

LAVORO**Flessibilità.** Italia nel mirino della Corte Ue per la successione di contratti senza indicazioni certe sulla conclusione

Scuola, tempo determinato elusivo

L'avvocato generale: strumenti utilizzati per rispondere ad esigenze permanenti**Giovanni Negri**
MILANO

La successione di **contratti a termine**, nel settore della scuola, senza indicazioni certe sulla data di conclusione va bocciata. A queste conclusioni, depositate ieri, approda l'avvocato generale della Corte di giustizia Ue nel procedimento relativo a una pluralità di controversie avviate in Italia (cause riunite C 22/13, da C 61/13 a C 63/13 e C 418/13). A sollecitare l'intervento dei giudici europei era stata anche la Corte costituzionale, oltre al tribunale di Napoli, ed è la seconda volta in assoluto che avviene (il precedente è costituito dalla richiesta sulla tassa sul lusso in Sardegna).

In discussione c'è la compatibilità con la disciplina europea della normativa nazionale, che autorizza il rinnovo di contratti a tempo determinato per provvedere alla copertura di posti

vacanti d'insegnamento e di personale amministrativo, tecnico ed ausiliario delle scuole pubbliche, in attesa dello svolgimento dei concorsi per l'assunzione di personale di ruolo. Per l'avvocato generale è da censurare il fatto che non ci sia la benché minima certezza sulla data in cui tali procedure si concluderanno e, pertanto, che non siano stati definiti criteri obiettivi e trasparenti che consentano di verificare se il rinnovo di tali contratti risponde ad un'esigenza reale. Inoltre, la teoria di contratti a termine non dà certezza sul raggiungimento dell'obiettivo perseguito e non prevede alcuna misura per prevenire e sanzionare il ricorso abusivo.

L'avvocato generale valorizza il fatto che non sia stato fissato alcun termine preciso per lo svolgimento dei concorsi pubblici, che sono stati sospesi per più di dieci anni; il che «comporta un'incertezza totale quanto

al momento dello svolgimento di tali concorsi e dimostra che contratti a tempo determinato sono stati utilizzati per rispondere ad esigenze permanenti e durevoli dell'amministrazione di cui trattasi, ciò che spetta ai giudici del rinvio valutare».

Ancora, le restrizioni finanziarie recentemente imposte da numerose disposizioni italiane nel settore scolastico, per le conclusioni, non possano giustificare il ricorso abusivo alla successione di contratti a tempo determinato. Spetta però ai giudici italiani valutare se queste restrizioni finanziarie imposte ad un'amministrazione pubblica da numerose disposizioni hanno una forza tale da rappresentare una giustificazione sufficientemente concreta per l'utilizzo di contratti a tempo determinato, quale imposta dalla giurisprudenza della Corte.

Il Governo italiano poi non è stato convincente, sottolinea

l'avvocato generale, nel portare elementi di giustificazione per norme che si sono stratificate nel tempo: l'uso dei contratti a termine anzi emerge come necessario per rispondere ad esigenze strutturali di personale docente. «Tali esigenze strutturali - affermano le conclusioni - risultano dalla quantità considerevole di personale che è stato collocato in una situazione professionale precaria per più di dieci anni, e ciò senza che sia stato previsto alcun limite né quanto al numero di rinnovi dei contratti né quanto alla durata massima dei suddetti contratti. A mio avviso, una buona parte di tali posti avrebbe potuto essere coperta in modo permanente tramite contratti a tempo indeterminato pur conservando la necessaria flessibilità giustamente considerata dalla Corte costituzionale».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La vicenda

01 | LA QUESTIONE

La Corte costituzionale ha chiamato in causa la Corte di giustizia sulla compatibilità con la disciplina europea della normativa italiana sui contratti a termine nella scuola

02 | L'ORIENTAMENTO

Le conclusioni dell'avvocato generale sottolineano l'assenza di ragioni per la successione di contratti a termine per coprire i vuoti in organico in assenza di concorsi

