

PA e reiterazione contratti a tempo determinato: per il Tribunale di Trani no alla assunzione, ma si a risarcimento

SENTENZA DEL TRIBUNALE DI TRANI, SEZ. LAVORO, DELL'1.3.2018

Robert Tenuta, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Una biologa, che era stata dipendente di un'Asl ininterrottamente dal 25.10.2009 al 30.9.2014 in virtù di un contratto di lavoro a tempo determinato dal 26.10.2009 al 25.10.2010 e di ben successive sette proroghe, si è rivolta al Tribunale, Sez. lavoro, chiedendo che fosse dichiarata l'illegittima apposizione del termine nei sopraindicati contratti e che, per l'effetto, fosse disposta la conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, con ogni conseguenza giuridica ed economica (sul piano retributivo, contributivo, previdenziale e assistenziale) od, in subordine, l'Asl fosse condannata al risarcimento del danno per abusiva reiterazione dei contratti a termine, nella misura da determinarsi secondo giustizia e comunque in misura non inferiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Si era costituita in giudizio l'Asl, osservando che la Corte di Cassazione aveva ormai chiarito l'inapplicabilità della conversione del contratto di lavoro quale sanzione in caso di abuso del contratto a termine per le pubbliche amministrazioni e che nel caso in esame pure il risarcimento doveva essere escluso poiché i provvedimenti posti a base dei contratti rappresentavano le esigenze temporanee ed eccezionali che avevano reso necessaria la stipulazione dei contratti a termine.

Nell'esame della causa il Tribunale ha evidenziato che anche in caso di violazione di norme imperative relative all'assunzione o all'impiego di lavoratori da parte di una pubblica amministrazione non potrà mai disporsi la conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, in quanto la conversione è espressamente vietata dal comma 5 dell'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001 (norma che ha superato il vaglio di legittimità costituzionale e comunitaria, essendo espressione dell'art. 97 della Carta Costituzionale).

Non è esclusa invece la tutela risarcitoria laddove sia ritenuto che la pubblica amministrazione abbia utilizzato lo strumento del contratto a tempo determinato in maniera impropria, cioè non per esigenze temporanee o eccezionali.

Nella fattispecie il Tribunale ha ritenuto che l'Asl abbia abusato dello strumento del contratto di lavoro a tempo determinato con la ricorrente.

La ricorrente è infatti stata assunta attraverso una serie di contratti a tempo determinato, prorogati più volte, attraverso i quali senza soluzione di continuità la stessa ha prestato la propria attività lavorativa in favore dell'Asl in virtù di deliberazioni in cui viene specificata l'esigenza di garantire la prosecuzione del servizio in carenza di personale. Ad avviso del Tribunale non possono però ritenersi eccezionali o temporanee esigenze determinate da permanenti carenze di personale dipendente: la durata della prestazione lavorativa per un periodo superiore a trentasei mesi consecutivi (nel caso di specie 59 mesi) non appare affatto compatibile con i concetti di temporaneità ed eccezionalità richiesti dalla normativa richiamata.

Pertanto la sottoscrizione di contratti (più volte prorogati) stipulati senza soluzione di continuità del servizio prestato dalla ricorrente, pur non potendo essere sanzionata con la conversione del contratto, giustifica tuttavia la tutela risarcitoria richiesta, anche alla luce della durata complessiva del rapporto di lavoro.

Per quanto riguarda la quantificazione del risarcimento richiesto il Tribunale, tenuto conto dei criteri enunciati nella sentenza n. 5072/2016 della Corte di Cassazione, ha ritenuto congruo (tenuto conto della durata complessiva del rapporto di lavoro) un risarcimento quantificato in otto mensilità della retribuzione di fatto della ricorrente.