Pubblicazione Trimestrale - Poste Italiane s.p.a. - Spedizione in abbonamento postale - D.L. 353/2003 (convertito in L. 27/02/2004 n° 46) articolo 1, comma 1, DCB (VARESE)

ISSN 1121-8762

Diritto delle Relazioni Industriali

Rivista trimestrale già diretta da
MARCO BIAGI

Sul diritto agli scatti di anzianità dei lavoratori temporanei: la parità di trattamento riguarda le carriere lavorative

Davide Costa

anticipazione

N. 4/XXII - 2012

Rivista di
ADAPT-CENTRO STUDI
"MARCO BIAGI"

GIUFFRÈ EDITORE

x. Lavoro a termine

x. C. Giust. 18 ottobre 2012, cause riunite da C-302/11 a C-305/11, *Rosanna Valenza et al.* v. *Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato* (in 🕮 *Boll. Adapt*, 2012, n. 37).

Politica sociale - Direttiva 1999/70/CE - Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato - Clausola 4 - Contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico - Autorità nazionale della concorrenza - Procedura di stabilizzazione - Assunzione in ruolo, senza concorso pubblico, di lavoratori già in servizio a tempo determinato - Determinazione dell'anzianità - Difetto assoluto di considerazione dei periodi di servizio compiuti nell'ambito di contratti di lavoro a tempo determinato - Principio di non discriminazione.

La clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999 e figurante quale allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, quale quella controversa nei procedimenti principali, la quale escluda totalmente che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità del lavoratore stesso al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, da parte di questa medesima autorità, come dipendente di ruolo nell'ambito di una specifica procedura di stabilizzazione del suo rapporto di lavoro, a meno che la citata esclusione sia giustificata da «ragioni oggettive» ai sensi dei punti 1 e/o 4 della clausola di cui sopra. Il semplice fatto che il lavoratore a tempo determinato abbia compiuto i suddetti periodi di servizio sulla base di un contratto o di un rapporto di lavoro a tempo determinato non configura una ragione oggettiva di tal genere.

Sul diritto agli scatti di anzianità dei lavoratori temporanei: la parità di trattamento riguarda le carriere lavorative

Sommario: **1.** Introduzione: i principi espressi dalla Corte. – **2.** La vicenda da cui ha origine la pronuncia in commento. – **3.** La questione posta all'attenzione della Corte di Giustizia. – **4.** L'applicabilità della direttiva 1999/70/CE e dell'accordo quadro ai pubblici dipendenti. – **5.** Il principio di non discriminazione dei lavoratori temporanei. – **6.** Il divieto di disparità rispetto alle condizioni di impiego riguarda anche la retribuzione. – **7.** Le ragioni oggettive che giustificano una diversità di trattamento. – **8.** La stabilizzazione non impedisce l'operatività del principio di non discriminazione. – **9.** La parità delle carriere lavorative: il dipendente pubblico temporaneo ha diritto agli scatti di anzianità.

1. Con la sentenza 18 ottobre 2012, cause riunite da C-302/11 a C-305/11, in epigrafe, la Corte di Giustizia riaffronta il tema della parità di trattamento tra lavoratori temporanei e lavoratori a tempo indeterminato, sancendo la pari dignità delle rispettive storie lavorative. Sicché, così come la permanenza in azienda del lavoratore a tempo indeterminato incrementa la sua anzianità di servizio e gli dà diritto ad aumenti periodici della retribuzione, allo stesso modo, la prestazione di lavoro resa attraverso una successione di contratti a termine e l'esperienza, così acquisita, deve essere valorizzata, al momento dell'assunzione a tempo indeterminato del dipendente, ai fini della maturazione dei c.d. scatti di anzianità. In altri termini, la Corte afferma che i lavoratori a tempo, che rendano la medesima prestazione in favore dello stesso datore di lavoro, di fatto continuativamente, ma in virtù di una successione di contratti, qualora siano stabilizzati, hanno diritto al riconoscimento dell'anzianità maturata durante i rapporti temporanei e, quindi, ai relativi incrementi retributivi. E tanto, a meno che non sussistano ragioni oggettive che impediscano di considerare i segmenti di anzianità maturata durante i rapporti a termine, giustificando la diversità di trattamento tra il percorso lavorativo flessibile e quello stabile (es. diversità delle mansioni).

2. La vicenda che ha dato luogo alla pronuncia in commento riguarda alcune lavoratrici impiegate presso l'Autorità italiana garante della concorrenza e del mercato (AGCM), le quali, dopo aver operato nell'ambito di una serie di contratti a tempo determinato stipulati in successione, sono state assunte dall'Autorità con contratto a tempo indeterminato, all'esito della procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 1, comma 519, l. 27 dicembre 2006, n. 296.

Detta procedura ha coinvolto i pubblici dipendenti impiegati con contratti a tempo determinato da un certo periodo, assunti mediante procedure concorsuali e che ne avessero fatto richiesta (sulla procedura di stabilizzazione dei precari della PA, cfr. A. SITRAN, *Il lavoro a tempo determinato*, in L. CAPOGNA, R. TOMEI (a cura di), *La flessibilità nel rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione*, Cedam, Padova, 2008, 75; A. CORVINO, *Il diritto di precedenza*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, 2008, 49; F. PANTANO, *La c.d. stabilizzazione dei lavoratori non a termine nella finanziaria 2007 ed il buon andamento della pubblica amministrazione*, in *LPA*, 2008, 635).

Le lavoratrici, ottenuto il definitivo collocamento in ruolo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 75, comma 2, d.l. 25 giugno 2008, n. 112, sono state inquadrate nel livello iniziale della categoria retributiva che avevano conseguito al momento dell'instaurazione del pregresso rapporto a tempo determinato. Pertanto, per espressa previsione di legge, l'AGCM, con l'instaurazione dei rapporti a tempo indeterminato, non ha riconosciuto loro l'anzianità maturata in forza dei trascorsi rapporti a termine.

Non avendo trovato accoglimento il ricorso con il quale le lavoratrici avevano chiesto al TAR Lazio di dichiarare la illegittimità del mancato riconoscimento da parte dell'autorità indipendente della pregressa anzianità di servizio, le la-

voratrici hanno, quindi, interposto appello avverso tale decisione dinnanzi al Consiglio di Stato. Le allora ricorrenti hanno dedotto che le previsioni normative disciplinanti il procedimento di stabilizzazione non fossero rispettose del principio di non discriminazione del lavoro a termine rispetto al lavoro a tempo indeterminato, di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, allegato della direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999 (accordo quadro). A loro dire, le ragioni del contrasto con la normativa comunitaria risiedevano nel fatto che la l. n. 296/2006 ed il d.l. n. 112/2008 avevano impedito il riconoscimento dell'anzianità maturata durante l'attività a tempo determinato, ancorché le mansioni svolte in esecuzione dei rapporti a termine continuassero ad essere le medesime anche con la stabilizzazione e nonostante vi fosse stato un abusivo utilizzo del contratto a tempo determinato.

Il Consiglio di Stato, in primo luogo, ha precisato che la finalità della normativa contestata non fosse quella di regolarizzare rapporti a termine illegittimi, quanto piuttosto quella di attribuire all'anzianità maturata nel corso di rapporti a tempo determinato un titolo idoneo a legittimare la creazione di un rapporto stabile con la PA, in deroga alla regola del concorso pubblico. In secondo luogo, qualora fosse stata riconosciuta l'anzianità che le lavoratrici avevano maturato durante i rapporti temporanei con l'AGCM, i lavoratori già di ruolo avrebbero subito una discriminazione al contrario, venendo scavalcati, quanto ad anzianità di servizio, dai lavoratori stabilizzati. Infine, secondo il Consiglio di Stato, non si sarebbe determinata alcuna lesione della parità di trattamento tra lavoratori temporanei e non. Il principio di non discriminazione – precisano i giudici amministrativi – vieta che il lavoratore a tempo subisca un trattamento deteriore rispetto a quello riservato al lavoratore stabile, ma i trattamenti di peggior favore devono compiersi durante il rapporto a termine. Pertanto, secondo il Consiglio di Stato, sarebbe legittimo far cessare un rapporto a tempo determinato ed instaurarne uno nuovo ed a tempo indeterminato, senza il riconoscimento della pregressa anzianità di servizio.

Ciò nonostante, i giudici amministrativi, rinvenendo nella giurisprudenza italiana un contrasto interpretativo sul punto (tra le pronunce che hanno, invece, riconosciuto gli scatti di anzianità ai lavoratori a termine, si veda Trib. Milano 27 gennaio 2011, in *D&L*, 2011, 136 ss.; Trib. Bolzano 26 marzo 2010, in *GM*, 2010, 2709 ss.; App. Torino 24 luglio 2009, in *D&L*, 2010, 219 ss.; Trib. Firenze 10 marzo 2009, in *D&L*, 2009, 488 ss.), hanno posto alla Corte di Giustizia una questione pregiudiziale.

3. In particolare, il giudice del rinvio ha chiesto alla Corte di Giustizia di chiarire se la clausola 4 dell'accordo quadro («Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive. […] I criteri del periodo di anzianità di servizio relativi a particolari condizioni di lavoro dovranno essere gli stessi sia

per i lavoratori a tempo determinato sia per quelli a tempo indeterminato, eccetto quando criteri diversi in materia di periodo di anzianità siano giustificati da motivazioni oggettive») renda illegittima una normativa nazionale, quale quella controversa nei procedimenti principali, che escluda totalmente che i periodi di servizio compiuti da un lavoratore a tempo determinato alle dipendenze di un'autorità pubblica siano presi in considerazione per determinare l'anzianità del lavoratore stesso al momento della sua assunzione a tempo indeterminato, da parte della medesima autorità, come dipendente di ruolo, nell'ambito di una specifica procedura di stabilizzazione del suo rapporto di lavoro.

4. I giudici comunitari, prima di affrontare nel dettaglio la questione posta alla loro attenzione, innanzitutto chiariscono l'ambito di applicazione della direttiva 1999/70/CE e dell'accordo quadro. La disciplina comunitaria sul lavoro a termine trova applicazione nei confronti di tutti i lavoratori che forniscono prestazioni retribuite, nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato (clausola 2, punto 1 dell'accordo quadro). Ond'è che, nel solco di un consolidato orientamento, la Corte di Giustizia ribadisce che anche i dipendenti pubblici temporanei sono destinatari di tali previsioni (cfr. C. Giust. 4 luglio 2006, C-212/04, *Adeneler et al.* v. *E.O.G.*, in *FI*, 2007, IV, 72; C. Giust. 7 settembre 2006, C-53/04, *Marrosu e Sardino* v. *AO Ospedale San Martino*, in *RIDL*, 2006, II, 733; C. Giust. 7 settembre 2006, C-180/04, *Vassallo* v. *AO Ospedale San Martino*, in *RGL*, 2006, II, 602; C. Giust. 13 settembre 2007, C-307/05, *Del Cerro Alonso* v. *Osakidetza*, in *RIDL*, 2008, II, 325; al riguardo, vedi A. GABRIELE, *Profili sanzionatori per l'utilizzo abusivo dei contratti a termine nel pubblico impiego privatizzato*, in A. BELLAVISTA, A. GARILLI, M. MARINELLI (a cura di), *Il lavoro a termine dopo la legge 6 agosto 2008, n. 133. Privato e pubblico a confronto*, Giappichelli, Torino, 2009, 142; S. SCIARRA, *Il lavoro a tempo determinato nella giurisprudenza della Corte di giustizia europea. Un tassello nella "modernizzazione" del diritto del lavoro*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" – INT, 2007, n. 52, 14).

Del resto, nessuna disposizione della direttiva 1999/70/CE e dell'accordo quadro fornisce indicazioni dalle quali possa dedursi che il loro campo di applicazione si limiti ai contratti a tempo determinato conclusi dai lavoratori con i datori di lavoro del solo settore privato.

5. Ebbene, confermato che sotto la copertura della cornice normativa comunitaria, a tutela del lavoro a termine, vi rientrano anche i pubblici dipendenti, ne deriva che i principi ivi contenuti e, quindi, anche il principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione assumono portata generale, trovando applicazione nei confronti di tutti i lavoratori assunti a tempo determinato (C. Giust. 13 settembre 2007, C-307/05, cit., pt. 28). E ciò, allo scopo di garantire un solido cuscinetto protettivo che assicuri ai lavoratori flessibili, nonostante le storie lavorative segmentate, l'accesso alle medesime tutele di cui godono i lavoratori stabili (cfr. F. SIOTTO, *Parità di trattamento per i lavoratori a tempo determinato: il principio di non discriminazione impone il*

diritto all'indennità per anzianità di servizio, in *RIDL*, 2011, 4, 1294; M. BARBERA, *Introduzione. L'effetto trasversale del principio di non discriminazione*, in *RGL*, 2008, I, 477).

Pertanto, i lavoratori a tempo determinato (pubblici e privati) hanno diritto a non ricevere, per il mero fatto di essere impiegati in un rapporto di lavoro non stabile, un trattamento meno favorevole, quanto alle condizioni di impiego, rispetto a quello riservato ai lavoratori a tempo indeterminato comparabili (clausola 4 dell'accordo quadro).

6. Ancorché non specificatamente precisato nella sentenza in commento, costituisce, di certo, un convincimento consolidato nella giurisprudenza della Corte quello secondo cui, tra le condizioni di impiego che devono essere garantite paritariamente a lavoratori stabili e non, vi sia senz'altro la retribuzione (sul punto, vedi C. Giust. 13 settembre 2007, C-307/05, cit., pt. 37).

E ciò perché l'obiettivo della direttiva 99/70/CE è «migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato, garantendo il rispetto del principio di non discriminazione». Ebbene, tale scopo può essere conseguito soltanto se si impedisce che il contratto a termine sia utilizzato come strumento per risparmiare sui costi del lavoro e, dunque, come mezzo per privare i lavoratori flessibili dei benefici, economici e normativi, connessi alla stabilità dell'impiego. Ne consegue che la parità di trattamento deve riguardare anche gli aspetti retributivi. Pertanto, «un lavoratore a tempo determinato ha diritto di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione» (C. Giust. 13 settembre 2007, C-307/05, cit., pt. 40 e 42). Del resto, a voler ragionare diversamente, la non applicazione del divieto di discriminazione alla più importante delle «condizioni di impiego», vale a dire al trattamento retributivo, pregiudicherebbe proprio il raggiungimento dell'obiettivo del precetto di parità sancito dalla direttiva: «migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato» e garantire ai lavoratori coinvolti i medesimi diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato (al riguardo, vedi L. ZAPPALÀ, *La parità retributiva dei lavoratori flessibili nell'ordinamento comunitario*, in *RIDL*, 2008, 2, 326).

Ebbene, nel caso che ci occupa, la Corte di Giustizia ritiene che la legge italiana del tutto ingiustamente abbia privato i lavoratori pubblici temporanei del «beneficio di una condizione di impiego» e del conseguente incremento retributivo, di cui invece godono i lavoratori stabili: ossia, il riconoscimento dell'anzianità di servizio conseguita nelle frazioni di lavoro a termine, ai fini della maturazione dei relativi aumenti di retribuzione.

7. Ciò che, in linea di principio, potrebbe giustificare una diversità di trattamento dei lavoratori a tempo determinato rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato è la sussistenza di ragioni oggettive. Dunque, per valutare la discriminatorietà o meno di un determinato trattamento normativo ed economico

riservato al lavoratore a tempo determinato occorre dare un significato al concetto di "ragioni oggettive".
La Corte di Giustizia chiarisce come non costituisca una ragione oggettiva la circostanza che la disparità di trattamento sia prevista da una norma di legge o dalla previsione di un contratto collettivo (vedi C. Giust. 22 dicembre 2010, C-444/09-C-456/09, *Rosa Maria Gaviero Gaviero e Ana Maria Iglesias Torres* v. *Consellería de Educación e Ordenación Universitaria de la Xunta de Galicia*, in *LG*, 2011, 5, 509 ss.; C. Giust. 13 settembre 2007, C-307/05, cit., pt. 57).
Neppure, poi, è lecito riservare al lavoratore a termine un trattamento peggiore per il semplice fatto che il rapporto di lavoro sia temporaneo. E ciò è ben chiarito dalla pronuncia della Corte, che sul punto dimostra di aver fatto proprio un orientamento consolidato: «Ammettere che la mera natura temporanea di un rapporto di lavoro basti a giustificare una differenza di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato» – spiegano i giudici comunitari – «svuoterebbe di ogni sostanza gli obiettivi della direttiva 1999/70 e dell'accordo quadro ed equivarrebbe a perpetuare il mantenimento di una situazione svantaggiosa per i lavoratori a tempo determinato» (cfr. pt. 52 della sentenza in commento; vedi anche C. Giust. 22 dicembre 2010, C-444/09-C-456/09, cit., pt. 73; C. Giust. 8 settembre 2011, C-177/10, *Francisco Javier Rosado Santana* v. *Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía*, pt. 74).
Pertanto, la disparità di trattamento può essere giustificata soltanto dall'esistenza di elementi precisi e concreti che qualificano la particolare condizione di lavoro. Questi elementi devono fondarsi su criteri oggettivi e trasparenti, tali da poter fondatamente ricondurre la diversità di trattamento del lavoratore temporaneo ad un reale bisogno. E così, ad esempio, possono legittimare una deroga al divieto di discriminazione la particolare natura e le caratteristiche delle mansioni svolte nell'ambito del contratto a termine (vedi C. Giust. 22 dicembre 2010, C-444/09-C-456/09, cit., pt. 55; C. Giust. 13 settembre 2007, C-307/05, cit., pt. 53 e 58; C. Giust. 8 settembre 2011, C-177/10, cit., pt. 73). A tutt'altra conclusione si deve pervenire nel caso in cui le mansioni espletate dal lavoratore temporaneo siano identiche a quelle che questi è chiamato a svolgere con la stabilizzazione del rapporto di lavoro.
È, quindi, alla luce di tali considerazioni che la Corte di Giustizia, nel motivare la pronuncia in commento, osserva che: qualora il giudice nazionale del rinvio accerti che le funzioni svolte dalle lavoratrici ricorrenti, all'atto della loro assunzione a tempo indeterminato dall'AGCM, siano identiche a quelle che esse esercitavano in precedenza nell'ambito dei contratti di lavoro a tempo determinato, e se fosse vero che la normativa nazionale in questione miri a valorizzare l'esperienza acquisita dai dipendenti che hanno lavorato presso l'autorità garante con contratto a termine; quindi non considerare i periodi di servizio compiuti dalle lavoratrici a tempo determinato, ai fini degli scatti di anzianità, per il mero fatto della durata limitata dei loro contratti di lavoro, co-

stituirebbe un trattamento ingiustamente non paritario e non dettato da esigenze oggettive.

8. Peraltro, non impedisce l'operatività del principio di non discriminazione la circostanza che il rapporto a termine sia poi stabilizzato.

Nella vicenda risolta dalla sentenza in commento, le lavoratrici, dopo una successione di contratti a termine con l'AGCM, sono poi state assunte a tempo indeterminato dall'Autorità. Ciò tuttavia – come rilevato dalla Corte – non ha paralizzato il loro diritto a sentir accertata la discriminazione lamentata.

Ond'è che la Corte di Giustizia – riproponendo un proprio convincimento già espresso in altre precedenti decisioni – osserva come «il semplice fatto che le ricorrenti nei procedimenti principali abbiano acquisito la qualità di lavoratrici a tempo indeterminato non esclude la possibilità per loro di avvalersi, in determinate circostanze, del principio di non discriminazione enunciato nella clausola 4 dell'Accordo Quadro» (cfr. pt. 34 ss. della pronuncia in commento; vedi inoltre C. Giust. 8 marzo 2012, C-251/11, *Martial Huet* v. *Université de Bretagne occidentale*, in *LG*, 2012, 8, 807, con nota di C. SPINELLI, *Trasformazione del contratto di lavoro a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato*; per un ulteriore commento alla medesima pronuncia, vedi C. AMATO, S. CIUCCIOVINO, *Trasformazione del contratto a termine illegittimo e mansioni: l'ultimo orientamento della Corte di Giustizia*, in *DLM*, 2012, in corso di pubblicazione).

Per tale via, i giudici comunitari affermano l'applicazione della tutela antidiscriminatoria in favore dei lavoratori temporanei anche qualora il rapporto a termine sia cessato e sia seguito dall'instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato.

9. Orbene, alla luce delle considerazioni esposte e nel solco tracciato da consolidati orientamenti della Corte di Giustizia, si ha che:

– il principio di non discriminazione, di cui alla clausola 4 dell'accordo quadro, si applica anche ai pubblici dipendenti e riguarda altresì gli aspetti retributivi;

– non vale ad escludere l'operatività del suddetto principio la circostanza che una diversità di trattamento sia prevista da norme di legge o da previsioni di contratto collettivo;

– la stabilizzazione non impedisce al pubblico impiegato, precedentemente assunto con contratto a tempo determinato, di invocare eventuali lesioni del principio di non discriminazione, subite nel corso dei pregressi rapporti temporanei.

Ne deriva, pertanto, che il dipendente pubblico ha diritto a lamentare un'ingiusta disparità di trattamento, allorquando la PA, al momento dell'assunzione a tempo indeterminato, non abbia valutato l'anzianità e l'esperienza professionale da lui maturate nel corso di rapporti temporanei svoltisi con la medesima amministrazione, così come sarebbe accaduto se fosse stato assunto stabilmente sin dall'inizio. Ond'è che, qualora, le mansioni che il lavoratore collocato in ruolo è chiamato a svolgere siano del tutto iden-

tiche a quelle disimpegnate nell'ambito dei precedenti rapporti temporanei, evidentemente non sussiste alcuna ragione oggettiva per non tener conto dei frammenti di anzianità lavorativa ai fini degli aumenti di retribuzione ad essa collegati (cfr. anche C. Giust. 13 settembre 2007, C-307/05, cit.; C. Giust. 8 settembre 2011, C-177/10, cit. Sul punto è opportuno ricordare come la giurisprudenza italiana, sia di merito, sia di legittimità, facendo proprie le argomentazioni sostenute dai giudici comunitari, abbia, in più occasioni, riconosciuto gli scatti di anzianità ai lavoratori a termine, in quanto correlati allo sviluppo nel tempo di una prestazione lavorativa: cfr. Trib. Milano 27 gennaio 2011, in *D&L*, 2011, 136; Trib. Bolzano 26 marzo 2010, in *GM*, 2010, 2709; App. Torino 24 luglio 2009, in *D&L*, 2010, 219; Trib. Firenze 10 marzo 2009, in *D&L*, 2009, 488; Cass. 12 marzo 2009, n. 6018, in *MGC*, 2009, 431; Cass. 15 maggio 2008, n.12321, in *RGL*, 2010, II, 22; in dottrina, vedi S. SALVATO, *La stabilizzazione dei precari nella pubblica amministrazione*, in *q. Rivista*, 2011, 2, 485; I. SEGHEZZI, *Parità di trattamento e riconoscimento degli scatti di anzianità*, in *LG*, 2011, 9, 899; C. SPINELLI, *Lavoro a tempo determinato nel settore pubblico e parità di trattamento*, in *LG*, 2011, 5, 510; S. FOFFANO, *L'anzianità retributiva nel caso di stabilizzazione del lavoratore assunto con contratto a tempo determinato*, in *RIDL*, 2010, 3, 554).

Del resto, a voler ritenere diversamente, si acconsentirebbe ad una palese violazione del diritto antidiscriminatorio europeo (artt. 1, 2 e 6 della direttiva 2000/78/CE), avallando di fatto una discriminazione indiretta tra persone aventi la medesima anzianità di servizio, ma che si troverebbero a godere di benefici diversi a seconda delle modalità di assunzione. Un simile ragionamento evoca lo spettro di un nuovo dualismo, questa volta in favore dei dipendenti assunti *ab origine* a tempo indeterminato, rispetto ai lavoratori inseriti con contratto a termine.

La Corte, invece, erge un fondamentale argine a tutela della qualità del lavoro temporaneo, che peraltro, a parere di chi scrive, può trovare spazio anche nei rapporti di lavoro privati. La novità e l'acutezza del ragionamento articolato dai giudici comunitari sono nell'aver affermato che il lavoratore a termine non debba essere discriminato, quanto alle condizioni di impiego, rispetto al lavoratore a tempo indeterminato, non più soltanto nel momento di svolgimento del rapporto di lavoro, ma anche quando il rapporto a temine sia cessato e nonostante ne sia seguita un'assunzione a tempo indeterminato. La parità di trattamento, infatti, riguarda la persona del lavoratore, ma anche la sua storia lavorativa, che, anche se a tempo, ha comunque la dignità di far crescere l'esperienza del prestatore, rendendolo legittimamente titolare del diritto agli incrementi di retribuzione che premiano l'anzianità lavorativa maturata.

Davide Costa
Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
Adapt-CQIA, Università degli Studi di Bergamo