

LAVORATORI PUBBLICI CON CONTRATTO A TERMINE COSA CAMBIA SE DEFINITI ILLEGITTIMI

Il nostro Paese è da tempo sotto la lente degli organi comunitari per la gestione dei **contratti di lavoro a tempo determinato nella Pubblica Amministrazione**. Questa attenzione è dovuta, in particolare, al frequente superamento del **termine massimo di 36 mesi** stabilito per tali contratti, un fenomeno che si verifica soprattutto nel settore della Scuola e negli Enti Pubblici di Ricerca.

CONTESTO E PROBLEMATICHE

Il termine massimo di 36 mesi per i contratti a tempo determinato, confermato anche dal Decreto Legge n. 87/2018, viene spesso ignorato. Questo ha portato a un **aumento dei ricorsi** agli organi di Giustizia Europea. Le decisioni adottate da questi organi mostrano chiaramente la frequenza con cui il nostro sistema di gestione dei contratti a termine viene contestato.

In risposta a queste problematiche, il Decreto Salva infrazioni del 2024 introduce nuove misure risarcitorie per i lavoratori della Pubblica Amministrazione. Le nuove disposizioni prevedono indennità risarcitorie più elevate per i lavoratori che dimostrano di aver subito un danno maggiore a causa dell'abuso di contratti a termine. Inoltre, si rafforza la responsabilità dirigenziale, pur mantenendo il vincolo costituzionale che impedisce la conversione automatica dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato.

Vediamo in dettaglio cosa cambia:

RISARCIMENTI PER ABUSO DI CONTRATTI A TERMINE

Il Decreto Legge n. 131 del 2024 stabilisce che, in caso di abuso nell'utilizzo di una serie di contratti a tempo determinato, il giudice può assegnare un'indennità compresa tra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione **utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto (TFR)**. Questo risarcimento viene determinato tenendo conto della gravità della violazione, del numero di contratti avvenuti in successione e della durata complessiva del rapporto lavorativo.

DUE MODALITÀ RISARCITORIE

Il nuovo articolo 36, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001 prevede due modalità risarcitorie:

1. **Violazione di Norme Imperative:** In caso di contratto a termine sottoscritto in violazione di norme imperative, il lavoratore ha diritto a un risarcimento compreso tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del TFR. Questa disposizione è stata confermata dalle Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza n. 5072/2016.

2. **Abuso di Contratti a Termine:** In caso di reiterata utilizzazione di contratti a termine, la misura risarcitoria varia tra 4 e 24 mensilità. Il giudice determina l'entità del risarcimento basandosi sulla gravità della violazione e sulla durata totale del rapporto lavorativo.

ESCLUSIONE DELLA CONVERSIONE DEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO

Tuttavia, a causa dei vincoli imposti dall'articolo 97 della Costituzione Italiana, le Pubbliche Amministrazioni non possono essere obbligate a trasformare i contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. L'art. 97 è molto chiaro su questo punto: **negli organici strutturali del pubblico impiego si entra soltanto attraverso prove concorsuali**. Questo principio è fondamentale per garantire la trasparenza e l'equità nell'accesso ai posti di lavoro pubblici.

RESPONSABILITÀ DIRIGENZIALE

La responsabilità dirigenziale per la stipula di contratti in violazione di norme imperative comporta conseguenze sia a livello erariale che disciplinare. I dirigenti responsabili possono essere soggetti a sanzioni economiche e alla mancata erogazione del premio di risultato. Inoltre, può essere avviato un procedimento disciplinare secondo quanto previsto dall'art. 21 del D. Lgs. n. 165/2001.

Per i dirigenti che hanno abusato dell'utilizzo dei contratti a termine, anche se non esiste un richiamo specifico alle loro responsabilità, queste possono essere desunte dai principi generali e dalle decisioni degli organi di controllo, che possono quantificare il danno erariale.

CONCLUSIONE

Le modifiche introdotte dal decreto Salva infrazioni mirano a **rafforzare la tutela dei lavoratori pubblici contro l'abuso dei contratti a termine**, garantendo risarcimenti più elevati e responsabilizzando maggiormente i dirigenti. Queste disposizioni sono un passo importante verso l'allineamento con le direttive comunitarie e la protezione dei diritti dei lavoratori.

Abbiamo previsto con i nostri legali apposite riunioni tematiche per verificare se esistono i presupposti per la richiesta di un eventuale risarcimento.

Vi terremo informati!!!!

La Segreteria Nazionale