

Un parere dello studio in merito a reiterati contratti a termine in un ente locale

Mi viene da Voi richiesto un parere in merito alla legittimità dei contratti a termine, ai diritti maturati ed alle conseguenze sul piano legale e normativo di tale situazione.

Trattasi in sostanza di contratti a termine stipulati con professionisti di categoria apicale da parte di un ente locale.

Il contratto a termine è normalmente disciplinato dal **decreto legislativo n.368/2001** che all'articolo 1 prevede che il contratto a termine può essere stipulato dal datore di lavoro a fronte di particolari esigenze di natura tecnica, produttiva, organizzativa o sostitutiva.

Stabilisce il successivo **articolo 4** che il termine del contratto può essere prorogato per una sola volta e solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.

La proroga deve avvenire per specifiche ragioni oggettive.

Il successivo articolo 5 prevede che se il rapporto continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo e del 40% per ciascun giorno ulteriore.

Se poi il rapporto continua oltre il 20° giorno esso si considera a tempo indeterminato.

Ciò significa in sostanza che il contratto a termine va stipulato in casi particolari dove ragioni temporanee lo prevedono, non serve l'eccezionalità. Inoltre debbono essere rispettati i termini temporali.

Il rapporto si trasforma in tempo indeterminato anche quando si verifichino due assunzioni successive senza soluzione di continuità.

Il successivo **articolo 6** stabilisce parità di trattamento tra lavoratori a tempo determinato e indeterminato.

Trattandosi nel Vostro caso di ente pubblico locale, dobbiamo verificare questa normativa sulla base di quanto previsto in materia di lavoro dei pubblici dipendenti.

La materia è disciplinata in primo luogo dall'**articolo 36 del Testo Unico sul pubblico impiego DLGS 165/2001.**

L'**articolo 36** autorizza anche le pubbliche amministrazioni a ricorrere a forme flessibili di lavoro.

Esso non stabilisce alcuna speciale disciplina per il lavoro a termine per il quale pertanto si deve fare riferimento al **DLGS 368/2001** che disciplina in generale il lavoro a termine ed al quale ci siamo già riferiti.

Trattandosi però, nel Vostro caso, di ente locale, va pure verificato il **Testo Unico sugli enti locali DLGS 267/2000** che all'**articolo 110** aggiunge per gli enti locali al **comma 1 e 2** la possibilità di incardinare responsabili dei servizi e degli uffici e altre specializzazioni con contratto a termine, nomina per la durata massima della carica del sindaco.

Ciò deve essere previsto dal regolamento degli uffici e dei servizi.

Non vi è dubbio che, in ogni caso, anche per questi contratti a termine debba in qualche modo trovare applicazione l'ordinaria disciplina di cui al **DLGS 368/2001.**

Esaminando i Vostri contratti, rilevo come essi per la gran parte facciano riferimento alla normale disciplina di legge.

Rilevo, come talvolta, normali contratti a termine si sovrappongano a contratti a termine stipulati in base all'articolo 110 DLGS 267/2000 e quindi per la durata della carica del sindaco.

La situazione evidenziata è solo un indice di confusione ed imbarazzo dell'Amministrazione Comunale che ha instaurato con Voi una situazione di diffusa illegittimità, premesso che, a mio avviso, deve trovare sicura applicazione il DLGS 368/2001, noto che i contratti non richiamano alcuna seria esigenza, tecnica, amministrativa, sostitutiva, che giustifichi i REITERATI contratti a termine. E ciò in quanto non sussistono particolari ragioni per instaurare tanti contratti a termine (violazione articolo 1 DLGS 368/2001). In secondo luogo, i contratti per la durata della carica del sindaco, a mio avviso, debbono riguardare o la titolarità di servizio o incarichi specialistici di supporto all'organo politico.

Nel caso di il rapporto 2.01.2002 – 1.06.2002 è prorogato all' 1.01.2005 mediante una modifica del termine che altro non appare che una proroga ingiustificata.

Risulta tra l'altro una precedente proroga del 2.06.2002 al 31.12.2002. Quindi in data 1.02.2005 è stipulato un nuovo contratto per la durata del mandato elettivo del sindaco.

In data 26.05.2006 è quindi instaurato un nuovo rapporto sino al 25.05.2007.

Per quanto riguarda XXXXXXXXXXXX, cessato il contratto al 25.05.2006, essa stipula un nuovo contratto in data 24.05.2006 che però inizierà in data 5.06.2006.

Il rapporto inizia esattamente dopo 10 giorni come previsto dalla legge, vi è poi una proroga che appare del tutto arbitraria (delibera 169). Vi è poi una successiva proroga (mentre l'articolo 4 DLGS 368/2001 ammette una sola proroga con la dimostrazione di specifiche ragioni obiettive).

Per quanto riguarda invece XXXXXXXXXXXXXXXX troviamo anche una proroga del 5.06.2007 di dubbia legittimità sia per le ragioni che per la durata, e quindi invece un nuovo contratto del 4.06.2007 al 3.06.2008.

Sarebbe opportuno verificare se la data del 4.06.2007 si salda con un precedente contratto a termine o meno, perché nel primo caso si verificherebbe una palese illegittimità.

Si tratta solo di alcune sommarie osservazioni, ma esse mi portano a propendere per la totale illegittimità di questi contratti.

Veniamo ora alle conseguenze:

trattandosi di rapporto di pubblico impiego, l'articolo 36 del DLGS 165/2001 impedisce la trasformazione del rapporto di lavoro a termine in rapporto a tempo indeterminato.

Ciò non significa che l'Amministrazione Comunale non possa essere convenuta per risarcire i danni subiti dai dipendenti per tale anomala situazione lavorativa.

I pregiudizi possono consistere nella deteriore situazione previdenziale, nell'impossibilità di poter effettuare il percorso di carriera orizzontale nell'ambito della categoria D, nel minor numero di ferie e permessi maturati, nell'impossibilità di conseguire avanzamenti di carriera e di trovare nuove occupazioni.

Il termine di agire è soggetto a prescrizione che si compie nell'ambito dei 5 anni che seguono all'ultimo contratto a termine stipulato. Ritengo però opportuno agire

tempestivamente non appena ciascuna di Voi sia consapevole che non vi saranno altri contratti a termine, oppure dal momento in cui fosse instaurato un rapporto a tempo indeterminato con la Vostra amministrazione.

Per quanto riguarda il Vostro attuale trattamento, è chiaro che la norma vigente impone parità di trattamento, ciò significa stesso inquadramento dei colleghi, retribuzione, ferie ecc..

E' altrettanto chiaro che vengono azzerate ad ogni contratto tutte quelle previsioni che richiedono anzianità continuativa, verificandosi così una situazione di pregiudizio che in un caso come il Vostro si ricollega alla abnorme utilizzazione del contratto a termine e che pertanto può divenire oggetto di risarcimento, solo laddove un Tribunale dichiara l'illegittimità dei contratti a termine medesimi.

Per quanto riguarda l'inquadramento ho esaminato il recente CCRL rilevandovi, come tutti i professionisti neo assunti, siano inquadrati nella categoria D nel gradino iniziale D-1.

Rilevo come il Vostro contratto collettivo preveda per le alte professionalità l'attribuzione di posizioni organizzative.

E' chiaro che con i lunghi periodi lavorati, le Vostre possibilità di attribuzione della posizione organizzativa potrebbero essere consistenti.

Anche questo aspetto costituisce un pregiudizio reclamabile davanti al Giudice, una volta accertata l'illegittimità del termine.

Faccio inoltre presente che con la legge 296/2006 (Finanziaria) è stata introdotta la stabilizzazione negli enti locali.

Il riferimento va all'articolo 1 comma 558 di questa disposizione di legge. Essa stabilisce che gli enti possono procedere nei limiti dei posti disponibili in organico alla stabilizzazione del personale a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi. Ciò è particolarmente facilitato per il personale che ha già espletato procedure selettive, diversamente gli enti dovranno provvedere a qualche forma di procedura concorsuale.

Riterrei opportuno che chi di Voi possa avere un'anzianità di servizio triennale anche cumulativa svolga una domanda di stabilizzazione.

Anche se questa non venisse accolta, perché il Comune non è obbligato a farlo, essa comunque peserebbe nell'eventuale contenzioso che in futuro potrebbe instaurarsi.

Spero di essere stato esaustivo.

Resto a Vostra disposizione per qualunque ulteriore esigenza.