

## **Contratti a tempo determinato. Corte UE: “Normativa europea contraria a rinnovi reiterati”. Accolto ricorso infermiera spagnola**

*Per la Corte di Giustizia Europea l'utilizzo dei contratti a tempo determinato può essere giustificato solo dalla necessità di far fronte ad esigenze provvisorie. "Il diritto dell'Unione è avverso ad una normativa nazionale che permetta il rinnovo di contratti a tempo determinato per far fronte ad esigenze mentre, in realtà, tali esigenze sono permanenti". [LA SENTENZA](#).*

**María Elena Pérez López** è stata assunta in qualità di infermiera all'ospedale universitario di Madrid per il periodo tra il 5 febbraio e il 31 luglio 2009. La sua nomina è stata rinnovata sette volte, mediante contratti a tempo determinato. Poco prima della scadenza del suo ultimo contratto, nel marzo 2013, l'amministrazione le ha comunicato che sarebbe stata nuovamente nominata. Però, poco tempo dopo, **Pérez López** è stata informata che il suo rapporto di lavoro sarebbe terminato.

A questo punto l'infermiera spagnola ha proposto ricorso contro la decisione di mettere fine al suo rapporto di lavoro. A suo parere, le sue successive nomine non avevano come scopo quello di rispondere ad un bisogno congiunturale o straordinario dei servizi sanitari, ma corrispondevano, in realtà, ad un'attività permanente. Di fronte al ricorso un Tribunale Amministrativo di Madrid ha alla Corte di Giustizia Europea se la normativa spagnola che permette il rinnovo di contratti a tempo determinato nell'ambito dei servizi sanitari sia contraria all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

**Con una odierna sentenza la Corte Europea stabilisce che il diritto dell'Unione è avverso ad una normativa nazionale che permetta il rinnovo di contratti a tempo determinato per far fronte ad esigenze mentre, in realtà, tali esigenze sono permanenti.** La Corte ricorda, anzitutto, che l'accordo quadro impone agli Stati membri di prevedere nella loro normativa, al fine di prevenire l'utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato, mediante ogni mezzo di loro scelta, almeno uno dei tre seguenti punti: le ragioni obiettive mediante le quali il rinnovo dei contratti a tempo determinato può essere giustificato; la durata massima complessiva per la quale tali contratti possono essere successivamente conclusi e il numero di rinnovi possibili di tali contratti.

Del resto, osserva ancora la Corte, "Dal momento che la normativa spagnola non prevede un limite per quanto riguarda la durata o il numero di rinnovi dei contratti a tempo determinato, la Corte verifica se una ragione obiettiva relativa a circostanze precise e concrete potesse giustificare le nomine successive di Pérez López. La Corte riconosce che la sostituzione temporanea di lavoratori per soddisfare esigenze provvisorie può costituire una ragione oggettiva ma giudica che i contratti non possono essere rinnovati per compiti permanenti e duraturi che appartengono alla normale attività del servizio ospedaliero ordinario. La ragione obiettiva deve poter giustificare concretamente la necessità di far fronte ad esigenze provvisorie e non ad esigenze permanenti".

"Orbene - ha osservato la Corte - nel caso della signora López, le nomine successive di cui la stessa è stata oggetto non sembrano costituire mere esigenze provvisorie del datore di lavoro. Un tale rinnovo di contratti a tempo determinato comporta una situazione di precarietà di cui la signora López non è stata l'unica a soffrire tenuto conto del deficit strutturale di personale di ruolo nel settore della sanità della regione madrilenà"

La Corte rileva inoltre che l'amministrazione pubblica spagnola non ha alcun obbligo di creare posti strutturali e che le è permesso di assegnare i posti per l'assunzione di personale a termine senza alcuna limitazione relativa alla durata dei contratti né al numero dei loro rinnovi. Ne consegue che la situazione di precarietà dei lavoratori è mantenuta costante nel tempo.

Pertanto, la Corte stabilisce che la normativa spagnola, permettendo il rinnovo di contratti a tempo determinato per far fronte ad esigenze permanenti e durature nonostante l'esistenza di un deficit strutturale di posti, è contraria all'accordo quadro.

© RIPRODUZIONE RISERVATA