

**L'ANALISI****Nicola  
Da Settimo**

## La parola alla Consulta e ai giudici di merito

**IL PUNTO**

Alle decisioni sui singoli contenziosi si aggiungerà il parere della Corte costituzionale

**I**l rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato per soddisfare esigenze che, di fatto, hanno un carattere non provvisorio, ma permanente e durevole, non è giustificato in base alle regole comunitarie. È in questa discrepanza tra previsione teorica e applicazione pratica che i giudici comunitari hanno individuato il contrasto con la normativa europea che ha portato alla sentenza sui precari della scuola.

Contrariamente a quanto sostiene il Governo italiano - sostiene la Corte - il solo fatto che la normativa nazionale possa essere giustificata da una «ragione obiettiva» (come la necessità di organizzare le procedure concorsuali) non può essere sufficiente, se risulta che l'applicazione concreta della normativa conduce, nei fatti, a un ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

In definitiva, dagli elementi forniti alla Corte è emerso che la normativa scolastica italiana non prevede, fatte salve le verifiche dei giudici nazionali, alcuna misura di prevenzione del ricorso

abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, non prevedendo neppure il diritto al risarcimento del danno, né la trasformazione dei rapporti a tempo determinato successivi in contratto o rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le centinaia di ricorsi pendenti davanti alle Corti di merito italiane, sia in primo grado che in appello, che sono stati oggetto di vari rinvii in attesa della pronuncia di ieri, possono ora essere decisi sulla base della sentenza europea. Contemporaneamente è facile aspettarsi una nuova ondata di ricorsi da parte del personale scolastico che abbia maturato i 36 mesi negli ultimi tre anni scolastici e sia stato di nuovo assunto a tempo determinato anche nel corrente.

Non è detto, però, che le sentenze di merito risulteranno tutte del medesimo tenore. Infatti, la stessa Corte Ue sostiene che spetta solo ai giudici nazionali «esaminare di volta in volta tutte le circostanze del caso, prendendo in considerazione, in particolare, il numero dei contratti successivi stipulati con la stessa persona oppure per lo svolgimento di uno stesso lavoro, al fine di escludere che contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, sebbene palesemente conclusi per

soddisfare un'esigenza di personale sostitutivo, siano utilizzati in modo abusivo dai datori di lavoro».

Anche la Corte costituzionale, che aveva rimesso la questione ai giudici lussemburghesi, dovrà decidere le conseguenze sul piano della legislazione interna. Un punto soggetto a interpretazione riguarderà i contratti di lavoro a tempo determinato che si considerano «per la copertura di posti vacanti e disponibili»: vi rientrano tutte le supplenze con durata fino al 30 giugno, o solo quelle su posto effettivamente privo di titolare, di solito con durata fino al 31 agosto?

Una volta stabilita l'illegittima reiterazione dei contratti a tempo determinato, inoltre, è possibile che ci siano molteplici orientamenti giurisprudenziali anche in ordine alle conseguenze sanzionatorie, che potranno prevedere la conversione dei contratti a tempo indeterminato e il risarcimento del danno.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

**«La Buona Scuola»**

● Con la locuzione «La Buona scuola» viene indicato il piano del Governo, che è stato varato a settembre scorso per predisporre soluzioni per migliorare la gestione del sistema istruzione. Il piatto forte del piano consiste nella stabilizzazione di oltre 148mila docenti precari. Si parla anche di revisione degli scatti d'anzianità, oggi legati solo agli anni di servizio, e di superamento del tradizionale canale di reclutamento per virare sui concorsi. Sul piano «La Buona scuola» è stata aperta una consultazione pubblica che si è protratta fino a novembre. I primi provvedimenti attuativi sono attesi a gennaio.

