



FLC CGIL | federazione lavoratori
della *CONOSCENZA*

FIRENZE

VERTENZE IMMISSIONE IN RUOLO E/O RICONOSCIMENTO ANZIANITA'

INFORMAZIONI:

Si tratta di una vertenza riguardante:

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. Sul punto esiste una recente sentenza del Tribunale di Siena che stabilisce il divieto di utilizzo del contratto a termine quale strumento per la "precarizzazione del mercato del lavoro". Di conseguenza anche la vertenza sul riconoscimento del diritto alla carriera potrà essere affrontata unitamente nello stesso ricorso.

Il diritto alla carriera: si fonda sulla parità di trattamento del personale a tempo determinato con quello a tempo indeterminato e prevede l'avanzamento nelle fasce stipendiali, con aumento, già dopo il compimento del terzo anno di servizio. Sono stati avviati dalla FLC CGIL Nazionale dei ricorsi pilota (Udine, Arezzo, Macerata e Perugia).

E' una vertenza piuttosto complessa e dagli esiti non certi dal momento che allo stato c'è poca giurisprudenza.

Alla luce delle disposizioni della L 183/2010 (Collegato Lavoro) il ricorso al Giudice del Lavoro non deve più necessariamente essere preceduto dal tentativo di conciliazione.

Ciò vale anche per coloro che già hanno espletato il tentativo di conciliazione per il riconoscimento degli scatti di anzianità, i quali possono promuovere un unico ricorso relativo sia agli scatti di anzianità che all'immissione in ruolo.

I requisiti per la vertenza sull'immissione in ruolo sono: 1) aver maturato 3 anni di servizio, possibilmente continuativi, nel comparto di riferimento; 2) possedere i requisiti necessari richiesti dalla legge o dal CCNL per ottenere l'incarico o l'assunzione a tempo indeterminato (graduatorie ad esaurimento, concorsi ordinari, 24 mesi).

Le vertenze pur essendo individuali potrebbero essere riunite per tipologia (docenti, ATA, ITP.....) cercando il più possibile di condividere le spese nei possibili vari gradi di giudizio. Ciò risulta più probabile per le vertenze sull'anzianità.

Si avverte che per effetto del Collegato al Lavoro (L. 183/2010) sono previste le seguenti decadenze:

- 1) coloro che non hanno avuto il rinnovo del contratto o non stanno svolgendo servizi temporanei devono aderire alla vertenza inderogabilmente entro il **23 gennaio 2011**. In particolare entro tale data dovranno inviare al datore di lavoro una racc.a.r. (avendo cura di conservare una copia con allegata la ricevuta di invio e la cartolina di ritorno) di impugnazione dell'ultimo contratto e nei successivi 270 gg depositare il ricorso.
- 2) coloro che invece avessero un contratto in corso a tempo determinato, sia al 30 giugno che al 31 agosto, dovranno comunque avviare la vertenza al termine del contratto, ma **entro e non oltre 60 giorni dalla scadenza del contratto in essere**, nonostante che abbiano già impugnato i contratti scaduti entro il 23 gennaio 2011, inviando la racc.a.r di cui sopra.

Questi i possibili esiti del giudizio per il primo grado (Giudice del lavoro):

- **Si vince e la controparte viene condannata alle spese.** Nessun altro esborso verrà chiesto al lavoratore, purchè l'iscrizione alla CGIL risulti al momento della definizione della lite;
- **Si vince e le spese sono compensate.** Il compenso da corrispondere all'avvocato a saldo delle

spese legali maturate sarà concordato direttamente con il lavoratore e varierà in base all'entità delle differenze retributive riconosciute in sentenza, purché risulti iscritto alla CGIL fino al momento della definizione della lite;

- **Si perde e vengono compensate le spese.** Nessun altro esborso verrà chiesto al lavoratore da parte del legale, purché risulti iscritto alla CGIL al momento della definizione della lite;

- **Si perde e si viene condannati alle spese.** Nessun altro esborso sarà richiesto dall'avvocato al lavoratore purché l'iscrizione alla CGIL risulti al momento della definizione della lite. Le spese a favore della controparte sono a carico del lavoratore.

La sentenza favorevole è immediatamente e provvisoriamente esecutiva. Se la parte soccombente non promuove appello nei termini di legge diviene definitiva. Se la parte soccombente propone appello comincia un nuovo giudizio per il quale saranno rivalutate le condizioni sopra indicate.

Per il secondo grado appello:

Oltre ai punti precedenti spiegati sul primo grado, si aggiunge:

- **Si perde e si viene condannati alle spese** anche per il primo grado. Le spese sono unicamente a carico del lavoratore, indipendentemente dall'iscrizione o meno alla Cgil.

- **Si perde e vengono compensate le spese di entrambi i gradi.** Qualora si debba procedere alla restituzione delle spese pagate in primo grado dall'Amministrazione all'avvocato, tali spese sono unicamente a carico del lavoratore.

Ciò vale anche per il giudizio in Cassazione, cui potrebbero essere aggiunte anche le spese dell'appello.

3) Il lavoratore si impegna a comunicare alla FLC ogni possibile notizia o variazione sopraggiunte per il buon esito del contenzioso. Si impegna altresì a comunicare ogni variazione dei propri recapiti (residenza, n. telefonici, indirizzo di posta elettronica ecc.)

4) Il lavoratore è tenuto a fornire sollecitamente alla FLC ed al legale le informazioni e la documentazione richieste per l'istruzione ed il buon esito della vertenza. La FLC ed il legale sono esonerati da responsabilità per ritardi e decadenze da ascrivere al mancato ottemperamento di tali obblighi.

5) Il lavoratore è tenuto a rivolgersi alla FLC ed o al legale (per email), per richiedere informazioni ed aggiornamenti circa il contenzioso che lo riguarda.

6) Il lavoratore, in caso di sua revoca del mandato al legale, è tenuto a corrispondere le spese e gli onorari del legale per l'attività fino a quel momento prestata.

7) I dati personali o sensibili, raccolti per l'instaurazione del contenzioso, saranno utilizzati esclusivamente per gli scopi statutari della CGIL ed in particolare per la rappresentanza e l'assistenza nella controversia stessa. A tal fine i dati potranno essere comunicati agli organi ed alle istituzioni che necessariamente, per la definizione della vertenza, dovessero venirne a conoscenza nonché al legale di riferimento, qualora il suo intervento sia stato ritenuto, di comune accordo con l'organizzazione sindacale e con il lavoratore, opportuno.

Data Firma per presa visione e accettazione

Esprime il suo consenso, ex art.13 D Lgs 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali), essendone stato/a preventivamente informato/a, al trattamento dei propri dati personali necessario in particolare per la fruizione dei servizi di assistenza e tutela riservata agli iscritti. I dati sono richiesti al fine di procedere all'assistenza in vertenze di lavoro. I dati devono essere, anche sotto forma di documentazione, obbligatoriamente conferiti, pena l'impossibilità di gestire il contenzioso contrattuale e/o legale. I dati verranno utilizzati per gli scopi descritti, per comunicazioni all'interessato ed ai soggetti in causa, per richieste da parte di organi pubblici competenti ed autorizzati, per il trasferimento della pratica al legale, al quale fosse conferito il mandato per la gestione del contenzioso. I dati potranno essere visionati in ogni momento dall'interessato/a e potranno, da questi, essere aggiornati, rettificati ed integrati come previsto per legge.

Data Firma