



## **Licenziamento illegittimo nel pubblico impiego: ultime sentenze**

**Autore :** Redazione

**Data:** 27/04/2019

*Reiterazione abusiva dei contratti a termine; tutela del dipendente pubblico; risarcimento del danno del dipendente pubblico; illegittimità del licenziamento nel pubblico impiego; Legge Fornero; articolo 18 dello Statuto dei lavoratori; onere probatorio.*



In quali casi il **licenziamento** è **illegittimo nel pubblico impiego**? Le modifiche apportate dalla Legge Fornero all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori si applicano al pubblico impiego privatizzato? Per conoscere le risposte a queste domande e saperne di più sull'illegittimità del licenziamento nel pubblico impiego, leggi le ultime sentenze presenti in questo articolo.

## Licenziamento illegittimo nel pubblico impiego

In materia di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine, la misura risarcitoria prevista dal D.Lgs. n. 165 del 2001, art. 36, comma 5, va interpretata in conformità al canone di effettività della tutela affermato dalla Corte di Giustizia UE (ordinanza 12 dicembre 2013, in C-50/13), sicché, mentre va escluso - siccome incongruo - il ricorso ai criteri previsti per il **licenziamento illegittimo**, può farsi riferimento alla fattispecie omogenea di cui alla legge n. 183 del 2010, art. 32, comma 5, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come "danno comunitario", determinato tra un minimo ed un massimo, salva la prova del maggior **pregiudizio** sofferto, senza che ne derivi una posizione di favore del lavoratore privato rispetto al dipendente pubblico, atteso che, per il primo, l'indennità forfetizzata limita il **danno risarcibile**, per il secondo, invece, agevola l'onere probatorio del **danno subito**.

**Cassazione civile sez. lav., 04/02/2019, n.3189**

## Legge Fornero e modifiche all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori

Le modifiche apportate dalla l. n. 92 del 2012 all'art. 18 della l. n. 300 del 1970 non si applicano ai rapporti di **pubblico impiego privatizzato**, sicché la **tutela del dipendente pubblico**, in caso di **licenziamento illegittimo** intimato in data successiva all'entrata in vigore della richiamata l. n. 92, resta quella prevista dall'art. 18 st.lav. nel testo antecedente la riforma; rilevano a tal fine il rinvio ad un intervento normativo successivo ad opera dell'art. 1, comma 8, della l. n. 92 del 2012, l'inconciliabilità della nuova normativa, modulata sulle **esigenze del lavoro privato**, con le disposizioni di cui al d.lgs. n. 165 del 2001, neppure richiamate al comma 6 dell'art. 18 nuova formulazione, la natura fissa e non mobile del rinvio di cui all'art. 51, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, incompatibile con un automatico **recepimento** di ogni **modifica** successiva che incida sulla natura della tutela del dipendente licenziato.

**Tribunale Chieti sez. lav., 26/06/2018, n.203**



## Risarcimento del danno da perdita di chance

Nel sistema italiano vige il **divieto di conversione** del **rapporto di lavoro** nel pubblico impiego nel caso di reiterazione abusiva del contratto a termine, ritenendo che in tal caso debba essere risarcito il danno prodotto al lavoratore, che può essere inteso quale danno da perdita di chance nel senso che, se la p.a. avesse operato legittimamente emanando un bando di concorso egli avrebbe potuto parteciparvi, e quindi danno da perdita di una migliore **occupazione**.

Circa la risarcibilità di tale danno, va esclusa l'applicabilità delle norme in materia di **licenziamento illegittimo**, perché in quel caso il danno è derivante dalla illegittima interruzione del rapporto di lavoro, mentre nel caso in questione non vi è un licenziamento in quanto il posto di lavoro a tempo indeterminato non è mai stato ottenuto dal lavoratore; ritiene, invece, che possa essere utilizzato quale parametro per il risarcimento quello previsto dall'art. 32, comma 5, del D.Lgs. n. 183/2010, secondo cui il giudice condanna al pagamento di un'**indennità risarcitoria** onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Tale misura risarcitoria, mentre nel settore privato, dove è conseguente alla conversione del contratto di lavoro, funge da limite al **danno risarcibile**, nel pubblico impiego invece essa agevola l'onere probatorio del lavoratore, nel senso che quest'ultimo non deve provare l'ammontare esatto del danno subito a causa della reiterata stipulazione di **contratti a termine**, non escludendosi tuttavia che egli possa provare di aver subito un danno maggiore.

**Tribunale Trani sez. lav., 15/03/2018, n.586**

## Contratti a tempo determinato nel pubblico impiego

In tema di uso o abuso dei contratti a tempo determinato nel **pubblico impiego**, nel sistema italiano vige il divieto di conversione del rapporto di lavoro nel pubblico impiego nel caso di reiterazione abusiva del contratto a termine, ritenendo che in tal caso debba essere risarcito il danno prodotto al lavoratore, che può essere inteso quale danno da perdita di chance nel senso che, se la PA avesse operato legittimamente emanando un **bando di concorso** egli avrebbe potuto parteciparvi, e quindi danno da perdita di una migliore occupazione.

Circa la risarcibilità di tale danno, va esclusa l'applicabilità delle norme in materia di licenziamento illegittimo, perché in quel caso il danno è derivante dalla



illegittima **interruzione** del **rapporto di lavoro**, mentre nel caso in questione non vi è un licenziamento in quanto il posto di lavoro a tempo indeterminato non è mai stato ottenuto dal lavoratore; ritiene, invece, che possa essere utilizzato quale parametro per il risarcimento quello previsto dall'art. 32, comma 5, del D.Lgs. n. 183 del 2010, secondo cui il giudice condanna al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di **dodici mensilità** dell'ultima **retribuzione** globale di fatto.

**Tribunale Trani sez. lav., 01/03/2018, n.460**

## **Abusiva reiterazione di contratti a termine**

In materia di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di abusiva reiterazione di **contratti a termine**, la **misura risarcitoria** prevista dall'art. 36, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001, va interpretata in conformità al canone di effettività della **tutela** affermato dalla Corte di Giustizia UE (ordinanza 12 dicembre 2013, in C-50/13), sicché, mentre va escluso - siccome incongruo - il ricorso ai criteri previsti per il licenziamento illegittimo, può farsi riferimento alla fattispecie omogenea di cui all'art. 32, comma 5, della L. n. 183 del 2010, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come "**danno comunitario**", determinato tra un minimo ed un massimo, salva la prova del maggior pregiudizio sofferto, senza che ne derivi una posizione di favore del **lavoratore privato** rispetto al dipendente pubblico, atteso che, per il primo, l'indennità forfetizzata limita il danno risarcibile, per il secondo, invece, agevola l'**onere probatorio** del danno subito.

**Tribunale Foggia sez. lav., 06/02/2018, n.882**

## **Tutela del dipendente pubblico e Legge Fornero**

Le **modifiche** apportate dalla Legge Fornero (L. n. 92/2012) all'art. 18 dello **Statuto del Lavoratore** (L. n. 300/1970) non si applicano ai rapporti di pubblico impiego privatizzato, sicché la tutela del dipendente pubblico, in caso di licenziamento illegittimo intimato in data successiva alla sua entrata in vigore, resta quella prevista dall'art. 18 St. Lav. nel testo antecedente la riforma.

A tal fine rileva, da un lato, il fatto che l'art. 1, comma 8, della L. n. 92/2012 rinvia ad un intervento successivo, dall'altro, l'inconciliabilità della nuova normativa, modulata sulle esigenze del lavoro privato, con le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001, neppure richiamate al comma 6 del nuovo art. 18.



Inoltre, assume importanza in questo senso la natura fissa e non mobile del rinvio di cui all'art. 51, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, che mostra l'incompatibilità con un automatico recepimento di ogni modifica successiva che incida sulla natura del **dipendente licenziato**.

**Cassazione civile sez. lav., 25/10/2017, n.25376**

## **Impiego pubblico privatizzato**

Le modifiche apportate dalla l. n. 92 del 2012 all'art. 18 della l. n. 300 del 1970 non si applicano all'**impiego pubblico privatizzato**, sicché la tutela del **dipendente pubblico**, in caso di licenziamento illegittimo intimato in data successiva all'entrata in vigore della richiamata l. n. 92, resta quella prevista dall'art. 18 St. lav. nel testo antecedente la riforma.

**Cassazione civile sez. lav., 04/04/2017, n.8722**

## **Tutela del dipendente pubblico in caso di licenziamento illegittimo**

Al pubblico impiego privatizzato non si applicano le modifiche apportate dalla **Legge Fornero** all'art. 18 st. lav. per cui la tutela del dipendente pubblico in caso di **licenziamento illegittimo** rimane disciplinata dalla norma statutaria nel testo anteriore alla riforma.

**Cassazione civile sez. lav., 09/06/2016, n.11868**