

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



LUXEMBOURG

ՅԵՆԴՐԻՂ ԹԵՍԻՆԳՄՈ ԹԵՍՄԱՏ
I KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-ĠUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Stampa e Informazione

COMUNICATO STAMPA n. 54/06

4 luglio 2006

Sentenza della Corte di giustizia nella causa C-212/04

Konstantinos Adeneler e a. / Ellinikos Organismos Galaktos (ELOG)

LA CORTE DI GIUSTIZIA INTERPRETA L'ACCORDO QUADRO SUL LAVORO A TEMPO DETERMINATO CONSOLIDANDO LA TUTELA DEI LAVORATORI

L'utilizzazione di contratti di lavoro a tempo determinato successivi, anche nel settore pubblico, deve rispettare alcune rigide condizioni.

La direttiva 1999/70/CE è diretta a dare attuazione all'accordo quadro, concluso tra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, UNICE, CEEP) sul lavoro a tempo determinato¹. Quest'ultimo è volto a creare un contesto per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato. L'accordo quadro prevede che "ragioni obiettive" possono giustificare il rinnovo dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi. Esso prevede altresì che gli Stati membri stabiliscono a quali condizioni i rapporti di lavoro a tempo determinato devono essere considerati "successivi" e devono essere ritenuti a tempo indeterminato. Il termine di attuazione della direttiva scadeva il 10 luglio 2001, con la possibilità di una proroga massima di un anno.

La legislazione greca ha recepito tardivamente la direttiva nell'ordinamento giuridico ellenico, nel corso dell'aprile 2003. Rispetto ai lavoratori del settore privato essa prevede che il rinnovo illimitato di contratti di lavoro a tempo determinato è lecito quando è giustificato da una **ragione obiettiva** e precisa che quest'ultima sussiste, tra l'altro, quando la conclusione di un contratto a tempo determinato è prevista da una disposizione legislativa o regolamentare. Inoltre essa considera "successivi" i contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore con condizioni identiche o simili, **quando tra di essi non intercorra un periodo superiore a 20 giorni lavorativi**. Il regime applicabile ai lavoratori del

¹ GU L 175, pag. 43.

settore pubblico **esclude in modo assoluto la possibilità di convertire un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato.**

Il sig. Adeneler e altri 17 dipendenti hanno stipulato con l'ELOG, persona giuridica di diritto privato appartenente al settore pubblico, con sede a Salonico, diversi contratti di lavoro a tempo determinato successivi, gli ultimi dei quali sono scaduti senza essere rinnovati. Ciascuno di tali contratti era stipulato per una durata di 8 mesi e tra i diversi contratti intercorrevano periodi di durata variabile tra un minimo di 22 giorni e un massimo di 10 mesi e 26 giorni. Al fine di far dichiarare che **tali contratti devono essere considerati contratti di lavoro a tempo indeterminato**, i lavoratori interessati hanno adito il Monomeles Protodikeio che ha sottoposto alla Corte di giustizia delle Comunità europee **quattro questioni pregiudiziali.**

Dopo aver precisato che la direttiva 1999/70/CE e l'accordo quadro si applicano altresì ai contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e altri enti del settore pubblico, la Corte constata anzitutto che l'accordo quadro parte dalla premessa secondo la quale i contratti di lavoro a tempo indeterminato costituiscono la forma comune dei rapporti di lavoro. In tale ottica esso intende circoscrivere il ricorso ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, considerato come potenziale fonte di abuso a danno dei lavoratori, prevedendo un certo numero di disposizioni di tutela minima volte ad evitare la precarizzazione della situazione dei lavoratori dipendenti. Secondo l'accordo quadro un mezzo di prevenzione degli abusi è costituito dalla previsione di ragioni obiettive che giustificano l'utilizzazione di siffatti contratti. Al contrario, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi basato sulla sola circostanza che esso sia previsto da una disposizione legislativa o regolamentare generale di uno Stato membro **non è conforme alla finalità di tutela dell'accordo quadro.** Così, la nozione di "ragioni obiettive" presuppone l'esistenza di elementi concreti relativi specificamente all'attività di cui trattasi e alle condizioni del suo esercizio.

In seguito la Corte considera che, anche se l'accordo quadro lascia agli Stati membri la cura di determinare la definizione del carattere "successivo" dei contratti, il loro potere discrezionale non è illimitato, in quanto esso non può in alcun caso pregiudicare lo scopo o l'effettività dell'accordo quadro. Al riguardo essa constata che una disposizione nazionale che consideri successivi i soli contratti di lavoro a tempo determinato separati da un lasso temporale inferiore o pari a 20 giorni lavorativi dev'essere considerata tale da compromettere l'obiettivo, la finalità nonché l'effettività dell'accordo quadro. Una definizione così rigida e restrittiva rischia di avere non solo l'effetto di escludere di fatto un gran numero di rapporti di lavoro a tempo determinato dal beneficio della tutela dei lavoratori perseguito dalla direttiva e dall'accordo quadro, ma altresì quello di permettere l'utilizzazione abusiva di siffatti rapporti da parte dei datori di lavoro.

Inoltre la Corte considera che **l'accordo quadro osta all'applicazione di una normativa nazionale che vieta in maniera assoluta, nel solo settore pubblico, di trasformare in un contratto di lavoro a tempo indeterminato una successione di contratti a tempo determinato** che, di fatto, hanno avuto il fine di soddisfare fabbisogni permanenti e durevoli del datore di lavoro e devono essere considerati abusivi qualora l'ordinamento giuridico interno dello Stato membro non preveda, nel settore considerato, altra misura effettiva per evitare e, nel caso, sanzionare l'utilizzazione abusiva di contratti a tempo determinato successivi.

Infine la Corte sottolinea che, nell'ipotesi di tardiva attuazione di una direttiva nell'ordinamento giuridico di uno Stato membro e in mancanza di efficacia diretta delle disposizioni rilevanti di quest'ultima, i giudici nazionali devono nella misura del possibile interpretare il diritto interno, **a partire dalla scadenza del termine di attuazione**, alla luce del testo e della finalità della direttiva di cui trattasi al fine di raggiungere i risultati perseguiti da quest'ultima, privilegiando l'interpretazione delle disposizioni nazionali che sono maggiormente conformi a tale finalità per giungere così ad una soluzione compatibile con le disposizioni della detta direttiva. Nondimeno la Corte aggiunge che, **dalla data in cui una direttiva è entrata in vigore**, i giudici degli Stati membri devono astenersi per quanto possibile dall'interpretare il diritto interno in un modo che rischierebbe di compromettere gravemente, dopo la scadenza del termine di attuazione, la realizzazione del risultato perseguito da tale direttiva.

*Documento non ufficiale ad uso degli organi d'informazione che non impegna
la Corte di giustizia*

Lingue disponibili: FR, CS, DE, EN, ES, EL, HU, IT, NL, PL, PT, SK, SL

Il testo integrale della sentenza si trova sul sito Internet della Corte

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=IT&Submit=rechercher&numaff=C-212/04>

Di regola tale testo può essere consultato il giorno della pronuncia dalle ore 12 CET.

*Per maggiori informazioni rivolgersi alla dott.ssa Raffaella Cetrulo
tel. (00352) 4303 2968 fax (00352) 4303 2674*