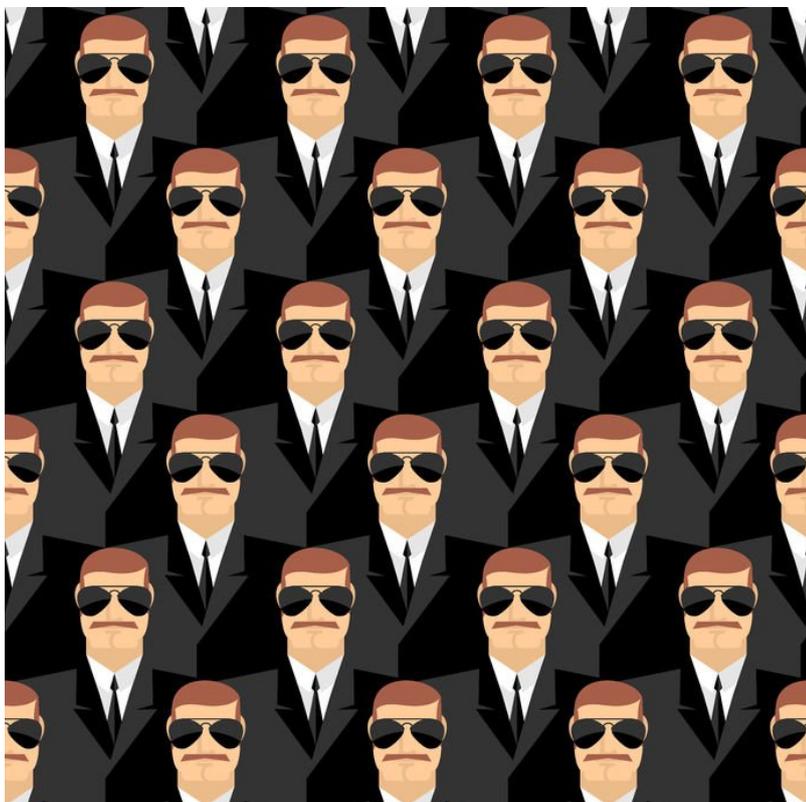




LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Precari: troppi contratti a termine con l'amministrazione, diritti negati

Autore: Redazione | 15/03/2016



Il pubblico dipendente con contratto di lavoro a termine con la pubblica amministrazione non ottiene la conversione in un contratto a tempo indeterminato.

Infrante le speranze di tutti i **lavoratori precari** assunti dalla pubblica amministrazione e nei cui confronti sia stato rinnovato, troppe volte, il “contratto a termine” senza stabilizzazione: con una sentenza delle **Sezioni Unite della Cassazione** di poche ore fa **[1]**, i giudici hanno chiarito che, in tali casi, il rapporto di lavoro non si converte in uno a tempo indeterminato. Pertanto l’unico diritto del precario “a vita” è quello di richiedere una **indennità a forfait**, che certamente la P.A. non verserà spontaneamente se prima non interviene una sentenza di condanna del giudice.

Dunque, l’**abuso di contratti a termine**, nel pubblico impiego, non comporta le stesse sanzioni previste dalla legge per il settore privato: non ci può essere, insomma, l’automatica stabilizzazione del dipendente con la trasformazione del rapporto di lavoro in uno **a tempo indeterminato**; e questo perché – così come prescrive la nostra Costituzione **[2]** – nella P.A. si può entrare solo tramite **concorso**, perché è questo l’unico modo per garantire, alla collettività (almeno in linea teorica), l’efficienza della burocrazia...

Non solo: non si applicano neanche le sanzioni previste dallo Statuto dei lavoratori per il caso di illegittimo licenziamento, atteso che chi subisce la “**precarizzazione**” del rapporto di impiego da parte dell’ente non può essere assimilato a chi **viene licenziato** perché il lavoratore non perde alcun posto di lavoro nell’ente laddove vi avrebbe diritto solo vincendo un concorso.

In ogni caso, già ci sono i principi dell’unione europea che – come già prescritto da diverse sentenze della Corte di Giustizia, specie con riferimento al settore scolastico e dei **docenti** – impongono agli stati Membri di introdurre sanzioni in grado di scoraggiare il ricorso abusivo ai contratti **a tempo determinato**. Ma l’UE non impone agli ordinamenti interni di equiparare il rapporto di lavoro privato con quello pubblico: ben vengano le differenziazioni, purché si appresti comunque una tutela risarcitori ai precari.

L'unica tutela dunque possibile per i precari è quella di erogare loro un'**indennità** fra 2,5 e 12 mensilità. Indennità che gli deve essere erogata a prescindere dalla prova, in processo, di aver subito un danno: basta insomma la semplice richiesta rivolta al giudice del lavoro. Vien fatta salva, comunque, la possibilità per il dipendente della P.A. di dimostrare di aver patito un ulteriore **danno patrimoniale**, più elevato rispetto all'indennità a forfait riconosciutagli in automatico. Tale danno potrebbe per esempio consistere nella **perdita di chance** per essere stato impiegato in una sequela di contratti a termine in violazione di legge. Una prova, tuttavia, che si presenta estremamente difficoltosa: in pratica il lavoratore dovrebbe dimostrare che, se l'amministrazione avesse bandito un concorso invece di reiterare i contratti a tempo determinato, egli avrebbe potuto vincerlo grazie alle proprie competenze e al proprio curriculum.

Note

[1] Cass. sent. n. 5072/16 del 15.03.16. **[2]** Art. 97 Cost. *Autore immagine 123rf com*