

Personale della scuola

La sentenza Ue sui precari si scontra con un labirinto di norme

di Nicola Da Settimo

da www.scuola24.ilsole24ore.com del 28 novembre 2014

La Sentenza della Corte di Giustizia Ue ha dichiarato contraria alla normativa europea sul divieto di reiterazione di contratti a termine quella italiana sulla scuola *«che autorizzi, in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo delle scuole statali, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale Ata, senza indicare tempi certi per l'espletamento di dette procedure concorsuali ed escludendo qualsiasi possibilità, per tali docenti e detto personale, di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo»*.

Il primo problema è stato individuare la platea dei soggetti che possono lamentare una illegittima serie di rinnovi di contratti per la copertura di posti "vacanti e disponibili": da stime nell'ordine di 250mila persone (Anief), sino ai 18mila citati dal Ministro Giannini in una recente intervista. La legge 124 del 1999 dà una definizione precisa del concetto di posto vacante e disponibile all'art. 4 c. 1: cattedre e posti di insegnamento che risultino effettivamente vacanti (cioè privi di titolare) e disponibili (cioè non utilizzati da altro personale sull'organico di fatto) entro la data del 31 dicembre e che rimangano prevedibilmente tali per l'intero anno scolastico. In tal caso *«si provvede mediante il conferimento di supplenze annuali (cioè fino al 31 agosto), in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali per l'assunzione di personale docente di ruolo»*.

Invece il comma 2 precisa che per i posti non vacanti (che hanno un titolare, ma temporaneamente non in servizio per aspettativa, part time o altro) che si rendano di fatto disponibili entro la data del 31 dicembre e fino al termine dell'anno scolastico si provvede mediante il conferimento di supplenze temporanee fino al termine delle attività didattiche (cioè fino al 30 giugno). L'applicazione di tali definizioni di legge sembrerebbe dar ragione al Ministro, ma la sentenza Ue fa comunque salve le verifiche da parte dei giudici nazionali, stigmatizzando il fatto che la legge 124 non consente di definire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo dei contratti a termine risponda effettivamente a un'esigenza reale, sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine. La legge non prevede nessun'altra misura diretta a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Anche nei contratti sino al 30 giugno, cioè su posti teoricamente non vacanti e solo disponibili, sinora non è mai stata inserita l'esigenza sostitutiva che li rendeva necessari, quindi è vero che mancano «criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo dei contratti a termine risponda effettivamente a un'esigenza reale», come è vera l'assenza di misure preventive e sanzionatorie dell'abuso della successione di contratti. La partita nelle aule di giustizia è dunque apertissima e non è escluso che sorga la necessità di un qualche intervento da parte del legislatore.