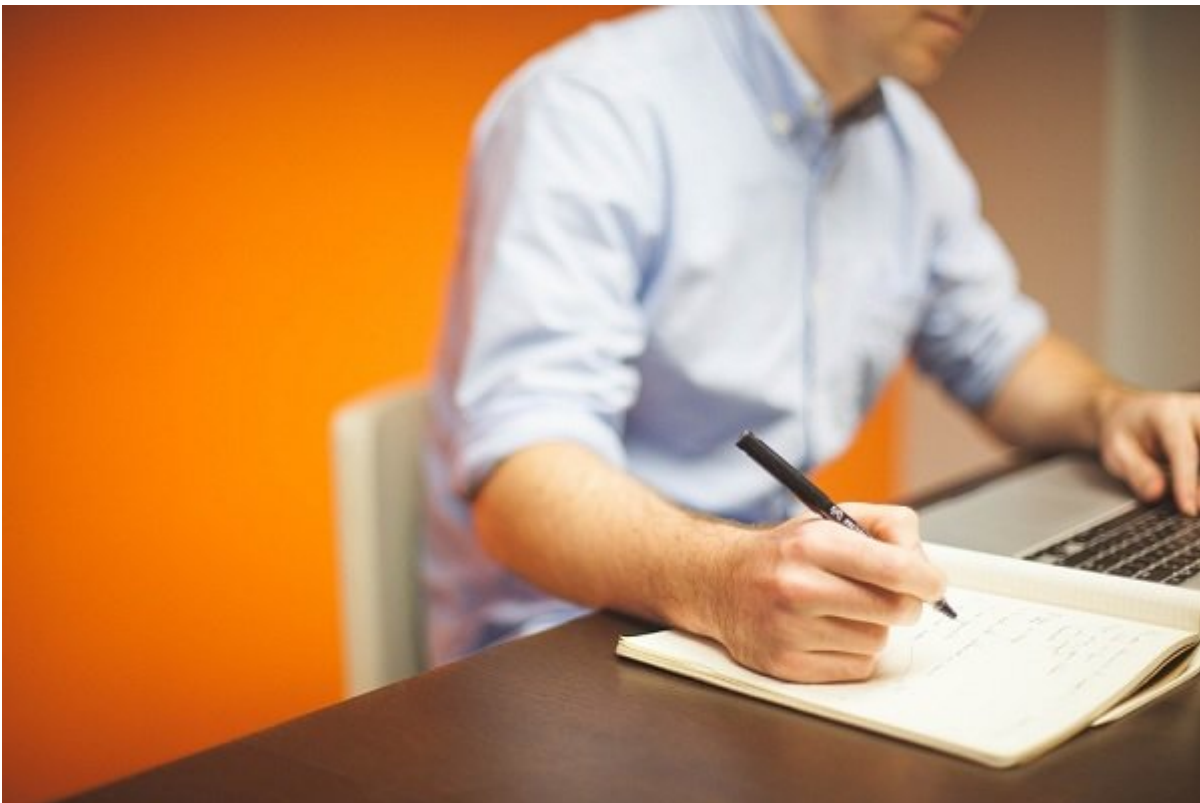




LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Più contratti a termine: dopo anni possono chiedere l'indeterminato?

Autore: Redazione | 31/07/2017



Ho sempre lavorato nella Pa con contratto a termine, rinnovato a ogni scadenza. Ho 57 anni e vorrei rivendicare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a indeterminato. Posso farlo?

Il Testo Unico sul Pubblico Impiego **[1]**, che disciplina la materia, stabilisce che le **amministrazioni pubbliche**, per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario, assumono i propri dipendenti esclusivamente con **contratti di lavoro a tempo indeterminato**: questa è la regola generale. Vi è però un'eccezione: per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei **contratti di lavoro a tempo determinato**, dei **contratti di formazione e lavoro**, degli altri rapporti formativi e della **somministrazione di lavoro** ed il **lavoro accessorio**. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato. Esclusivamente per sopperire a necessità momentanee, è possibile ricorrere a contratti a tempo determinato. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione di quanto detto sono responsabili e di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente. Viene posto dunque il divieto di trasformazione del contratto determinato in indeterminato. In sostanza, la Pa da una parte vuole evitare la precarietà dei lavoratori ma, dall'altra, concretamente nei fatti la determina.

Va sottolineato che in materia è intervenuta un'importantissima pronuncia giurisprudenziale che ha finalmente fatto luce su questa spinosa vicenda. La Corte

di Cassazione **[2]** ha affermato tale principio di diritto: nel regime del lavoro pubblico contrattualizzato in caso di abuso del ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato da parte di una pubblica amministrazione il dipendente, che abbia subito la illegittima precarizzazione del rapporto di impiego, ha diritto, fermo restando il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, al risarcimento del danno con esonero dall'onere probatorio nella misura pari ad un'indennità omnicomprensiva tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Pertanto, nelle ipotesi di abuso di contratti a termine da parte della Pa, il lavoratore non potrà richiedere la trasformazione del contratto determinato in indeterminato ma avrà diritto ad un risarcimento del danno, nella misura pari ad un'indennità omnicomprensiva tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, senza dover fornire alcuna prova in merito al danno subito.

Infine, considerando la specifica situazione personale del lettore, ossia la circostanza che i contratti a tempo determinato si siano succeduti, in modo continuativo, per una serie di anni, unita al corretto svolgimento del rapporto lavorativo, tenendo conto anche della sua età, ciò non escluderebbe, eventualmente, un rinnovo. Dunque, prima di procedere in via giudiziale, è bene sincerarsi circa le intenzioni del Comune e capire, anche con l'aiuto di un professionista, il percorso per lui più profittevole.

*Articolo tratto da una consulenza dell'avv. **Rossella Blaiotta***

Note

[1] D. lgs. n. 165 del 30.03.2001. **[2]** Cass., Sez. Un., sent. n. 4914 del 14.03.2016.