



**Ufficio Legislativo e Legale
della Presidenza della Regione Siciliana**

MASSIME GIURISPRUDENZIALI DEL PROCESSO DEL LAVORO

TRIBUNALE DI CATANIA SEZIONE LAVORO, 23 marzo 2021

DI GESU'	giudice
C.R e altri	ricorrenti
Regione Siciliana Assessorato Regionale dell'Energia e dei Servizi di Pubblica Utilità – Dipartimento dell'Acqua e dei Rifiuti	convenuti

Contratti di lavoro a tempo determinato presso la Regione Siciliana – loro reiterazione e proroga in virtù di leggi regionali – successiva stabilizzazione dei lavoratori precari – diritto al risarcimento del danno ex art. 36 D.Lgs. n. 165/2001 comma 5 – sua inammissibilità – diritto retroattivo al trattamento economico previsto per la categoria di appartenenza - sua inammissibilità

La disciplina di cui all'art. 36 d.lg. n. 165 del 2001, escludendo, in caso di violazione di norme imperative in materia, la conversione in contratto a tempo indeterminato, introduce un proprio e specifico regime sanzionatorio con una accentuata responsabilizzazione del dirigente pubblico e il riconoscimento del diritto al risarcimento dei danni subiti dal lavoratore e, pertanto è speciale ed alternativa rispetto alla disciplina di cui all'art. 5 d. lgs. n. 368 del 2001, ma pur sempre adeguata alla direttiva 1999/70/Ce, in quanto idonea a prevenire e sanzionare l'utilizzo abusivo dei contratti a termine da parte della P.A.

In materia di impiego pubblico contrattualizzato nelle ipotesi di reiterazione illegittima dei contratti a termine, alla luce dei principi enunciati dalla Suprema Corte a Sezioni Unite nella sentenza n. 5072/2016, la stabilizzazione dei lavoratori precari costituisce misura equivalente, idonea a sanzionare debitamente l'eventuale abuso, ai fini della compatibilità dell'ordinamento interno al diritto dell'UE, che consente all'interessato di ottenere il medesimo "bene della vita" per il quale ha agito giudizialmente; resta salva la risarcibilità di eventuali danni ulteriori e diversi, tuttavia con oneri di allegazione e prova a carico del lavoratore, il quale, in tal caso, non beneficia di alcuna agevolazione da danno presunto (*Cassazione civile, sez. lav., 03/07/2017 n. 16336*).

L'art 45 [del D.lgs. 165/2001], secondo il quale le amministrazioni pubbliche garantiscono ai propri dipendenti parità di trattamento contrattuale, opera nell'ambito del sistema di inquadramento previsto dalla contrattazione collettiva e vieta trattamenti migliorativi o peggiorativi a titolo individuale, ma non costituisce parametro per giudicare le differenziazioni operate in quella sede, in quanto la disparità trova titolo non in scelte datoriali unilaterali lesive, come tali, della dignità del lavoratore, ma in pattuizioni dell'autonomia negoziale delle parti collettive, le quali operano su un piano tendenzialmente paritario e sufficientemente istituzionalizzato, di regola sufficiente, salva l'applicazione di divieti legali, a tutelare il lavoratore in relazione alle specificità delle situazioni concrete (Cass. S.U. 10454 del 2008, Cass nn 472, 479 e 1037 del 2014 n. 10105 e 26140 del 2013, n 4971 del 2012)".

Estensore delle massime avv. Orazio Sciacca