

Dipendente pubblico e contratto a termine, come provare abuso

di Maria Enrica Rubino
Giovedì 15 Marzo 2018 12:08



La sentenza della Corte Ue riguarda la controversia derivata dalla causa di una lavoratrice di un piccolo Comune, la quale aveva dichiarato di aver lavorato come dipendente con una serie consecutiva di contratti a termine.

Con la sentenza C-494/16, la Corte Ue chiarisce che gli Stati membri hanno un margine di discrezionalità nella scelta degli strumenti utilizzabili per contrastare l'abuso dei contratti a tempo.

Gli Stati membri, al fine di prevenire gli abusi derivanti da contratto di lavoro a tempo determinato dovranno prevedere l'introduzione di una o più misure relative a "ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti, la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a termine determinati successivi, il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti. Ma prima di procedere gli Stati membri dovranno consultare le parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse.

Potranno, poi, considerare a quali condizioni i contratti di lavoro a termine determinato dovranno essere considerati 'successivi'; dovranno essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato.