



I punti salienti della sentenza della Corte di Giustizia europea sulla parità di trattamento tra personale a tempo determinato e indeterminato per quanto riguarda il trattamento economico

La sentenza è stata emessa il 13 settembre 2007 su ricorso di una lavoratrice del settore sanità spagnolo che aveva lavorato per 12 anni a tempo determinato e che chiedeva di poter fruire, anche per tale periodo di lavoro, degli scatti triennali di anzianità che la normativa spagnola per il settore sanitario riserva al solo personale a tempo indeterminato.

La sentenza prende le mosse dall'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 (in prosieguo: l'«accordo quadro») con le organizzazioni sindacali europee, contenuto in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE.

L'accordo al punto 4 prescrive: «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».

La Corte si è espressa favorevolmente alla ricorrente sostenendo:

- 1) La nozione di «condizioni di impiego» di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, contenuto in allegato alla direttiva del Consiglio 28 giugno 1999, 1999/70/CE, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretata nel senso che essa può servire da base ad una pretesa come quella in esame nella causa principale, che mira all'attribuzione, ad un lavoratore a tempo determinato, di scatti di anzianità che l'ordinamento nazionale riserva ai soli lavoratori a tempo indeterminato.**
- 2) La clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro dev'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.**

L'impatto di questa Sentenza è rilevante per le conseguenze che essa potrebbe produrre, ancorché non automaticamente, per i tantissimi rapporti di lavoro a tempo determinato nei nostri settori.

Per quanto ci riguarda, in via di principio condividiamo da tempo quell'impostazione, (per altro in sede di contrattazione all'Aran per il rinnovo del CCNL scuola 2006/2009 abbiamo presentato precise richieste in materia di retribuzione e di congedi per il personale precario), ritenendo che i diritti di natura sindacale e contrattuale non conoscono confini e tanto meno differenziazioni che risultano penalizzanti e discriminatori per le persone.

Per questi motivi abbiamo predisposto tutti gli atti necessari per ottenere il pieno riconoscimento della parità di trattamento tra personale a tempo determinato e a tempo indeterminato.