



Corte di giustizia

dell'Unione europea

Stampa e Informazione

Sezione italiana

Nota per la stampa - documento non ufficiale

Udienza nella causa C-419/16, Giuseppa Santoro / Comune di Valderice e Presidenza del Consiglio dei Ministri

(Contratti successivi a tempo determinato nel settore pubblico – Abuso – Conseguenze)

La domanda è stata presentata nell'ambito di una controversia tra la sig.ra Santoro e il suo datore di lavoro, cioè l'amministrazione pubblica del Comune di Valderice, con riferimento al suo rapporto di lavoro svoltosi con più contratti a tempo determinato successivi. Con tale tipo di contratti, la signora Santoro è alle dipendenze del Comune di Valderice dal 4 ottobre 2010 e il suo ultimo contratto prevede come scadenza il 31 dicembre 2016. Poiché la signora Santoro ritiene illecita tale concatenazione di contratti a termine, essa si è rivolta al Tribunale di Trapani chiedendo la trasformazione del suo rapporto contrattuale in contratto a tempo indeterminato, oltre al risarcimento del danno.

Il Tribunale di Trapani osserva che, ferma l'illegittimità di una prassi abusiva di successione di contratti di lavoro a tempo determinato oltre trentasei mesi nel settore pubblico (si veda, ad esempio, la sentenza Mascolo - C-22/13 sui precari della scuola), si tratta qui di stabilire quale debba essere il modo di reagire a tale tipo di abuso nel settore pubblico, posto che **nel settore privato è prevista l'automatica trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato**. Nel settore pubblico, invece, viene solo riconosciuto un risarcimento in termini monetari. Tale diverso trattamento tra settore pubblico e privato è spiegato dal principio costituzionale in base al quale agli impieghi negli organismi pubblici si accede solo mediante concorso. Tuttavia, la legittimità di un diverso trattamento delle due categorie di lavoratori non significa che si possano discriminare, in senso sfavorevole, i lavoratori pubblici rispetto ai lavoratori privati: e, infatti, una recente pronuncia resa dalla **Corte di cassazione a Sezioni Unite** (sentenza n. 5072/2016), onde **rendere equo il trattamento del lavoratore pubblico rispetto a quello del lavoratore privato** in una situazione analoga (cioè, come detto, abuso della contrattazione a tempo determinato per un periodo di oltre tre anni), ha stabilito che il risarcimento al lavoratore del settore pubblico è composto da due parti:

a. un'indennità forfetaria attribuita senza che il lavoratore sia chiamato a fornire alcuna prova, da quantificare fra un minimo di 2,5 mensilità e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione (**identico trattamento per le due categorie di lavoratori**);

b. un **risarcimento per la perdita di chances** favorevoli, previo assolvimento di un pesante onere probatorio a carico del lavoratore: costui deve dimostrare che, se l'Amministrazione avesse regolarmente indetto un concorso, egli sarebbe risultato vincitore o, comunque, che talune possibilità di impiego alternative sono sfumate a causa del rapporto a termine instaurato con l'Amministrazione. Questa voce risarcitoria **serve a “compensare” l'impossibilità di stabilizzare un contratto di lavoro a termine nel settore pubblico.**

Ebbene, in relazione a quest'ultima voce, il Tribunale di Trapani osserva che al lavoratore si impone l'onere di fornire una prova “diabolica”, perché è addirittura giuridicamente impossibile che si riesca a provare (sia pure con l'ausilio di presunzioni) l'ipotetica vittoria di un eventuale concorso pubblico ... mai bandito! Il risarcimento della perdita di chances, ossia uno dei due pilastri sui quali poggia la tutela approntata dalla Corte di cassazione, è quindi solo apparente e l'unica forma di tutela effettiva è rappresentata dall'indennità di cui al punto a), che da sola non elimina l'esistenza di una vera e propria discriminazione tra lavoratori pubblici e lavoratori privati.

Così impostato il problema, il Tribunale di Trapani chiede alla Corte di giustizia, in via pregiudiziale:

I) se sia una misura equivalente ed effettiva l'attribuzione di una indennità compresa fra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione al dipendente pubblico, vittima di un'abusiva reiterazione di contratti di lavoro a tempo determinato, con la possibilità per costui di conseguire l'integrale ristoro del danno solo provando la perdita di altre opportunità lavorative oppure provando che, se fosse stato bandito un regolare concorso, questo sarebbe stato vinto;

II) se il principio di equivalenza vada inteso nel senso che, laddove lo Stato membro decida di non applicare al settore pubblico la conversione del rapporto di lavoro (riconosciuta nel settore privato), questi sia tenuto comunque a garantire al lavoratore la medesima utilità, eventualmente mediante un risarcimento del danno che abbia necessariamente ad oggetto il valore del posto di lavoro a tempo indeterminato.

IMPORTANTE: Il rinvio pregiudiziale consente ai giudici degli Stati membri, nell'ambito di una controversia della quale sono investiti, di interpellare la Corte in merito all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto dell'Unione. La Corte non risolve la controversia nazionale. Spetta al giudice nazionale risolvere la causa conformemente alla decisione della Corte. Tale decisione vincola egualmente gli altri giudici nazionali ai quali venga sottoposto un problema simile.

Contatto stampa: Eleonora Montserrat PAPPALLETTERE ☎ [\(+352\) 4303 8575](tel:+35243038575)

La data prevista per le conclusioni dell'Avvocato generale Szpunar è il 26 ottobre 2017