, il legislatore italiano ha previsto espressamente la trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato per il personale **docente** e **ata**, **inserito nelle graduatorie (ad esaurimento)**, e il cui **CCNL (c. 4, art. 40)** ne preveda la liceità. Di fronte ai pensionamenti di massa e ai blocchi degli stipendi degli insegnanti di ruolo, sembra giunto il momento per migliaia di professionisti della scuola **di ottenere la stabilizzazione** grazie a **un'azione sindacale** incisiva e costante nelle aule parlamentari come *nelle aule giudiziarie*.

In Italia esistono più di **70 mila** ausiliari tecnici amministrativi (**personale ATA**) *che si occupano a diverso titolo del funzionamento della scuola pubblica*. Molti di questi assistenti amministrativi operano da diversi anni con contratti **a tempo determinato**, reiterati negli anni, senza che la loro posizione **sia mai stata regolata**. Di fatto questo ha dato vita a una forma di precariato **di lunga durata**, senza che venissero riconosciuti **a questa fascia di lavoratori** gli stessi diritti derivanti dall' **assunzione a tempo indeterminato**. (*Questa l'interrogazione parlamentare fatta dall' On. Borsellino*).

Il **4 luglio 2006** la Corte di giustizia europea, nella causa **C-212/04 Konstantinos Adeneler e altri** contro Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG), ha chiarito **l'interpretazione dell'accordo quadro sul lavoro** a tempo determinato e della **direttiva 1999/70/CE consolidando la tutela dei lavoratori**. Secondo **la Corte**, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi, **anche nel settore pubblico**, deve avvenire sulla base di alcune rigide condizioni riferite a circostanze specifiche, precise e concrete caratterizzanti una determinata attività e collegate con la natura delle funzioni da espletare. **La Corte**, pur lasciando agli Stati membri la discrezionalità per la definizione di contratto a tempo determinato, **ha considerato una violazione della direttiva 1999/70/CE la disposizione nazionale che considerava successivi e autorizzava i singoli rapporti di lavoro a tempo determinato separati da intervalli pari o inferiori a 20 giorni lavorativi**.

- **Sulla base di queste considerazioni** contenute nella sentenza della Corte, **non ritiene la Commissione europea** che l'Italia non abbia rispettato i principi da essa enunciati, contenuti anche nell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato e nella direttiva **1999/70/CE ?**
- **Non ritiene la Commissione** che gli operatori amministrativi che lavorano da diversi anni con contratti a tempo determinato, reiterati nel corso degli anni, **abbiano diritto alla trasformazione dei rapporti di lavoro dalla data di stipulazione dei contratti iniziali ad oggi**, avendo essi svolto un'attività lavorativa continuativa e senza interruzioni con successivi contratti di lavoro a tempo determinato stipulati **con il Ministero dell'Istruzione?**

### La risposta del Commissario Laszlo Andor a nome della Commissione

Lo scopo della direttiva **1999/70/CE** del Consiglio, del **28 giugno 1999**, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP su lavoro a tempo determinato **è di migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo l'applicazione del principio di non discriminazione nonché di creare un quadro per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato.**

L'Italia ha recepito la direttiva nella normativa nazionale con il decreto legislativo n. **368** del **6 settembre 2001** (modificato). **L'articolo 4 del DL specifica** che un contratto a tempo determinato **può essere prorogato non più di una volta e che la durata totale di uno o più contratti a tempo determinato non può superare i tre anni.** **L'articolo 5** prevede che i contratti a durata determinata sono considerati contratti **a durata indeterminata** se vengono rinnovati entro un periodo **di 10 giorni** dalla data di scadenza per un contratto **di durata fino a sei mesi**, ovvero **20 giorni** dalla data di scadenza di un contratto **di durata superiore ai sei mesi.**

Inoltre l'**articolo 5, punto 4bis** del suddetto **DL** stipula che, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi, qualora per effetto di una successione di contratti a termine **per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i 36 mesi**, comprensivi di proroghe e rinnovi, **il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato**, indipendentemente dai periodi d'interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.

Nella causa **C-212/04 la Corte di giustizia europea** ha stabilito che la normativa europea osta all'applicazione di una normativa nazionale per cui solo contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato **tra i quali intercorra un periodo non superiore a 20 giorni lavorativi debbano essere considerati «successivi»**; in altre parole, che un **nuovo contratto a tempo determinato** concluso più **di 20** giorni dopo la scadenza **del precedente contratto** debba essere considerato **come tale** e non come un contratto «successivo». **La Corte di giustizia tuttavia** non ha considerato che la direttiva **1999/70/CE conferisca un diritto automatico** a trasformare un contratto a durata determinata in un contratto a durata indeterminata.

***l'articolo 5, punto 4 bis del DL n. 368 del 6 settembre 2001 prevede che uno o più contratti di durata superiore ai tre anni siano considerati contratti a durata indeterminata.***

a cura di **Antonio Altomare**