

## **Tribunale di Chieti - È illecita la reiterazione di contratti a termine anche in caso di contratti stipulati entro il 30 giugno di ogni anno se l'Amministrazione non prova l'effettiva titolarità del posto “non vacante”.**

**Autore:** Russo Salvatore

**In:** Giurisprudenza commentata

Con la Sentenza n. 726/2014 il Tribunale del Lavoro di Chieti riconosce l'illecita reiterazione di contratti a termine posta in essere dal MIUR anche in caso di contratti di lavoro al 30 giugno di ogni anno e lo condanna al risarcimento del danno pari a venti mensilità della retribuzione globale di fatto.

I ricorrenti, destinatari di plurimi contratti di lavoro a tempo determinato con scadenza almeno al 30 giugno di ogni anno, avevano adito le vie legali lamentando la circostanza che il MIUR, da anni, “aveva fatto ricorso alla stipulazione di tali contratti senza indire nuovi concorsi in contrasto con il dlgs 368/2001 e con la direttiva comunitaria 1999/70/Ce e che le giustificazioni addotte dal Legislatore al fine di eludere la normativa europea sul contratto a termine apparivano del tutto irragionevoli nel caso di posti privi di titolare”.

La sentenza, chiara e lucida nella ricostruzione del quadro normativo interno e comunitario, risulta interessante per una pluralità di circostanze. In prima battuta, infatti, il Tribunale tiene a evidenziare che alcuni dei ricorrenti, che nel frattempo erano stati assunti dal MIUR con contratto di lavoro a tempo indeterminato, mantenevano senza dubbio l'interesse ad agire “poiché la diversa decorrenza della costituzione del rapporto a tempo indeterminato, chiesta in giudizio, è suscettibile di comportare conseguenze economiche ed eventualmente di carriera, non soddisfatte dall'intervenuta assunzione definitiva”. Viene chiarito, dunque, che anche se la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è sopraggiunta in corso di causa, questo non estingue la materia del contendere, stante il

permanente interesse all'eventuale rideterminazione della data di costituzione dello stesso.

La sentenza è, poi, una delle prime a recepire in toto quanto statuito il 26 novembre scorso dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea la cui sentenza viene largamente ripresa e citata nell'intero excursus logico delle motivazioni. Il Giudice del Lavoro tiene, infatti, a precisare che l'accordo quadro sui contratti di lavoro a tempo determinato risulta sicuramente applicabile al personale docente e che la Corte di Giustizia dell'U.E. interpellata sulla questione “se la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato debba essere interpretata nel senso che osta a una normativa nazionale, quale quella di cui ai procedimenti principali, che autorizzi, in attesa dell'espletamento di procedure concorsuali per l'assunzione di personale di ruolo delle Scuole statali, il rinnovo di contratti di lavoro a tempo determinato per la copertura di posti vacanti e disponibili di docenti nonché di personale amministrativo, tecnico e ausiliario, senza indicare tempi certi per l'espletamento di tali concorsi ed escludendo qualsiasi possibilità, per tali docenti e detto personale di ottenere il risarcimento del danno eventualmente subito a causa di un siffatto rinnovo”, con la recente sentenza resa il 26.11.2014 aveva concluso “che tale normativa, fatte salve le necessarie verifiche da parte dei giudici del rinvio, da un lato non consente di definire criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo di tali contratti risponda, effettivamente ad un'esigenza reale, sia idoneo a conseguire l'obiettivo perseguito e sia necessario a tal fine, e, dall'altro, non prevede nessun'altra misura diretta a prevenire e a sanzionare il ricorso abusivo ad una successione di contratti di lavoro a tempo determinato”. Ciò premesso il Giudice non ha dubbi che le citate conclusioni della CGUE siano senz'altro applicabili alla fattispecie in esame.

L'interesse che la sentenza di Chieti del 17 dicembre scorso suscita, riguarda un'altra particolarità che consiste nell'aver messo ordine alla dibattuta questione della “vacanza” del posto ricoperto con supplenza al 30 giugno. Il Giudice, infatti, rileva che “nella memoria di costituzione di parte resistente, a contestazione dell'affermazione delle parti ricorrenti sulla vacanza del posto ricoperto in occasione di ciascun contratto a termine, è contenuta una generica contestazione”. Il MIUR, infatti, nella sua difesa aveva semplicemente addotto che i contratti di supplenza fino al 30 giugno “per definizione di legge sono destinati a coprire posti non vacanti e disponibili solo di fatto, demandando, di fatto, alla mera sussistenza dell'ipotesi di legge la propria difesa relativa alla legittimità del ricorso successivo di contratti a termine senza nulla dimostrare, da un punto di vista documentale o mediante l'apposita formulazione di richieste istruttorie in ordine alla sussistenza nei casi di specie in ordine alla effettiva titolarità del posto dedotto

come “non vacante” e alla sua “disponibilità solo di fatto”. In sentenza si chiarisce, dunque, che non basta addurre la circostanza che la normativa di riferimento prevede la stipula di contratti fino al 30 giugno di ogni anno se i posti non sono “vacanti” ma solo “di fatto” disponibili per individuarne la ragione obiettiva, ricordando anche che “Grava, infatti, sull'amministrazione l'onere di provare quale fossero in concreto le esigenze di volta in volta soddisfatte mediante il ricorso ad una forma piuttosto che all'altra di supplenza”.

Sulla questione che rende illogico e, comunque, illecito reiterare contratti di lavoro a tempo determinato oltre i 36 mesi di servizio se non si dimostrano con precisione le ragioni oggettive che hanno condotto a tale particolare fattispecie contrattuale, la sentenza rileva, significativamente, “come la natura del discorso non muta per il solo fatto che alle supplenze si sia fatto ricorso per coprire posti non vacanti ma resisi disponibili entro il 31 dicembre, essendosi verificato anche in questo caso il ricorso alla successiva stipulazione di contratti a termine per soddisfare esigenze del tutto paragonabili a quelle sottese alle altre supplenze annuali e in ogni caso di carattere permanente e non meramente temporaneo”. La sentenza ricorda anche il punto 92 della più volte citata sentenza della Corte di Giustizia ribadendo che “nel settore dell'insegnamento la sostituzione temporanea a causa dell'indisponibilità dei dipendenti per “malattia, maternità, parentali o altro” può giustificare la durata determinata dei contratti e persino il rinnovo degli stessi, ma sempre “in funzione delle esigenze emergenti” e “fatto salvo il rispetto dei requisiti fissati al riguardo dall'accordo quadro”. Nel caso dei ricorrenti e della reiterazione di contratti a termine fino al 30 giugno di ogni anno, il Giudice, nella sua lucida ricostruzione delle motivazioni di accoglimento del ricorso, rileva senza dubbio che “è proprio la mancata dimostrazione da parte resistente di questo nesso di funzionalità con specifiche esigenze emergenti, che porta a considerare illegittima la fattispecie della reiterazione dei contratti a termine stipulati con tutte le parti ricorrenti, a prescindere dal maggior o minor numero di contratti stipulato con ciascuno di essi e della durata della supplenza fino al 30 giugno piuttosto che fino al 31 agosto” in quanto tale circostanza “impedisce di rinvenire i presupposti per affermare che [...] nelle prime due ipotesi di supplenze “annuali” siano previsti “criteri obiettivi e trasparenti al fine di verificare se il rinnovo dei contratti risponda effettivamente ad un'esigenza reale, sia atto a raggiungere lo scopo perseguito e sia necessario a tal fine”.

Nella conclusione al primo motivo del ricorso, la sentenza diventa lapidaria nella parte in cui dichiara che, di conseguenza a quanto dedotto in precedenza, “la reiterazione della stipulazione di contratti a termine intervenuti con tutte le parti ricorrenti, la mancata specificazione delle esigenze effettive ed emergenti, di

un nesso di funzionalità tra le stesse e i tempi di durata dei vari contratti e la circostanza (pacifica) che i contratti abbiano avuto ad oggetto lo svolgimento della medesima attività lavorativa, impediscono di ritenere provato che i rapporti a termine in questione siano stati stipulati per soddisfare una esigenza di personale sostitutivo nei termini cui la giurisprudenza comunitaria fa costantemente riferimento ai fini della corretta osservanza della clausola 5 punto 1 lettera a dell'accordo quadro, dimostrando, viceversa, che la reiterazione sia intervenuta per soddisfare esigenze di carattere non provvisorio ma permanente e durevole”.

Per l'individuazione della normativa da applicare ai fini di un'efficace tutela della parte ricorrente vittima di illecita reiterazione di contratti a tempo determinato per un periodo superiore a 36 mesi di servizio e su posti non occupati da titolare, il Giudice ritiene di poter applicare l'art. 18 della Legge n. 300/70, ritenuta come “la fonte d'una misura appropriata, e ciò in quanto in tale disposizione alla portata strettamente risarcitoria del danno conseguente alla perdita del posto di lavoro si abbina anche l'effetto dissuasivo in ragione della rigidità del valore economico previsto”. Il Ministero dell'Istruzione resistente viene, pertanto, condannato “a corrispondere a ciascuna delle parti ricorrenti un importo complessivamente pari a venti mensilità della retribuzione globale di fatto da ultimo percepita in esecuzione dell'ultimo contratto a termine ai sensi delle citate disposizioni dell'art. 18 Legge 20 maggio 1970 n. 300”. Accolte anche le ulteriori domande dei ricorrenti volte ad ottenere sia il riconoscimento di quella effettiva anzianità di servizio riconosciuta ai docenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia la domanda correlata di condanna alla corresponsione delle differenze stipendiali maturate in ragione della predetta anzianità di servizio.

<https://www.diritto.it/tribunale-di-chieti-e-illecita-la-reiterazione-di-contratti-a-termine-anche-in-caso-di-contratti-stipulati-entro-il-30-giugno-di-ogni-anno-se-l-amministrazione-non-prova-l-effettiva-titolari/>