

Domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Tribunale di Rossano (Italia) il 5 gennaio 2010 — Franco Affatato/Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, Azienda Sanitaria n. 3 di Rossano

(Causa C-3/10)

(2010/C 63/55)

Lingua processuale: l'italiano

Giudice del rinvio

Tribunale di Rossano

Parti nella causa principale

Ricorrente: Franco Affatato

Convenuta: Azienda Sanitaria Provinciale di Cosenza, Azienda Sanitaria n.3 di Rossano

Questioni pregiudiziali

- 1) Se la clausola n. 2.1 dell'Accordo Quadro recepito dalla direttiva 1999/70/CE ⁽¹⁾ osta ad una norma interna, come quella dettata per i lavoratori LSU/LPU dall'art. 8, comma 1, del D.lgs. n. 468/97 e dall'art. 4, comma 1, della legge n. 81/00, che, nell'escludere per lavoratori da essa disciplinati la instaurazione di un rapporto di lavoro finisce con l'escludere la applicabilità della normativa sul rapporto di lavoro a termine di recepimento della direttiva 1999/70/CE;
- 2) se la clausola n. 2.2 dell'Accordo Quadro recepito dalla direttiva 1999/70/CE consenta di includere lavoratori come i lavoratori LSU/LPU disciplinati dal D.lgs. n. 468/97 e dalla legge n. 81/00, nell'ambito di non applicazione della direttiva 1999/70/CE;
- 3) se i lavoratori di cui al quesito n. 2 rientrano nell'ambito definitorio di cui alla clausola 3.1 dell'Accordo Quadro recepito dalla direttiva 1999/70/CE;
- 4) se la clausola 5 dell'Accordo Quadro recepito dalla direttiva 1999/70/CE ed il principio di uguaglianza non discriminazione ostino ad una disciplina per lavoratori nel settore scuola (cfr. in particolare l'art 4, comma 1, L. n. 124/99 e l'art 1, comma 1, lettera a, del D.M. n. 430/00), che consenta di non indicare la causalità del primo contratto a termine, prevista in via generale dalla disciplina interna

per ogni altro rapporto di lavoro a termine, nonché di rinnovare i contratti indipendentemente dalla sussistenza di esigenze permanenti e durevoli, non preveda la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti, nonché normalmente nessuna distanza tra i rinnovi ovvero, nell'ipotesi delle supplenze annuali, corrispondente alle vacanze estive in cui la attività scolastica è sospesa, ovvero fortemente ridotta;

- 5) se il corpus di disposizioni normative del settore scuola, come descritto, possa ritenersi complesso di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi;
- 6) se, ai sensi dell'art. 2 della direttiva 1999/70/CE, il D.lgs. n. 368/01 e l'art. 36 del D.lgs. n. 165/01 possano ritenersi disposizioni aventi caratteristiche di disposizione di recepimento della direttiva 1999/70/CE in relazione ai rapporti di lavoro a termine nel settore scuola;
- 7) se un soggetto, avente le caratteristiche di Poste Italiane S.p.a., ovvero:
 - è di proprietà dello Stato;
 - è sottoposta al controllo dello Stato;
 - il Ministero delle comunicazioni opera la scelta del fornitore del servizio universale ed in genere svolge tutte le attività di verifica e controllo materiale e contabile del soggetto in questione, con fissazione degli obiettivi relativi al servizio universale reso;
 - esercita un servizio di pubblica necessità di preminente interesse generale;
 - il bilancio del soggetto è collegato al bilancio dello Stato;
 - i costi del servizio reso sono determinati dallo Stato che corrisponde al soggetto importi per coprire i maggiori costi del servizio,
 debba ritenersi organismo statale, ai fini della diretta applicazione del diritto comunitario;
- 8) in caso di risposta positiva al quesito n. 7, se ai sensi della clausola 5 detta società possa costituire settore, ovvero l'intero ambito del personale da questa impiegabile possa essere ritenuto categoria specifica di lavoratori, ai fini della differenziazione delle misure ostative;

- 9) in caso di risposta positiva al quesito n. 7, se la clausola 5 della direttiva 1999/70/CE da sé sola, ovvero in uno con la clausole 2 e 4 ed il principio di uguaglianza non discriminazione, osti ad una disposizione quale l'art. 2, comma 1 bis, del D.lgs. n. 368/01 che consente una a-causale apposizione del termine al contratto di lavoro in relazione ad uno specifico soggetto, ovvero esima detto soggetto, differenzialmente dalla misura ostativa interna ordinariamente prevista (art. 1 del d.lgs. n. 368/01), dall'indicare per iscritto e provare, in caso di contestazione, le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che hanno determinato la apposizione del termine al contratto di lavoro, tenuto conto che è possibile procedere ad una proroga dell'originario contratto richiesta da ragioni oggettive e riferentesi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato;
- 10) se il D.lgs. n. 368/01 e l'art. 36, comma 5, del D.lgs. n. 165/01, costituiscano normativa generale di recepimento della direttiva 1999/70/CE per il personale dipendente dello Stato, tenuto conto delle eccezioni a dette disposizioni generali come definite all'esito della risposta ai quesiti da 1 a 9;
- 11) se, in mancanza di disposizioni sanzionatorie in relazione ai lavoratori del tipo LSU/LPU e della Scuola come descritti, la direttiva 1999/70/CE ed in particolare la clausola 5, comma 2, lett b, osti alla applicazione analogica di una disciplina meramente risarcitoria, quale quella prevista dall'art. 36, comma 5, del D.lgs. n. 165/01, ovvero se la clausola 5, comma 2, lett. b, ponga un principio di preferenza perché i contratti o rapporti siano ritenuti a tempo indeterminato;
- 12) se il principio di uguaglianza non discriminazione comunitario, la clausola 4, la clausola 5.1, ostino ad una differenziazione di discipline sanzionatorie nel settore «personale dipendente degli organismi Stato» sulla scorta della genesi del rapporto di lavoro, ovvero del soggetto datore di lavoro, o ancora nel settore Scuola;
- 13) se, definito l'ambito interno di recepimento della direttiva 1999/70/CE nei confronti dello Stato e degli organismi ad esso equiparati a seguito della risposta ai quesiti precedenti, la clausola 5 osti ad una disciplina quale quella di cui all'art. 36, comma 5, del D.lgs. n. 165/01, che vieti in maniera assoluta verso lo Stato la conversione dei rapporti di lavoro, ovvero quali ulteriori verifiche debbano essere compiute dal giudice interno al fine della non applicazione del divieto di costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni;
- 14) se la direttiva 1999/70/CE debba operare integralmente nei confronti dell'Italia, ovvero se la conversione dei rapporti di lavoro nei confronti della PA appaia essere contraria ai principi fondamentali dell'ordinamento interno e, quindi, da non applicare in parte qua la clausola 5, perché determinante effetto contrario all'art. 1-5 del Trattato di Lisbona, non rispettando la *struttura fondamentale, politica e costituzionale* ovvero *funzioni essenziali* dell'Italia;
- 15) se la clausola 5 della direttiva 1999/70/CE, nel prevedere, in ipotesi di divieto di conversione del rapporto di lavoro, la necessità di una misura che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela dei lavoratori, rispetto ad analoghe situazioni di diritto interno, al fine di sanzionare debitamente gli abusi derivanti dalla violazione della stessa clausola 5 e di eliminare le conseguenze della violazione del diritto comunitario, imponga di tener conto quale situazione analoga di diritto interno del rapporto di lavoro a tempo indeterminato con lo Stato, cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in assenza dell'art. 36, ovvero di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con soggetto privato, nei confronti del quale il rapporto di lavoro avrebbe avuto caratteristiche di stabilità analoghe a quelle di un rapporto di lavoro con lo Stato;
- 16) se la clausola 5 della direttiva 1999/70/CE, nel prevedere, in ipotesi di divieto di conversione del rapporto di lavoro, la necessità di una misura che presenti garanzie effettive ed equivalenti di tutela dei lavoratori, rispetto ad analoghe situazioni di diritto interno, al fine di sanzionare debitamente gli abusi derivanti dalla violazione della stessa clausola 5 e di eliminare le conseguenze della violazione del diritto comunitario, imponga di tener conto quale sanzione:
- a) del tempo necessario a trovare nuova occupazione e della impossibilità ad accedere ad una occupazione che presenti le caratteristiche di cui al quesito sub 15;
- b) ovvero, di contro, del monte delle retribuzioni che si sarebbero percepite in ipotesi di conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.

(1) GU L 175, p. 43.