

CASSAZIONE: ribadito il divieto di conversione del rapporto in caso di illegittimità del contratto a termine

SENTENZA DEL 27 FEBBRAIO 2019, N. 8671 DELLA SUPREMA CORTE DI CASSAZIONE – SEZ. LAVORO

Robert Tenuta, Direttivo Nazionale *Dirigenza Sanitaria*

Alcuni dipendenti di un'azienda sanitaria pugliese, assunti con contratto di lavoro a tempo determinato hanno visto tali contratti prorogati per due volte. Al termine i dipendenti si sono rivolti al Tribunale chiedendo la conversione del rapporto di lavoro a termine in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, oltre al risarcimento del danno, sostenendo l'illegittimità delle proroghe dei precitati contratti a tempo determinato.

Il Tribunale accoglieva l'istanza dei predetti dipendenti, ma, avverso tale pronuncia si è appellata l'azienda sanitaria.

La Corte d'Appello, pur ritenendo che i contratti a termine fossero illegittimi perché era illegittima la seconda proroga del termine e la prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro oltre la durata di cui all'art. 5, co. 2 d.lgs. 368/2001, affermava che, accogliendo l'appello dell'azienda sanitaria, non potesse disporsi la conversione del rapporto.

I dipendenti hanno quindi proposto ricorso per cassazione, sostenendo che, a fronte della illegittima apposizione del termine a contratti di lavoro a tempo determinato presso pubbliche amministrazioni, sussisterebbe il diritto alla conversione a tempo indeterminato e, comunque al risarcimento del danno da riconoscere senza che i lavoratori possano ritenersi gravati dell'onere probatorio rispetto al pregiudizio patito.

La Suprema Corte di Cassazione, con sentenza del 27 febbraio 2019, n. 8671, ha nuovamente chiarito che l'abusiva apposizione del termine nei rapporti di lavoro con enti pubblici non può mai comportare la conversione del rapporto da tempo determinato a indeterminato, ricordando che l'art. 97 della Costituzione e l'art. 36 del testo unico sul pubblico impiego fissano la regola del concorso pubblico, per cui, senza una selezione pubblica, non è consentita l'assunzione a tempo indeterminato di personale.

Ad avviso della Corte di Cassazione la regola non ammette eccezioni e riguarda anche l'ipotesi in cui il lavoratore assunto a termine sia stato reclutato utilizzando graduatorie di concorsi.

La Corte di Cassazione ha concluso evidenziando che al lavoratore spetta comunque un risarcimento del danno derivante dalla perdita della chance di un'occupazione alternativa migliore, risarcimento assicurato dal riconoscimento di un'indennità economica omnicomprensiva da quantificarsi sulla base dell'art. 32, comma 5, della legge 183/2010 tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, salvo la prova del maggior pregiudizio sofferto.