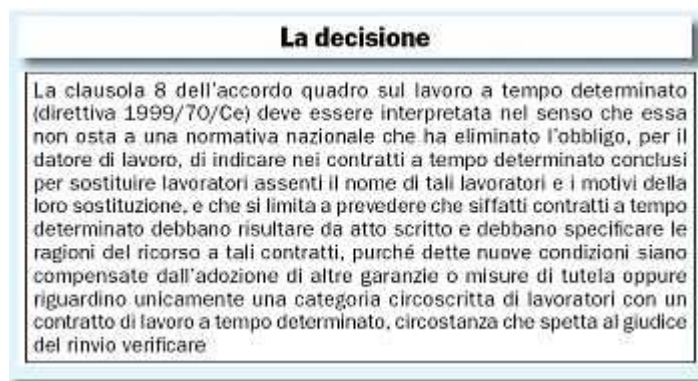


Il termine non si giustifica

LAVORO E PREVIDENZA Di Daniele Cirioli

Per la Corte di giustizia Ue il dlgs n. 368 del 2001 non riduce le tutele
Sì a sostituzione anche senza indicare il sostituito



L'assunzione a termine per ragioni sostitutive (per esempio, dipendenti assenti per malattia), senza indicare nel contratto il nome del lavoratore che viene sostituito, è legittima perché non rappresenta un arretramento di tutela dei lavoratori, purché riguardi una categoria circoscritta di lavoratori o le nuove condizioni siano compensate dall'adozione di altre garanzie o misure di tutela, circostanze che spetta al giudice nazionale di verificare. Lo stabilisce

la sentenza n. 98/2009 della Corte Ue, spiegando che il passaggio dalla vecchia normativa (legge n. 230/1962 che obbligava a indicare il nome del lavoratore assente) a quella nuova sul contratto a termine (dlgs n. 368/2001 che, invece, non vincola alla specificazione del lavoratore sostituito), non viola la clausola 8 della direttiva Ue 1999/70, che fa divieto agli Stati membri di introdurre nuove norme che riducono il livello di tutela offerto ai lavoratori (cosiddetto reformatio in peius). Si avvia a chiudersi così la partita di circa 15 mila lavoratori delle Poste, per la quale è stato il tribunale di Trani a richiedere alla Corte di Strasburgo la pronuncia pregiudiziale (ordinanza 9 giugno 2009).

La decisione. Secondo la corte Ue si ha un arretramento del livello generale di tutela dei lavoratori solo quando si verifica una reformatio in peius di ampiezza tale da influenzare complessivamente la normativa nazionale in materia di contratti di lavoro a tempo determinato. Invece, se le modifiche interessano unicamente coloro che hanno concluso un contratto al fine di sostituire un altro lavoratore, e detti lavoratori non rappresentano una porzione significativa dei lavoratori, la riduzione della tutela di cui gode una ristretta categoria non è tale da influenzare complessivamente il livello di tutela. Pertanto, modifiche come quelle relative alla causa (indicazione del nominativo del lavoratore sostituito) non costituiscono, secondo la corte, una riforma in peius del livello generale di tutela, purché riguardino una categoria circoscritta di lavoratori o siano compensate dall'adozione di altre garanzie o misure di tutela. Spetta al giudice nazionale di verificare se l'eliminazione del requisito fissato dalla legge n. 230/1962 possa essere considerata il frutto della volontà di bilanciare, al fine di alleggerire gli oneri gravanti sui datori di lavoro, le norme di tutela dei lavoratori introdotte dal decreto legislativo.

In secondo luogo, alla richiesta del tribunale di sapere se fosse tenuto a escludere l'applicazione di una normativa nazionale contrastante con le norme dell'accordo quadro Ue sul lavoro a termine, la corte precisa che la clausola 8 non è direttamente produttiva di effetti, in quanto verte sulla sola attuazione dell'accordo da parte degli stati Ue. Tuttavia, i giudici nazionali sono tenuti comunque a interpretare il diritto interno, per quanto possibile, alla luce del testo e dello scopo dell'accordo quadro, al fine di garantire la piena efficacia dell'accordo stesso e pervenire a soluzioni conformi alle finalità perseguite.