

Proc. n. 752/2022



CORTE DI APPELLO DI BARI

- SEZIONE LAVORO -

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di appello di Bari – Sezione per le controversie in materia di lavoro, previdenza e assistenza – composta dai Magistrati:

dr.ssa MANUELA SARACINO	Presidente
dr.ssa MARIA GIOVANNA DECEGLIE	Consigliere
dr. LUCA ARIOLA	Consigliere – relatore

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 752 del Ruolo Generale dell'anno 2022 vertente

tra

██████████ nato il ██████████ rappresentato e difeso dagli avv.ti
██████████ giusta procura depositata nel fascicolo telematico;

ricorrente in riassunzione

e

il Comune di Oratino, in persona del sindaco *pro tempore*, difeso nei precedenti gradi di giudizio dall'avv. ██████████

intimato – contumace

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con ricorso *ex art.* 414 c.p.c. depositato il 23 novembre 2012 ██████████ – premesso di aver lavorato per il Comune di Oratino (CB) dal 3 gennaio 2002 al 31 dicembre 2012 con inquadramento nella categoria D, posizione economica D1, in virtù di una serie di contratti a tempo determinato reiterati nel tempo e conclusi dapprima ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. n. 267 del 2000 (TUEL) e successivamente dell'art. 5, comma 2, dell'OPCM del 29 novembre 2002, n. 3253, con assegnazione dell'incarico di Responsabile dell'Ufficio tecnico comunale del predetto Comune, privo di personale con qualifica dirigenziale – aveva chiesto al Tribunale del lavoro di Campobasso che, accertata l'illegittimità dei rapporti a termine inter-



corsi con il citato Comune per violazione del d.lgs. n. 368 del 2001 nonché dell'art. 110 del d.lgs. n. 267 del 2000 in materia di durata massima degli incarichi a tempo determinato negli enti locali, fosse dichiarato il suo diritto alla conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato sin dall'inizio o comunque decorrere dal 2007, e che, in ogni caso, il Comune di Oratino fosse condannato, ai sensi dell'art. 32 del d.lgs. n. 183 del 2010, al risarcimento del danno subito per effetto dell'illegittimità dei termini apposti ai rapporti di lavoro intercorsi con l'amministrazione nella misura pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

2. Pronunciando nel contraddittorio con il Comune di Oratino, il Tribunale di Campobasso ha: I) dichiarato la cessazione della materia del contendere in relazione alla richiesta di conversione del rapporto di lavoro, in quanto nelle more del giudizio [REDACTED] era stato assunto a tempo indeterminato; II) dichiarato la decadenza dall'impugnazione di tutti i contratti a termine ad eccezione dell'ultimo; III) rigettato per il resto la domanda; IV) compensato per metà le spese di lite condannando parte ricorrente al pagamento della residua quota.

In particolare, il Tribunale ha ritenuto che parte ricorrente fosse incorsa nella decadenza prevista dall'art. 6 della l. n. 604 del 1966, come novellato dalla l. n. 183 del 2010, in quanto ha reputato non applicabile all'impugnativa dei contratti a termine il differimento previsto dall'art. 32, comma 1bis, della l. n. 183 del 2010 (introdotto dal d.l. n. 225 del 2010).

La Corte d'appello di Campobasso ha confermato la sentenza impugnata evidenziando – fra le altre cose – che l'impugnativa giudiziale non aveva rispettato il termine prescritto dalla legge; la comunicazione della richiesta del tentativo di conciliazione, difatti, era pervenuta alla controparte il 26 settembre 2012, ossia il 271° giorno successivo all'impugnazione stragiudiziale dei contratti, ed a tale data occorreva far riferimento in quanto, trattandosi di atto recettizio, bisognava aver riguardo alla data di ricezione dell'atto e non a quella della sua spedizione.

Con ordinanza n. 8257 del 2022 la Suprema Corte – richiamati i principi enunciati dalle Sezioni Unite nella sentenza n. 4913 del 2016 (secondo cui «L'art. 32, comma 1bis, della l. n. 183 del 2010, introdotto dal d.l. n. 225 del 2010, conv. con mod. dalla l. n. 10 del 2011, nel prevedere "in sede di prima applicazione" il differimento al 31 dicembre 2011 dell'entrata in vigore delle disposizioni relative al termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento, si applica a tutti i contratti ai quali tale regime risulta esteso e riguarda tutti gli ambiti di novità di cui al novellato art. 6 della l. n. 604 del 1966, sicché, con riguardo ai contratti a termi-



ne non solo in corso ma anche con termine scaduto e per i quali la decadenza sia maturata nell'intervallo di tempo tra il 24 novembre 2010 (data di entrata in vigore del c.d. "collegato lavoro") e il 23 gennaio 2011 (scadenza del termine di sessanta giorni per l'entrata in vigore della novella introduttiva del termine decadenziale), si applica il differimento della decadenza mediante la rimessione in termini, rispondendo alla **ratio legis** di attenuare, in chiave costituzionalmente orientata, le conseguenze legate all'introduzione **ex novo** del suddetto e ristretto termine di decadenza») ed osservato che nella specie il termine di 270 giorni per la comunicazione alla controparte del tentativo obbligatorio di conciliazione decorreva dal 31 dicembre 2011 e, dunque, scadeva proprio il 26 settembre 2012 – ha cassato la sentenza impugnata e rinviato a questa Corte d'appello per l'esame delle ragioni di impugnazione proposte avverso i contratti a termine oggetto della statuizione di decadenza e per le spese.

██████████ ha tempestivamente riassunto il giudizio notificando l'atto di riassunzione tanto al difensore costituito della controparte quanto al Comune medesimo, che tuttavia non si è costituito.

Acquisiti i fascicoli relativi ai precedenti gradi di giudizio e i documenti prodotti da ██████████ in data 3 aprile 2023 la causa è stata discussa e decisa come da dispositivo in calce trascritto.

3. È utile premettere che, com'è noto, il giudizio di rinvio ha come "riferimento immediato" la sentenza di cassazione che, chiudendo la fase rescindente, circoscrive l'ambito della fase rescissoria, nella quale il giudice è vincolato alla *regula iuris* enunciata nella sentenza di cassazione, con il solo limite dello *ius superveniens* e dell'eventuale incostituzionalità della norma applicata (cfr. Cass. sez. un. n. 11844 del 2016, in motivazione; cfr. altresì, più di recente, Cass. n. 30167 del 2022).

Ne discende, quanto al caso in esame, che deve ritenersi superata la questione relativa alla decadenza dal potere di impugnare per via giudiziale i contratti a termine ed all'ambito di estensione del differimento della disciplina della decadenza ai sensi del comma 1**bis** dell'art. 32 della l. n. 183 del 2010.

Di conseguenza, è compito di questa Corte territoriale vagliare le ragioni di illegittimità denunciate da ██████████ allo scopo di verificare la fondatezza della pretesa risarcitoria dal medesimo avanzata; essa, peraltro, è l'unica della quale si controverte ancora fra le parti, giacché è intervenuta la declaratoria di cessazione della materia del contendere in merito alla domanda di "conversione" del rapporto di lavoro.



4. Ciò chiarito, [REDACTED] innanzitutto sostiene che la reiterazione dei rapporti di lavoro in questione per un arco temporale assai ampio (dal 2002 al 2010) costituisce violazione dell'art. 110 del TUEL (che limita in ogni caso la durata massima a quella dell'incarico del sindaco) e del d.lgs. n. 368 del 2001; rileva, difatti, che le assunzioni erano in realtà avvenute per garantire il funzionamento dell'Ufficio Tecnico, ossia un ufficio che «... si configura come essenziale strategico per qualsiasi amministrazione locale ivi inclusa, evidentemente, l'odierna resistente» (v. pag. 15 del ricorso in riassunzione); sottolinea, in particolare, che il potere previsto dall'art. 110 del TUEL di utilizzare contratti a tempo determinato al fine di assicurare la funzionalità di determinati uffici e servizi non può porsi in contrasto con i principi generali dell'ordinamento e, segnatamente, con i principi «... posti a tutela del prestatore di lavoro al fine di ostacolarne una illegittima e mortificante "precarizzazione"» (v. pag. 16).

4.1. L'argomento non può essere condiviso.

È pacifico – oltre ad essere documentalmente dimostrato – che i contratti di lavoro intercorsi tra il Comune di Oratino e [REDACTED] sono stati conclusi ai sensi dell'art. 110 del TUEL per lo svolgimento dell'attività di "Responsabile dell'Ufficio Tecnico", qualificato come incarico relativo a "funzioni di area direttiva ovvero di alta specializzazione" (v. ad esempio delibera di Giunta Municipale n. 63 del 20 giugno 2006); è pacifico, inoltre, che nel Comune di Oratino non è prevista la dirigenza e che l'incarico assegnato a [REDACTED] non corrispondeva ad un posto previsto nella dotazione organica dell'Ente locale (v. delibera di G.M. n. 39 del 29 giugno 2002: «... attualmente la dotazione dell'Ufficio Tecnico prevede la presenza di un solo assistente tecnico della ex V qualifica funzionale, situazione tale da creare sia in passato che al presente, non pochi problemi di gestione dello stesso ufficio per la mole di pratiche relative oltre che alla gestione del patrimonio anche alla gestione dell'edilizia pubblica e privata», sicché si rendeva «... indispensabile procedere all'attivazione dell'istituto degli incarichi a contratto al fine di assicurare il buon funzionamento dell'ufficio tecnico comunale»).

Si tratta, quindi, di incarichi che ricadono nell'ambito di applicazione dell'art. 110, comma 2, del TUEL, secondo cui «Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessiva-



mente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'ente arrotondando il prodotto all'unità superiore, o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità».

4.2. La peculiarità della natura dei rapporti instaurati tra l'Ente locale e ██████ conduce ad escludere che possa porsi una questione di precarizzazione del rapporto per abuso del contratto a tempo determinato con induzione nel lavoratore dell'affidamento nell'assunzione a tempo indeterminato.

I rapporti di lavoro oggetto di causa sono stati stipulati ai sensi dell'art. 110 del TUEL "al di fuori della dotazione organica" e senza alcuna selezione concorsuale, ma con scelta individuale del lavoratore, fondata esclusivamente sul rapporto fiduciario che lega il dipendente dell'organo di vertice dell'Ente. Ne è riprova il fatto che la durata dei rapporti è stata, necessariamente e per espressa previsione normativa, temporanea, non potendo superare il mandato elettivo del sindaco in carica.

Si tratta dunque di contratti di lavoro per loro natura a tempo determinato, la cui durata è destinata ad esaurirsi con la scadenza del mandato politico.

Non appare quindi configurabile l'abuso dello strumento contrattuale in danno del lavoratore, il quale può comportare il diritto al risarcimento del danno per i soli casi di contratto di lavoro pubblico a tempo determinato stipulati ai sensi dell'art. 35 del d.lgs. n. 165 del 2001, mentre restano estranei alla tutela risarcitoria per abusiva reiterazione del termine i contratti stipulati ai sensi della speciale previsione normativa contenuta nell'art. 110, comma 2, del TUEL.

Nessun abuso di reiterazione del contratto a tempo determinato può ravvisarsi nel caso di specie, atteso che i contratti di lavoro oggetto di causa erano per loro natura contratti a termine, legati alla durata del mandato politico di colui che aveva proceduto alla scelta fiduciaria del dipendente al di fuori di qualsiasi procedura selettiva e della stessa dotazione organica.



D'altro canto, il danno "da precarizzazione" si connota come danno da perdita di *chance*, correlata alla circostanza che «se la pubblica amministrazione avesse operato legittimamente emanando un bando di concorso per il posto, il lavoratore, che si duole dell'illegittimo ricorso al contratto a termine, avrebbe potuto parteciparvi e risultarne vincitore», sicché «le energie lavorative del dipendente sarebbero state liberate verso altri impieghi possibili ed in ipotesi verso un impiego alternativo a tempo indeterminato» (v. per tutte Cass. sez. un. n. 5072 del 2016, in motivazione).

Nella specie tale tipologia di danno non è *ex se* configurabile, dal momento che – come ripetutamente detto – l'incarico ricevuto è per sua natura temporaneo, per cui dalla sua reiterazione non può desumersi che il lavoratore sia rimasto confinato in una situazione di precarizzazione perdendo la *chance* di conseguire, mediante un percorso alternativo, l'assunzione tramite concorso nel pubblico impiego o la costituzione di un ordinario rapporto di lavoro privatistico a tempo indeterminato.

4.3. La ricostruzione in questa sede accolta trova riscontro anche in seno alla più recente giurisprudenza di legittimità.

In particolare, nell'ordinanza n. 7858 del 2023 la Suprema Corte è stata chiamata a scrutinare una vicenda simile a quella per cui è causa ed ha confermato la sentenza di merito che aveva respinto la domanda volta ad ottenere la declaratoria d'illegittimità dei contratti a termine stipulati con il Comune di Napoli ai sensi dell'art. 110, comma 2, del TUEL, nonché il conseguente riconoscimento della sussistenza di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato e del diritto al risarcimento del danno.

Per quanto qui interessa, la Cassazione ha – fra le altre cose – respinto il secondo motivo di ricorso, a mezzo del quale il ricorrente aveva denunciato la violazione e/o falsa applicazione degli artt. 110 del TUEL, dell'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 5, comma 4*bis*, e 10, del d.lgs. n. 368 del 2001, censurando la sentenza impugnata per non aver ritenuto applicabile il limite dei 36 mesi pur essendo quello intercorso tra le parti non un incarico conferito legittimamente ai sensi dell'art. 110 TUEL ma un normale contratto a termine ai sensi della disciplina ordinaria.

Nel menzionato arresto la Suprema Corte ha dunque chiarito che: *a*) le assunzioni di cui al comma 2 dell'art. 110 del TUEL (che possono essere dirigenziali o di alta specializzazione), essendo previste al di fuori della ordinaria dotazione organica dell'ente, presuppongono un'esigenza straordinaria che non necessariamente deve essere prevista nella dotazione (la disposizione, nell'ambito di questa seconda ipotesi, distingue a sua volta tra enti nei quali è prevista la dirigenza e gli altri enti, normalmente più piccoli, ove



la dirigenza non è prevista); b) si tratta, dunque, di assunzioni che si caratterizzano per la natura specialistica, settoriale, temporanea ed eccezionale delle attività affidate e non hanno ad oggetto funzioni ordinarie, di direzione di struttura e di gestione, che sono tipiche, invece, dei profili di dirigente o di posizione organizzativa; c) per gli incarichi speciali di cui all'art. 110 TUEL (sia comma 1 che comma 2) la possibilità di superamento dei 36 mesi è espressamente prevista dalla stessa norma (che al comma 3 stabilisce: «i contratti di cui ai precedenti commi non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica» e cioè cinque anni) e dal d.lgs. n. 165 del 2001 (che prevede una durata minima di tre anni); né può dirsi che tale superamento violi il diritto dell'Unione, il quale ai fini della configurabilità dell'abuso non ha fissato un limite temporale ma ne ha rimesso la determinazione agli Stati membri; d) di conseguenza, non può discutersi di abuso da parte della p.a. che ha applicato una disposizione di legge; e) la temporaneità dell'esigenza sottesa ai contratti fa escludere l'abusività del termine e delle eventuali proroghe; f) la tesi dell'applicabilità del limite dei 36 mesi contrasta con il tenore letterale della norma che fissa la durata massima in misura pari al mandato elettivo ed anche con il precedente costituito da Cass. n. 478 del 2014, il quale aveva ritenuto applicabile il limite minimo triennale.

4.4. Al contrario di quanto sostenuto da [REDACTED] non rileva affatto che l'affidamento dell'incarico fosse destinato a garantire il funzionamento di un ufficio "essenziale" e "strategico" dell'Ente locale quale è l'Ufficio Tecnico.

L'improprio utilizzo dello strumento dell'incarico *ex art.* 110 del TUEL può, al limite, costituire eventuale fonte di responsabilità a carico dell'organo politico che vi ha fatto ricorso, ma di certo non modifica la sostanza del rapporto che, come detto, è di carattere eminentemente fiduciario ed ha una propria regolamentazione specifica, anche sul versante della sua durata. Ciò esclude *in radice* la possibilità di configurare quella precarizzazione del lavoratore che si qualifica come *ex se* illegittima in base alla clausola 5 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE.

Vi è poi da aggiungere che, in ogni caso, la prospettazione di [REDACTED] appare destituita di concreto fondamento.

Per convincersene basta porre attenzione alla delibera di Giunta Municipale n. 2 del 3 gennaio 2002 (con la quale per la prima volta è stato conferito l'incarico a [REDACTED] nella quale: a) si premette che nella relazione del Sindaco era stato rappresentata la necessità di «costituire un ufficio di



coordinamento per dare impulso ed efficienza alle varie aree, in particolare a quella tecnica, che per la gran mole di attività espletata e da espletare, nell'approssimarsi della approvazione del bilancio 2002, ha necessità di un supporto operativo e di coordinamento che garantisca al responsabile del servizio certezza operativa e raccordo con tutti gli altri settori»; b) si stabilisce conseguentemente che il contratto di diritto privato a tempo determinato avrebbe dovuto prevedere «il conferimento delle funzioni di coordinatore e per l'eliminazione delle residuali pratiche dell'Ufficio tecnico».

Appare quindi evidente che l'incarico fu conferito per far fronte ad un'esigenza peculiare e specifica, sì da legittimare l'assunzione, al di fuori della dotazione organica, di una specifica figura professionale non presente all'interno dell'ente.

Non dissimili rilievi valgono anche per le successive delibere (ed i relativi contratti di assunzione), nelle quali si evidenzia che la dotazione dell'Ufficio Tecnico vedeva la presenza di un solo assistente tecnico della ex V qualifica funzionale, il che creava notevoli problemi di gestione della mole delle pratiche e dell'edilizia pubblica e privata e legittimava, dunque, il ricorso all'incarico a contratto in favore di un soggetto esterno di fiducia del Sindaco.

4.5. Parimenti irrilevante è la circostanza che la durata degli incarichi sia stata nel complesso superiore a cinque anni (dal 2002 al 2010).

Giova ribadire che l'art. 110 del TUEL, al comma 3, stabilisce: «I contratti di cui ai precedenti commi non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica».

Non vi sono elementi per sostenere che gli incarichi in questione abbiano avuto una durata superiore a quella del mandato elettivo del Sindaco, giacché essi sono stati singolarmente conferiti per periodi diversi, ma comunque non superiori all'anno, ed in ogni caso sino alla scadenza del mandato elettivo del sindaco in carica (v. delibera della Giunta Municipale n. 96 del 21 dicembre 2004).

Va inoltre rilevato che, mentre i primi incarichi furono conferiti a [REDACTED] dal Sindaco [REDACTED] da un certo momento in avanti furono attribuiti dal Sindaco [REDACTED] (v. in particolare delibera della Giunta Municipale n. 63 del 20 giugno 2006). Questa circostanza lascia intendere che, in ogni caso, la durata degli incarichi non è mai stata superiore al mandato elettivo del sindaco in carica al momento in cui il contratto è stato sottoscritto.

5. Sotto altro profilo [REDACTED] lamenta l'illegittimità dei termini apposti ai contratti di lavoro *part time* conclusi con il Comune di Oratino in



virtù dell'Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri del 29 novembre 2002, n. 3253, a partire dal 29 gennaio 2010 (v. decreto sindacale n. 2 del 29 gennaio 2010 – doc. 9 del fascicolo di parte), evidenziando che essi erano stati stipulati sulla scorta di un presupposto – cioè la situazione di emergenza di cui alla citata Ordinanza – ormai venuto meno per effetto dell'OPCM n. 3839 del 12 gennaio 2010 (v. pag. 17 del ricorso in riassunzione: «... Il provvedimento sindacale innanzi richiamato ed il contratto a termine che ne è derivato suscitano non poche perplessità, attesa l'anomalia del ricorso a tale tipo di assunzione (ai sensi, lo si ripete, dell'art. 5, comma 2 OPCM 3253/2002) al fine specifico di fronteggiare le “maggiori esigenze derivanti dal sisma”, effettuato dall'amministrazione a distanza di ben otto anni dall'evento calamitoso in parola e quando lo stato di emergenza era oramai definitivamente cessato. Ed infatti, la successiva OPCM n. 3839 del 12.01.2010 (pubblicata in G.U. il 19 gennaio 2010, n. 14) aveva previsto, già a tale data, che “... in relazione al contesto di criticità conseguente agli eventi calamitosi verificatisi nei territori delle regioni Molise e Puglia sono cessate le condizioni richieste dall'ordinamento giuridico vigente per un'ulteriore proroga dello stato di emergenza”»).

5.1. Anche sotto questo aspetto la domanda non è fondata.

Lo stesso [REDACTED] deduce che il rapporto in questione è durato sino al 30 aprile 2012 (v. pag. 18 del ricorso in riassunzione: «... È evidente, quindi, l'assoluta illegittimità del ricorso anche a tale tipo di assunzione a termine, disposta nel 2010 con decreto sindacale n. 2 del 29.01.2010 (con decorrenza del rapporto 30.01.2010 –31.12.2010) e successivamente rinnovata, senza alcuna soluzione di continuità, in data 13.01.2011 (decreto sindacale n. 2; decorrenza del rapporto 13.01.2011-31.12.2011), in data 01.01.2012 (decreto sindacale n. 1; decorrenza del rapporto 01.01.2012 - 31.03.2012) ed, infine, in data 31.03.2012 (decreto sindacale n. 8; decorrenza del rapporto 01.04.2012-30.04.2012), in totale assenza delle condizioni legittimanti imposte dalla normativa di riferimento e in spregio alle norme vigenti in tema successione e durata massima dei rapporti a termine di cui al D. Lgs. n. 368/2001 (certamente applicabile alla fattispecie in parola in quanto espressamente richiamato da tutti i contratti a termine stipulati dal ricorrente a decorrere dal 2010»).

Ciò risulta anche dalla documentazione prodotta (v. decreti sindacali n. 2 del 13 gennaio 2011 e n. 1 del 1° gennaio 2012, rispettivamente doc. 11 e 12 del fascicolo di parte).

In sostanza, la reiterazione dei contratti di lavoro a termina non ha superato, nel complesso, il limite massimo dei 36 mesi di cui all'art. 5,



comma 4bis, del d.lgs. n. 368 del 2001, decorso il quale la reiterazione è da considerarsi abusiva e che è certamente applicabile anche al pubblico impiego privatizzato (cfr. Cass. n. 6089 del 2021).

Questo rilievo porta ad escludere che [REDACTED] abbia diritto al risarcimento del c.d. “danno comunitario” e, quindi, che possa trovare applicazione in suo favore la tutela indennitaria *ex art.* 32, comma 5, della l. n. 183 del 2010, che riguarda esclusivamente il danno da precarizzazione conseguente all’abusivo ricorso di contratti di lavoro a termine (v. Cass. n. 19454 del 2018: *«Nel lavoro pubblico contrattualizzato, il ricorso alla disciplina di cui all’art. 32, comma 5, della l. n. 183 del 2010, al fine di agevolare l’onere probatorio del danno conseguente all’illegittima reiterazione di rapporti a termine, si giustifica con la necessità di garantire efficacia dissuasiva alla clausola 5 dell’Accordo quadro, allegato alla direttiva 1999/70/CE, che concerne la prevenzione degli abusi derivanti dalla successione di contratti a termine e, pertanto, non può trovare applicazione nelle ipotesi in cui l’illegittimità concerna l’apposizione del termine ad un unico contratto di lavoro»*; conforme Cass. n. 3558 del 2021).

5.2. A tale assorbente rilievo giova aggiungere che, in ogni caso, la prospettazione di [REDACTED] appare infondata anche in punto di fatto.

Mette conto osservare che: a) nel decreto sindacale n. 2 del 13 gennaio 2011 si dà atto che il rinnovo del contratto (quindi – si badi – non la proroga, ma il rinnovo, essendovi soluzione di continuità rispetto al contratto precedente) sarebbe avvenuto sulla base dell’OPCM n. 3839 del 30 dicembre 2010, il quale aveva prorogato per l’anno 2011 lo stato di criticità conseguente agli eventi sismici del 31 ottobre 2002 (*«... VISTA l’Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3839 in data 30/12/2010 di proroga per l’anno 2011 dello stato di criticità conseguente agli eventi sismici del 31 ottobre 2002»*); b) pertanto, il contratto del 13 gennaio 2011 è stato concluso “per le esigenze connesse alla crisi sismica” con ultimo giorno al 31 dicembre 2011; c) mediante decreto sindacale n. 1 del 1° gennaio 2012 è stata disposta la rinnovazione dell’assunzione sino al 31 marzo 2012 “nelle more dell’emanazione della nuova Ordinanza del Presidente del Consiglio dei Ministri di proroga, anche per l’anno 2012, dello stato di criticità conseguente agli eventi sismici del 31 ottobre 2002”; d) ed infatti, con decreto sindacale n. 8 del 2012 è stata disposta la rinnovazione per un solo mese (sino al 30 aprile 2012) dell’assunzione di [REDACTED] in virtù dell’Ordinanza n. 4009 del 22 marzo 2012 del Presidente del Consiglio dei Ministri di proroga dello stato di criticità conseguente agli eventi sismici del 31 ottobre 2002.



In sostanza, dai decreti sindacali appena citati emerge in modo inequivocabile che le assunzioni di [REDACTED] (temporalmente contenute, si ribadisce, entro il limite dei 36 mesi di cui s'è detto) sono avvenute proprio in ragione dello "stato di criticità" conseguente agli eventi sismici del 31 ottobre 2002.

La prospettata "anomalia" di un'assunzione intervenuta a distanza di tanti anni dal sisma non rileva in questo giudizio, in cui non è in discussione – né ovviamente potrebbe esserlo – la valutazione operata dalla Presidenza del Consiglio in ordine al permanere dello stato di criticità, ma solo la legittimità dell'operato dell'Ente locale in rapporto alle ripetute assunzioni a termine di [REDACTED]

Sotto questo profilo non può ravvisarsi alcun abusivo ricorso, da parte del Comune di Oratino, a contratti di lavoro a tempo determinato, vuoi perché – come più volte accennato – le assunzioni a termine non superano la soglia massima consentita dall'ordinamento, vuoi perché – come appena detto – esse sono avvenute nell'esercizio dei poteri di "autorità locale di protezione civile" legittimamente esercitati dal Sindaco.

Anche in rapporto a questa ulteriore doglianza, dunque, la domanda proposta da [REDACTED] non può trovare accoglimento.

6. Alla luce delle esposte considerazioni, in definitiva, l'appello proposto dal [REDACTED] avverso la sentenza del Tribunale di Campobasso n. 314/14 emessa in data 13 ottobre 2014 dev'essere respinto, con la conseguente conferma della sentenza impugnata.

Resta assorbita ogni altra questione.

7. La particolare complessità delle questioni esaminate e la circostanza che gli arresti giurisprudenziali che hanno chiarito i molteplici profili della presente controversia sono intervenuti in epoca successiva all'introduzione della causa integrano senz'altro quelle "gravi ed eccezionali ragioni" che giustificano ampiamente la compensazione integrale delle spese di lite relative ai gradi di giudizi successivi al primo.

Deve infine darsi atto della sussistenza dei presupposti per l'applicazione dell'art. 13, comma 1^{quater}, del d.P.R. n. 115 del 2002, come modificato dall'art. 1, comma 17, della l. n. 228 del 2012. Spetta peraltro all'amministrazione giudiziaria verificare la debenza in concreto del contributo per l'inesistenza di cause originarie o sopravvenute di esenzione dal suo pagamento (v. Cass. sez. un. n. 4315 del 2020).

P Q M

La Corte di appello di Bari, sezione lavoro, definitivamente pronunciando quale giudice del rinvio a seguito dell'ordinanza della Corte di cassazione n.



8257/2022 sul ricorso in riassunzione depositato in data 13.6.2022 da [REDACTED]
[REDACTED] nei confronti del Comune di Oratino, così provvede:

rigetta l'appello proposto da [REDACTED] avverso la sentenza del Tribunale di Campobasso n. 314/14 emessa in data 13 ottobre 2014 e, per l'effetto, **conferma** la sentenza impugnata;

compensa le spese di tutti i gradi di giudizio;

dà atto della sussistenza dei presupposti per l'applicazione dell'art. 13, comma 1^{quater}, del d.P.R. n. 115 del 2002, in materia di versamento dell'ulteriore importo del contributo unificato nella misura ivi specificata, se dovuto.

Così deciso in Bari, il 3 aprile 2023.

Il Consigliere estensore

Luca Ariola

Il Presidente

Manuela Saracino

