



COMMISSIONE EUROPEA
DIREZIONE GENERALE OCCUPAZIONE, AFFARI SOCIALI E INCLUSIONE

Diritto del lavoro
Il Capounità

Bruxelles
EMPL.C.1/BPM/kt (2023) 2653862

Sig.ra Lavinia D'Agata

laviniastar81@gmail.com

Oggetto: Lettera del 23 febbraio 2023 sulle graduatorie dei docenti stilate al termine dei concorsi pubblici in Italia, protocollata con il numero di riferimento Ares(2023)1373296

Gentile sig.ra D'Agata,

La ringrazio per la lettera del 23 febbraio 2023 che Lei e le Sue colleghe sig.ra Salvato e sig.ra Chiarella, in qualità di co-amministratrici del Movimento nazionale #IdoneiconMerito2020, avete indirizzato, tra gli altri, alla presidente von der Leyen e alla commissaria Gabriel, a nome delle quali mi è stato chiesto di risponderLe.

Nella lettera si fa riferimento ai concorsi ordinari per le scuole dell'infanzia, primarie e secondarie organizzati nel 2020 in Italia, spiegando che le graduatorie di merito pubblicate nell'ambito di tali concorsi comprendono non solo i "vincitori", ma anche i candidati considerati "idonei", ossia quelli che hanno superato le prove di concorso, ma che non rientrano nel numero di posti previsto nel bando di concorso. Sebbene non sia prevista alcuna scadenza temporale in relazione al diritto di assunzione dei vincitori, i candidati idonei sono inclusi nelle graduatorie solo per due anni, il che pone un vincolo temporale alle loro possibilità di ottenere un posto permanente. Lei ritiene che ciò costituisca un trattamento differenziato, poiché entrambe le categorie di candidati possiedono le medesime competenze ai fini dell'insegnamento, in quanto tutti i candidati hanno superato le prove del relativo concorso e indica inoltre che, alla luce della carenza di personale docente nelle scuole pubbliche italiane, i candidati idonei inseriti nelle graduatorie, da anni precari, dovrebbero essere stabilizzati. Nella lettera si chiede alla Commissione di avviare un dialogo con le autorità italiane al fine di assicurare che le graduatorie del 2020 siano trasformate in graduatorie senza vincoli temporali, in linea con quanto è stato fatto dall'Italia negli anni precedenti, facilitando in tal modo la stabilizzazione dei candidati idonei.

Occorre a tal riguardo ricordare che l'organizzazione di concorsi pubblici generali per l'assunzione di personale nella pubblica amministrazione è di esclusiva competenza delle autorità nazionali. Ogni pubblica amministrazione nazionale è quindi libera di decidere quali siano le procedure di selezione più efficaci per l'assunzione del proprio personale, di stabilire le condizioni di partecipazione, le prove da superare o i criteri di valutazione dei meriti di ciascun candidato, nonché di decidere se le graduatorie risultanti da tali concorsi siano soggette a specifici vincoli temporali. Le autorità nazionali possono anche determinare il numero di posti da coprire con ogni concorso.

La Commissione, nel suo ruolo di custode dei trattati dell'Unione Europea, è responsabile del monitoraggio della corretta attuazione della legislazione europea da parte delle autorità

pubbliche degli Stati membri. In caso di attuazione non corretta, la Commissione può avviare procedure di infrazione nei confronti degli Stati membri al fine di allineare il diritto nazionale al diritto dell'UE.

Per quanto riguarda il principio della non discriminazione, a norma del diritto europeo tale principio non vieta tutte le differenze di trattamento, ma soltanto quelle fondate su uno dei motivi oggetto di una tutela specifica. Il diritto dell'Unione mira in particolare a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale⁽¹⁾ e può adottare misure legislative adeguate a tal fine⁽²⁾. L'UE ha adottato infatti varie direttive in diversi ambiti che vietano le discriminazioni fondate sul sesso⁽³⁾, la razza o l'origine etnica⁽⁴⁾, la religione o le convinzioni personali⁽⁵⁾, la disabilità⁽⁶⁾, l'età⁽⁷⁾ o l'orientamento sessuale⁽⁸⁾. Nell'ambito di applicazione dei trattati europei, il diritto dell'Unione vieta inoltre qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità⁽⁹⁾.

Nel settore specifico del diritto del lavoro le direttive dell'UE vietano qualsiasi discriminazione tra le seguenti categorie di lavoratori che si trovino in una situazione analoga: lavoratori a tempo determinato e lavoratori a tempo indeterminato⁽¹⁰⁾; lavoratori a tempo parziale e lavoratori a tempo pieno⁽¹¹⁾; lavoratori tramite agenzia interinale e lavoratori dell'impresa utilizzatrice⁽¹²⁾. Il diritto del lavoro dell'UE vieta inoltre qualsiasi discriminazione nei confronti dei lavoratori che esercitano il diritto al congedo parentale⁽¹³⁾.

Sulla base delle informazioni presentate nella lettera, concludiamo che la situazione descritta non rientra nell'ambito di applicazione di nessuna delle direttive dell'UE in materia di non discriminazione e non riguarda nessuno dei motivi di cui sopra. Sono pertanto spiacente di comunicarLe che la Commissione europea non è competente a intervenire nella questione da Lei descritta.

Nella lettera si afferma inoltre che i candidati idonei hanno un lavoro precario da anni. Uno degli obiettivi della direttiva 1999/70/CE del Consiglio⁽¹⁴⁾ è prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti a tempo determinato, garantendo che gli Stati membri dispongano di misure adeguate a tal fine. Desidero informarLa che la

⁽¹⁾ Articolo 10 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE). Cfr. l'articolo 157 TFUE sulla parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile.

⁽²⁾ Articolo 19 TFUE.

⁽³⁾ Cfr. la direttiva sulla parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (2004/113/CE); la direttiva sulla parità di genere (rifusione) (2006/54/CE); e la direttiva 2010/41/UE del Parlamento europeo e del Consiglio sull'applicazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e che abroga la direttiva 86/613/CEE del Consiglio.

⁽⁴⁾ Cfr. la direttiva sull'uguaglianza razziale (2000/43/CE);

⁽⁵⁾ direttiva sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (2000/78/CE);

⁽⁶⁾ Ibid.

⁽⁷⁾ Ibid.

⁽⁸⁾ Ibid.

⁽⁹⁾ Articolo 18 TFUE. Cfr. la direttiva sulla cittadinanza dell'UE (2004/38/CE).

⁽¹⁰⁾ Clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio.

⁽¹¹⁾ Clausola 4, paragrafo 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale allegato alla direttiva 97/81/CE del Consiglio.

⁽¹²⁾ Articolo 5 della direttiva 2008/104/CE relativa al lavoro tramite agenzia interinale.

⁽¹³⁾ Clausola 5, paragrafo 4, dell'accordo quadro sul congedo parentale (riveduto) allegato alla direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

⁽¹⁴⁾ Clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio.

Commissione europea ha ricevuto un numero significativo di denunce relative alla mancanza di misure volte a prevenire gli abusi di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato nel settore pubblico in Italia, anche nel settore dell'insegnamento. Sulla base di tali denunce, protocollate con un unico numero di riferimento (CHAP(2013)02870), la Commissione ha avviato una procedura di infrazione nei confronti dell'Italia. Ulteriori informazioni sono disponibili al seguente link (cfr. riferimento CHAP(2013)02870):

https://ec.europa.eu/info/how-make-complaint-eu-level/joining-similar-complaints/decisions-multiple-complaints_it

Rammentiamo inoltre che, secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea⁽¹⁵⁾, la direttiva 1999/70/CE del Consiglio non enuncia un obbligo generale degli Stati membri di prevedere la trasformazione dei successivi contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. L'ordinamento giuridico interno dello Stato membro interessato deve tuttavia prevedere un'altra misura effettiva per prevenire e, se del caso, sanzionare l'utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato.

Cordiali saluti.



Adam POKORNY

(15) Cfr. ad esempio la sentenza del 13 gennaio 2022, MIUR, C-282/19, ECLI:EU:C:2022:3, punti 82 e 83.