



INTERESSANTE SENTENZA DELLA CGE SUI DIRITTI DEI LAVORATORI A TEMPO DETERMINATO

La Corte di Giustizia europea ha avuto modo di pronunciarsi sul caso di una lavoratrice a tempo determinato divenuta, dopo 12 anni, lavoratrice a tempo indeterminato.

Sul merito non è qui il caso di soffermarsi. Sintetizzando, la lavoratrice chiedeva il riconoscimento del periodo di precariato, in particolare ai fini economici: il pagamento degli scatti di anzianità, con decorrenza dal momento in cui questi si sarebbero maturati.

L'interesse della sentenza risiede nell'applicazione del principio contenuto nell'accordo quadro 18.3.1999 (Direttiva del Consiglio 28.6.1999/70/CE), clausola 4, punto 1 : "Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive".

A giudizio della Corte, nelle "condizioni di impiego" è da ricomprendere anche il trattamento economico. Peraltro, l'accordo quadro ha lo scopo di prevenire gli abusi derivanti da una successione di contratti a tempo determinato; è quindi contraria alla normativa europea la previsione legislativa spagnola, secondo la quale al personale a tempo determinato sono corrisposte tutte le retribuzioni che competono a quello a tempo indeterminato, ad eccezione degli scatti triennali.

Con tutte le cautele che comporta l'applicazione di un principio di livello europeo entro un ordinamento nazionale non coincidente – o non esattamente coincidente – con esso, possiamo dunque affermare che la Corte potrebbe essere adita da tutti quei lavoratori a tempo determinato cui non sia stato consentito di partecipare alla selezioni per la progressione orizzontale. La clausola 4 sopra riportata, secondo la Corte, "deve essere interpretata nel senso che essa osta all'introduzione di una disparità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato, giustificata dalla mera circostanza che essa sia prevista da una disposizione legislativa o regolamentare di uno Stato membro ovvero da un contratto collettivo concluso tra i rappresentanti sindacali del personale e il datore di lavoro interessato".