

Regole diverse per contratto di lavoro a termine e in somministrazione - Corte Europea di Giustizia

30 Aprile 2013

La Corte Europea di Giustizia, con la Sentenza C-290/12 dell'11 aprile 2013, si è espressa in merito alla richiesta avanzata dal Tribunale di Napoli relativa all'interpretazione delle clausole 2 e 5 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, in allegato alla Direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, al fine di definirne la compatibilità con le disposizioni in materia di contratto di somministrazione di lavoro.

In particolare, a fronte della richiesta di conversione, avanzata da un lavoratore, del proprio contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, poiché instaurato e prorogato con motivazioni "generiche e insussistenti", il suddetto Tribunale ha, in primo luogo, chiarito che, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs n. 276/2003, per tali tipologie contrattuali di lavoro non sono previste limitazioni alla reiterazione, in quanto è esclusa l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 5, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 368/01 (in attuazione della direttiva 1999/70/CE).

Pur affermando ciò, il giudice ha sospeso il giudizio e nel dubitare circa la compatibilità della normativa sul contratto in somministrazione con le clausole 2 e 5 dell'accordo quadro, ha sottoposto alla Corte europea di giustizia le seguenti questioni pregiudiziali:

1. se la clausola 2 ¹ della direttiva 1999/70 si riferisce sia al rapporto di lavoro a tempo determinato tra un lavoratore somministrato e un'agenzia di lavoro interinale, sia al rapporto tra lavoratore somministrato e utilizzatore;
2. se, in assenza di altre misure ostative, sia conforme alla clausola 5, punto 1, lett. a) dell'accordo quadro, la presenza di ragioni riguardanti le esigenze tecniche, organizzative o produttive che hanno giustificato la conclusione di un contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato e se le stesse costituiscano un motivo sufficiente per giustificare la conclusione di un contratto di lavoro a tempo

determinato tra il lavoratore interinale e l'agenzia di lavoro interinale, nonché la sua proroga;

3. se la clausola 5² della direttiva 1999/70 osti a che le conseguenze dell'abuso siano poste a carico di un soggetto terzo, nel caso di specie l'utilizzatore.

Al riguardo, la Corte si è espressa sostenendo che la Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato e l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, devono essere interpretati nel senso che non si applicano né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra un lavoratore interinale e un'agenzia di lavoro interinale né al rapporto di lavoro a tempo determinato tra tale lavoratore e un'impresa utilizzatrice.

Pertanto, in caso di reiterazione di contratti a tempo determinato in somministrazione, non è prevista la trasformazione in contratti a tempo indeterminato, in quanto gli stessi sono regolamentati dalla direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale e non dalla direttiva 1999/70/CE.

¹ Campo d'applicazione: 1. Il presente accordo si applica ai lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro. 2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o le parti sociali stesse possono decidere che il presente accordo non si applichi ai: a) rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato; b) contratti e rapporti di lavoro definiti nel quadro di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici.

² Misure di prevenzione degli abusi: Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a

tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.

11151-SENTENZA_CORTE_EUROPEA.pdf [Apri](#)