

---

*Lo scorso 13 gennaio il SAVT École ha organizzato un incontro-dibattito*

## SENTENZA DELLA CORTE EUROPEA DI GIUSTIZIA SULLA REITERAZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE OLTRE I 36 MESI

Si è tenuto lo scorso 13 gennaio, presso l'Aula Magna del Convitto Regionale "F. Chabod" di Aosta, un incontro-dibattito organizzato dal Savt école per informare i propri iscritti sulle recenti novità, con la partecipazione e il contributo degli avvocati **Daniele Chapellu** (giuslavorista, dottore di ricerca presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano) e **Luca Consonni**, dello studio legale Rouillet-Scalise in Saint-Christophe.

L'incontro - con la chiara spiegazione dell'avv. Chapellu che ha ripercorso i vari passaggi e il complesso e cogente quadro normativo in cui si colloca il pronunciamento - è stato un'ottima occasione per comprendere meglio il contenuto e la portata di questa sentenza che ha dichiarato contraria al diritto dell'Unione Europea la normativa italiana sui contratti di lavoro a tempo determinato nella parte in cui ne prevede la reiterazione, da parte della pubblica amministrazione, oltre i 36 mesi.

La Corte, come spiegato dall'avvocato, ha dichiarato che la reiterazione di contratti a termine sarebbe di per sé legittima se legata a condizioni peculiari e specifiche, ma soprattutto se avente natura temporanea. I casi prospettati alla Corte in realtà non presentavano il requisito della temporaneità, in quanto lo Stato italiano, non avendo bandito concorsi idonei ad immettere insegnanti in ruolo che coprissero le cattedre vacanti, non aveva definito un termine conforme a soddisfare il requisito della temporaneità come previsto dall'Unione Europea al fine di tutelare i lavoratori a termine. La Corte ha, pertanto, deciso che i casi definiti nei ricorsi sottoposti rappresentassero un abuso di quanto stabilito nelle direttive europee.

Come sintetizzato dall'avv. Consonni, al fine di poter utilizzare questa sentenza a proprio vantaggio e ottenere un **risarcimento del danno**, il precario non soltanto deve aver subito la reiterazione dei contratti a termine per almeno 3 anni, ma va anche accertato che egli abbia prestato servizio su un posto vacante e disponibile, per cui l'amministrazione non abbia provveduto, in un ragionevole lasso di tempo, a bandire un concorso pubblico. In sostanza occorrono vari elementi per dimostrare che l'amministrazione scolastica abbia usato il dispositivo del contratto a termine per eludere l'assunzione a tempo indeterminato.

Per fare un esempio: se nei 36 mesi i contratti a termine sono stati reiterati per la copertura di posti temporaneamente liberi (ad esempio per malattia, congedo, gravidanza della titolare) allora l'amministrazione scolastica potrebbe aver operato in modo adeguato rispetto alle direttive europee e diventerebbe più difficile ottenere un risarcimento. Se invece le condizioni soggettive del precario sono tali da far ritenere che l'amministrazione abbia reiterato i contratti pur trattandosi di un posto senza titolare, va considerata in modo più concreto la possibilità di agire.

Circa il tema del riconoscimento di un contratto a tempo indeterminato è possibile prevedere con una certa sicurezza la difficoltà di ottenere una stabilizzazione per mezzo di un semplice ricorso all'autorità giudiziaria, in quanto vi sono principi e norme di carattere costituzionale per cui **l'accesso al pubblico impiego può avvenire soltanto per concorso**.

In definitiva, ogni caso deve essere valutato singolarmente e, a tal fine, sono a disposizione gli avvocati incaricati dal Savt école per i propri iscritti. Chiunque sia interessato può chiedere consulenza, descrivendo preventivamente la propria situazione tramite e-mail, al nostro indirizzo e prenotandosi per un colloquio: [scuola@savt.org](mailto:scuola@savt.org). **Il termine massimo per un eventuale ricorso è di 120 giorni dalla scadenza dell'ultimo contratto a termine.**

---