

## **CONTRATTO A TERMINE NELLA PA: Tribunale di Isernia sull'abuso nella reiterazione** SENTENZA DEL TRIBUNALE DI ISERNIA – SEZIONE LAVORO - DELL'1.2.2018

**Giampaolo Leonetti**, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Una dipendente ha prestato attività lavorativa alle dipendenze di un'azienda sanitaria in virtù di contratti a termine dal 22 luglio 2008 al 21 settembre 2016.

Rilevando la violazione della normativa disciplinante il contratto di lavoro a termine (con particolare riferimento alla omessa indicazione delle esigenze temporanee ed eccezionali giustificanti il ricorso al rapporto a tempo determinato), la predetta ha convenuto in giudizio l'azienda sanitaria chiedendo la conversione in contratto a tempo indeterminato del contratto a termine illegittimo, con il riconoscimento del computo dell'anzianità di servizio, scatti stipendiali e contributi assicurativi, oppure, in via subordinata, il risarcimento del danno ex art. 36 d.lgs. n. 165/2001 nella misura di almeno 20 mensilità o nella diversa misura che sarà ritenuta di giustizia.

Il Tribunale – sezione lavoro – ha dapprima accennato alla normativa ed alla elaborazione giurisprudenziale, specie di origine comunitaria, in materia di contratto a termine nel pubblico impiego, rilevando che l'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, recepito nella Direttiva 99/70/CE, quanto alla prevenzione dell'abuso derivante dalla reiterazione del contratto a termine, ha previsto una serie di misure che regolano l'utilizzo dei contratti a termini successivi, lasciando alla libertà degli Stati membri la disciplina del primo contratto a termine.

In riferimento alle disposizioni di cui all'Accordo quadro il Tribunale è quindi giunto alla conclusione che, la incontestata durata del rapporto precario per otto anni, denota il carattere strutturale e non già eccezionale della ragione giustificativa del contratto a termine, per cui, in mancanza di prova circa l'eccezionalità e la temporaneità dei reiterati contratti a termine, l'assunzione a termine deve considerarsi avvenuta in spregio a disposizioni di norme imperative.

Accertata quindi l'illegittimità della reiterazione dei contratti a termine il Tribunale si è soffermato sulla tutela applicabile che, in mancanza di una disciplina dell'Unione europea in materia, la determinazione dell'apparato sanzionatorio è affidato alle legislazioni degli Stati membri.

In merito il Tribunale, ricordato che nella giurisprudenza di merito vi sono state pronunce in cui il Giudice ha disposto la conversione di contratti a termine illegittimi stipulati dalla Pubblica amministrazione in contratti a tempo indeterminato (Trib. Siena 27.09.2010 e 13.12.2010, Trib. Livorno 25.1.2011), ha però evidenziato che sulla questione è intervenuta la Suprema Corte, che, con sentenze n. 393/2012 e 30.12.2014, ha escluso l'applicazione del rimedio della conversione del rapporto di lavoro a termine nell'ambito del pubblico impiego, ma riconosce il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, ai sensi dell'art. 36, comma 5, del d.lgs. 165/2001, per la cui liquidazione è utilizzabile il criterio indicato dall'art. 8 della legge 15.7.1966, n.604.

Esclusa dunque la possibilità di una conversione del rapporto di lavoro il Tribunale si è posto quindi il problema di quantificare il risarcimento del danno ed all'uopo ha evidenziato che recentemente le Sezioni Unite della Corte di Cassazione del 15.3.2016, n. 5072, chiamate a definire i criteri di quantificazione del danno da abuso a ricorso a contratti a termine, hanno

affermato che “può farsi riferimento alla fattispecie omogenea di cui all’art. 32, comma 5, della L.183 n.2010, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come danno comunitario, determinato tra un minimo ed un massimo...”

La L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 5 prevede per l’ipotesi di illegittima apposizione del termine al contratto a tempo determinato un’indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ad un massimo di 12 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto.

In applicazione di tale principio Il Tribunale ha ritenuto equo quantificare il risarcimento del danno in una somma pari a otto mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto, tenuto conto della durata del rapporto lavorativo.