

## **Contratto a tempo determinato reiterato nel tempo: va riconosciuto risarcimento del danno**

SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE – SEZ.LAVORO – n. 4882/2020

**Nuccia Canevarollo**, *Responsabile regionale Dirigenza Sanitaria Liguria*

Premettendo di essere stato assunto da una pubblica amministrazione con più contratti a tempo determinato l'interessato si è rivolto al Giudice del lavoro per ottenere la trasformazione di detti contratti in un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed ottenere il risarcimento dei danni derivatigli dall'abusivo ricorso ai contratti a tempo determinato.

Il Tribunale, ritenuta la fondatezza delle ragioni di illegittimità prospettate, negata la conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, stante il divieto di cui all'art. 97 Cost. e del d.lgs. 165/2001, art. 36, comma 2, riconosceva il diritto del ricorrente al risarcimento del danno conseguente alla abusiva reiterazione e, in applicazione analogica della L. n. 300/1970, art. 18, liquidava il danno nella misura di venti mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Avverso la decisione del Tribunale hanno ricorso alla Corte d'Appello sia la pubblica amministrazione che il lavoratore. La Corte d'Appello ha respinto l'appello incidentale del lavoratore ed ha riformato la sentenza del Tribunale, negando il diritto al predetto del risarcimento del danno riconosciuto dal primo giudice, in quanto il danno doveva essere dimostrato in giudizio, mentre il lavoratore non aveva fornito alcuna deduzione in merito al danno patito.

Il lavoratore si è pertanto appellato alla Cassazione per la cassazione della sentenza della Corte d'Appello.

La Suprema Corte di Cassazione, in proposito, ha richiamato i principi recentemente ribaditi dalla Corte di Giustizia europea con la sentenza del 7 marzo 2018, C-494/16 secondo cui, in tema di contratti conclusi con un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico e di misure dirette a sanzionare il ricorso abusivo ai contratti a tempo determinato, la clausola 5 dell'Accordo quadro, dev'essere interpretata nel senso che essa non osta a una normativa nazionale che, da un lato, non sanziona il ricorso abusivo, da parte di un datore di lavoro rientrante nel settore pubblico, a una successione di contratti a tempo determinato mediante il versamento, al lavoratore interessato, di un'indennità volta a compensare la mancata trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, bensì, dall'altro, prevede la concessione di un'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione di detto lavoratore, accompagnata dalla possibilità, per quest'ultimo, di ottenere il risarcimento integrale del danno dimostrando, mediante presunzioni, la perdita di opportunità di trovare un impiego.

Tale pronuncia ha consentito alla Corte di Cassazione di ritenere validato l'orientamento interpretativo espresso dalle Sezioni Unite della Corte (n. 5072 del 2016) secondo cui in materia di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine, va riconosciuto (anche senza prove) un equo risarcimento al lavoratore, non nell'importo del danno quantificato dal giudice di primo grado (venti mensilità), bensì nella misura di un'indennità compresa tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione, in conformità al "canone di effettività" della

tutela affermato dalla Corte di Giustizia europea con ordinanza C-50/13 del 12.12.2013, nonché recepito dalla Cassazione a sezioni riunite con la pronuncia n. 5072/2016.

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 4882/2020, ha pertanto cassato la sentenza impugnata, rinviandola alla Corte d'Appello in diversa composizione.