

Proposta N° 175 / Prot.

Data 11-05-2016

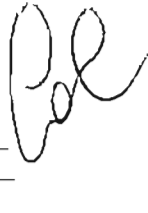


## Comune di Alcamo

PROVINCIA DI TRAPANI

### Copia deliberazione del Commissario Straordinario

(Decreto Presidente della Regione Siciliana N. 528/GAB del 19/06/2015)

N° 159 del Reg. Data 14-05-2016	OGGETTO :	Lite ROSSINI DANIELA OLIVA contro Comune di Alcamo - autorizzazione a resistere in giudizio innanzi al Tribunale di Trapani Sez. lavoro ai sensi dell'art. 417 bis del c.p.c. nomina al Segretario Generale Dott. Cristofaro Ricupati
Parte riservata alla Ragioneria <b>Bilancio</b> _____ ATTO n. _____ Titolo _____ Funzione _____ Servizio _____ Intervento _____ Cap. _____ 	<b>NOTE</b> Adottata con i poteri della Giunta Comunale Immediata esecuzione <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO	

L'anno duemilasedici, il giorno quattordici del mese di Maggio alle ore 12,00 nella sala delle adunanze del Palazzo Comunale il Commissario Straordinario Dr. Giovanni Arnone ha adottato la deliberazione in oggetto, con i poteri della Giunta Municipale con la partecipazione del Segretario Generale del Comune Dr. Cristofaro Ricupati.

Il Responsabile del Procedimento di cui all'art. 5 della L.R. 10/91, propone al COMMISSARIO STRAORDINARIO la seguente deliberazione avente ad oggetto: Lite ROSSINI DANIELA OLIVA contro Comune di Alcamo - autorizzazione a resistere in giudizio innanzi al Tribunale di Trapani Sez. lavoro ai sensi dell'art. 417 bis del c.p.c. nomina al Segretario Generale Dott. Cristofaro Ricupati

Visto il ricorso ex art. 414 C.P.C. , acquisito agli atti del prot. Generale n. 18436 in data 19/04/2016, proposto innanzi al Tribunale di Trapani Sezione Lavoro- dalla dipendente a tempo determinato e part-time Signora Rossini Daniela Oliva nata Palermo il 04/05/1971, per avere riconosciuto, in via principale, da parte dell'Amministrazione Comunale il diritto alla stipula del contratto di lavoro a tempo indeterminato nella cat. D. p.p. psicologa;

Ritenuto non ricorrere i presupposti per cui è causa ;

Che appare, pertanto, opportuno resistere in giudizio dinanzi al Tribunale di Trapani al fine di tutelare i propri interessi in ogni stato e grado di giudizio, alla proposizione di eventuale ricorso incidentale, proposizione di motivi aggiunti, all'impugnazione autonoma di eventuale provvedimento cautelare lesivo degli interessi dell'Ente;

Che tale nomina può essere conferita al Segretario Generale Dott. Cristofaro Ricupati conferendo ampio mandato di legge;

Visto l'art. 417 bis del c.p.c. il quale prevede che le PP.AA. nelle controversie relative ai rapporti di lavoro dei dipendenti, limitatamente al giudizio di 1° grado, possono stare in giudizio avvalendosi direttamente di propri dipendenti;

- vista la l.r. 15.3.1963, n.16 e successive modifiche ed aggiunte;

#### PROPONE DI DELIBERARE

- 1) Autorizzare il Comune di Alcamo, in persona del Commissario Straordinario Dott. Giovanni Arnone a resistere in giudizio innanzi al Tribunale di Trapani Sezione Lavoro nel procedimento promosso Rossini Daniela Oliva nata Palermo il 04/05/1971 limitatamente al giudizio di 1° grado , ricorso incidentale, preposizione di motivi aggiunti, all'impugnazione autonoma di eventuale provvedimento cautelare lesivo degli interessi dell'Ente;
- 2) Nominare il Segretario Generale Dott. Cristofaro Ricupati , a stare in giudizio per l'udienza del 17/01/2017 nel ricorso in premessa citato, alla proposizione di eventuale ricorso incidentale, proposizione di motivi aggiunti, all'impugnazione autonoma di eventuale provvedimento cautelare lesivo degli interessi dell'Ente conferendo ampio mandato giusta e separata procura speciale;

IL PROPONENTE  
Responsabile di Procedimento



## IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Vista la superiore deliberazione avente per oggetto: Lite ROSSINI DANIELA OLIVA contro Comune di Alcamo - autorizzazione a resistere in giudizio innanzi al Tribunale di Trapani Sez. lavoro ai sensi dell'art. 417 bis del c.p.c. nomina al Segretario Generale Dott. Cristofaro Ricupati

Ritenuto di dovere procedere alla sua approvazione;  
Visti i parere resi ai sensi di legge;  
Visto l'O.EE.LL. vigente in Sicilia;

### DELIBERA

Approvare la superiore proposta di deliberazione avente per oggetto: Lite ROSSINI DANIELA OLIVA contro Comune di Alcamo - autorizzazione a resistere in giudizio innanzi al Tribunale di Trapani Sez. lavoro ai sensi dell'art. 417 bis del c.p.c. nomina al Segretario Generale Dott. Cristofaro Ricupati

### CONTESTUALMENTE

Ravvisata l'urgenza di provvedere;  
Visto l'art. 12 della L.R. 44/91;

### DELIBERA

Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo al fine di predisporre gli atti e le memorie difensive per la causa per cui è processo ed intervenire a difesa del Comune .

Letto approvato e sottoscritto \_\_\_\_\_

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
F.to Dr. Giovanni Arnone

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dr. Cristofaro Ricupati

---

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo  
Dalla Residenza Municipale, li

Il Segretario Generale

---

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

(Art.11, comma 1, L.R. 44/91 e s.m.i.)

N. Reg. pubbl. \_\_\_\_\_

Certifico io sottoscritto Segretario Generale su conforme dichiarazione del Responsabile Albo Pretorio, che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno 16-05-2016 all'Albo Pretorio nonchè sul sito web [www.comune.alcamo.tp.it](http://www.comune.alcamo.tp.it) ove rimarrà esposto per gg. 15 consecutivi.

Il Responsabile Albo Pretorio

---

IL SEGRETARIO GENERALE  
Cristofaro Ricupati

---

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 16-05-2016

- Decorsi dieci giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 12 comma 1, L.R. 44/91)
- Dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12 comma 2, L.R. 44/91)

\_\_\_\_\_

Dal Municipio \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Cristofaro Ricupati

Proposta di deliberazione del Commissario Straordinario avente per oggetto: Lite ROSSINI DANIELA OLIVA contro Comune di Alcamo - autorizzazione a resistere in giudizio innanzi al Tribunale di Trapani Sez. lavoro ai sensi dell'art. 417 bis del c.p.c. nomina al Segretario Generale Dott. Cristofaro Ricupati.


Vista la legge Regionale 11/12/1991 n.48 e successive modifiche ed integrazioni;

Verificata la rispondenza della proposta di deliberazione in esame alle vigenti disposizioni;

Verificata, altresì, la regolarità dell'istruttoria svolta dal Responsabile del procedimento, secondo quanto previsto dalla L. 241/90 come modificata dalla L. 15/2005 e s.m.i.

Ai sensi dell'art.1, comma 1, lett. i) punto 01 della L.R. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione di cui all'oggetto con riferimento:

Alcamo, li 10-05-2016

  
Il Dirigente di Settore  
Dott. Marco Cascio

---

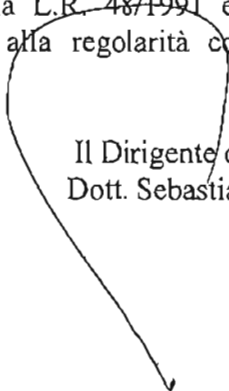
Il sottoscritto Dirigente del Servizio FINANZIARIO

Vista la Legge Regionale 11/12/1991 n.48 e successive modifiche ed integrazioni;

Verificata la rispondenza della proposta di deliberazione in esame allo strumento finanziario;

Ai sensi dell'art.1, comma 1 lett. i) punto 01 della L.R. 48/1991 e successive modifiche ed integrazioni, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Alcamo, li 10-05-2016

  
Il Dirigente di Settore  
Dott. Sebastiano Luppino



Avv. Antonino Colomba  
Viale Regina Margherita 21  
90138 Palermo

CITTA' DI ALCAMO  
POSTA IN ARRIVO 19 APR. 2016  
Prot. n. 18636 del  
Assegnata al Settore *Persone*  
19 APR. 2016 Segretario Generale

TRIBUNALE DI TRAPANI

SEZIONE CONTROVERSIE DI LAVORO

GIUDICE UNICO

RICORSO EX ART. 414 C.P.C.

*Gol.*

della dott.ssa Daniela Rossini Oliva, nata a Palermo il 04.05.1971 (c.f. RSSDNL71E44G273H), rappresentata, assistita e difesa, giusta procura in calce al presente atto dall'Avv. Antonino Colomba (C.F.CLMNNN67P06G273P) elett.te domiciliata presso il suo studio sito in Palermo, in Viale Regina Margherita 21.

Il detto procuratore si dichiara disponibile a ricevere comunicazioni e notificazioni anche a mezzo pec al seguente indirizzo: antoninocolomba@pec.avvpa.it od al seguente numero di fax 091 65172717

- ricorrente -

contro

il Comune di Alcamo, in persona del suo rappresentante legale *pro tempore*;

- resistente -

\* \* \* \* \*

Per l'accoglimento delle infrascritte domande e conclusioni in ordine e per l'intelligenza delle quali si premette

IN FATTO

1.- La dott.ssa Rossini Oliva, a seguito di selezione pubblica, ha stipulato con il Comune di Alcamo, in data 6.6.2005, un contratto di lavoro a tempo determinato (16 ore), con decorrenza dal 1.7.2005, fino al 30.6.2010 (cfr. doc 1)

2.- Con il superiore contratto la ricorrente è stata inquadrata, quale psicologa Cat. D, secondo le previsioni del CCNL comparto regioni – enti locali.

3.- In data 5/5/2010 la Giunta Municipale del Comune di Alcamo ha provveduto, con la deliberazione n. 157, a prorogare per un ulteriore quinquennio, i contratti la cui scadenza era stata fissata al 30.6.2010, in applicazione dell' art. 25 della L.R. 21/2003, per tutto il personale (46 soggetti) già in servizio. (cfr. doc 2).

4.- In data 1.10.2010, poi, la ricorrente è stata invitata a stipulare una modifica al proprio contratto, per una integrazione oraria che ha portato il suo impegno lavorativo a 24 ore settimanali (doc 3).

5.- In data 19.5.2015, la Giunta comunale, con espresso richiamo alla Legge regionale n. 2 del 13.1.2015, con la delibera n. 181, ha provveduto a prorogare fino al 31.12.2015, i rapporti di lavoro a tempo determinato con scadenza fissata al 30.9.2015 ed al 30.06.2015, ivi compreso quello della ricorrente (doc 4)

6.- L'Amministrazione comunale, con delibera n. 11, in data 22.1.2016, in persona del Commissario straordinario dello stesso Ente ha deciso di prorogare ulteriormente i contratti di lavoro di quel personale la cui scadenza era stata fissata appunto al 31.12.2015, almeno fino alla data del 31.12.2016 e così pure della odierna ricorrente. (doc 5)

7.- Alla luce di quanto sopra brevemente rappresentato è pacifico che la ricorrente abbia svolto attività lavorativa alle dipendenze del Comune di Alcamo a partire dal 1.7.2005 sino ad oggi, senza soluzione di continuità, quale psicologa, inquadrata alla categoria D del ccnl Enti locali: (cfr. doc 6 ccnl)



8.- I suindicati contratti e le relative proroghe, come dai medesimi evincibile, non fanno riferimento alcuno alle ragioni oggettive che hanno giustificato la necessaria apposizione del termine al contratto.

9.- La ricorrente ha sempre ricoperto posizioni lavorative facenti parte del ruolo del Comune di Alcamo ed essenziali allo svolgimento della sua normale ed ordinaria attività istituzionale. Innumerevoli sono gli incarichi che la ricorrente ha ricoperto all'interno dell'organizzazione del settore al quale è stata assegnata, rappresentando un riferimento continuato e costante per gli uffici di competenza e per l'utenza esterna (cfr. pure i doc A e B allegati in uno con i contratti).

10. Mette conto rilevare, pure, come nel corso del periodo sopra descritto la ricorrente sia stata costretta a rinunciare ad altre ipotesi lavorative (cfr. doc C) come l'instaurato rapporto con l'amministrazione del comune di Como, in quanto ancora fiduciosa nella stabilizzazione del rapporto di lavoro con il Comune di Alcamo.

11- Con missiva dell'ottobre 2015 la ricorrente impugnava le predette stipulazioni. (cfr. 7 lettera di impugnativa e r/r).

La stessa si vede, pertanto, costretta a ricorrere dinanzi a Codesto Tribunale affidando le proprie doglianze ai seguenti motivi di

### DIRITTO

Violazione della Direttiva 1999/70/CE, del D.lgs. 368/2001, del D.lgs. n. 165/2001 – Superamento del limite complessivo di 36 mesi (art. 5 comma 4 bis d.lgs 368/01).

E' pacifico e documentato che la sig.ra Rossini Oliva ha stipulato con il Comune resistente due contratti di lavoro a termine per lo svolgimento di servizi ordinari istituzionali che lo stesso Comune annovera tra le proprie attività, provvedendo al relativo inquadramento in categoria D, per un periodo di tempo ben superiore ai 36 mesi, previsti *ex lege*,



prestando la propria attività lavorativa al servizio della convenuta senza soluzione di continuità per più di dieci anni.

Per punti, brevemente, si precisa, quanto segue:

- con la direttiva 1999/70/CE è stata data valenza giuridica all'Accordo Quadro stipulato il 18 marzo 1999 tra le organizzazioni intercategoriale CES, CEEP e UNICE.

Specificata finalità di tale Accordo è il miglioramento della qualità dei rapporti di lavoro a tempo determinato, al fine di evitare quegli abusi derivanti dalla successione di forme flessibili di lavoro.

Ai sensi della clausola 2 dell'Accordo in parola, il campo di applicazione è esteso a tutti *“i lavoratori a tempo determinato con un contratto di assunzione o un rapporto di lavoro disciplinato dalla legge, dai contratti collettivi o dalla prassi in vigore di ciascuno Stato membro.*

*Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali e/o le parti sociali stesse possono decidere che il presente accordo non si applichi ai:*

- a) rapporti di formazione professionale iniziale e di apprendistato;*
- b) contratti e rapporti di lavoro definiti nel quadro di un programma specifico di formazione, inserimento e riqualificazione professionale pubblico o che usufruisca di contributi pubblici.”*

Giova considerare, sin d'ora, che tale disposizione ha limitato l'ambito di operatività dei legislatori degli Stati membri, circoscrivendo i potenziali (e tassativi) casi di esclusione dal suo campo di applicazione.

Ebbene, tra queste ipotesi non si evincono i rapporti di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione.

Dunque, l'intenzione del legislatore europeo è stata quella di comprendere i lavoratori pubblici nell'ambito di operatività della direttiva.



La clausola 5 dell'Accordo, dispone poi le c.d. "Misure di prevenzione degli abusi" prevedendo che:

*1. Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/ o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/ o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti;*

*b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi;*

*c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti.*

*2. Gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali, e/ o le parti sociali stesse dovranno, se del caso, stabilire a quali condizioni i contratti e i rapporti di lavoro a tempo determinato:*

*a) devono essere considerati "successivi";*

*b) devono essere ritenuti contratti o rapporti a tempo indeterminato."*

- In attuazione della Direttiva 1999/70/CE, il legislatore italiano, in data 6 settembre 2001, emanava il D.lgs 368/2001 disciplinando la "apposizione del termine" al contratto di lavoro.

Con l'avvento del predetto decreto la regola generale per cui il contratto di lavoro deve essere stipulato a tempo indeterminato è derogabile, purché - sia adempiuto, ai sensi dell'art. 1, l'onere di specificare, in apposito atto scritto, in modo circostanziato e puntuale, *le ragioni oggettive, ossia le esigenze di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, che giustificano l'apposizione del termine finale.*

Lo stesso articolo sancisce che, nei casi in cui venga prevista l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, questo non può essere superiore ai trentasei mesi, comprensivi di eventuali proroghe.

Anche la giurisprudenza più recente si è più volte soffermata nel considerare che *“In tema di apposizione del termine al contratto di lavoro, il legislatore, richiedendo l'indicazione da parte del datore di lavoro delle specifiche ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (previsto all'art. 1 del d.lgs 368/2001, almeno fino alla modifica effettuata dal D.L. 34/2014 n.d.r.), ha inteso stabilire un onere di specificazione delle ragioni oggettive del termine finale, vale a dire di indicazione sufficientemente dettagliata della causale, perseguendo in tal modo la finalità di assicurare la trasparenza e la veridicità di tali ragioni, nonché l'immodificabilità delle stesse nel corso del rapporto.”*(Cass. Civ., Sez. Lav., 07.04.2015, n.6941).

Infatti, *“L'art. 1 d.lg. n. 368 del 2001, anche anteriormente alla modifica introdotta dall'art. 39 l. n. 247 del 2007, ha confermato il principio generale secondo cui il rapporto di lavoro subordinato è normalmente a tempo indeterminato, costituendo l'apposizione del termine un'ipotesi derogatoria pur nel sistema, del tutto nuovo, della previsione di una clausola generale legittimante l'apposizione del termine "per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo". Pertanto, in caso di insussistenza delle ragioni giustificative del termine, e pur in assenza di una norma che sanzioni espressamente la mancanza delle dette ragioni, in base ai principi generali in materia di nullità parziale del contratto e di eterointegrazione della disciplina contrattuale, nonché alla stregua dell'interpretazione dello stesso art. 1 citato nel quadro delineato dalla direttiva comunitaria 1999/70/Ce (recepita con il richiamato decreto), e nel sistema generale dei profili sanzionatori nel rapporto di lavoro subordinato, tracciato dalla Corte cost. n. 210 del 1992 e n. 283 del 2005, all'illegittimità del*



*termine ed alla nullità della clausola di apposizione dello stesso consegue l'invalidità parziale relativa alla sola clausola e l'instaurarsi di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.*" (Cass. Civ., Sez. Lav., 21.05.2008, n.12985).

Il successivo art. 4 del D.lgs 368/2001 è intervenuto a disciplinare, poi, la proroga dei contratti a termine, stabilendo che *"Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di cinque volte, nell'arco dei complessivi trentasei mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni"*.

- Premesso ciò, il D.lgs. 368/2001, all'art. 5, poneva le peculiari sanzioni conseguenti alla violazione di tali principi cardine in tema di contratti a termine, prevedendo che:

1. *Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.*

2. *Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, nonché decorso il periodo complessivo di cui al comma 4-bis, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.*

3. *Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino*

*a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma, nonché di cui al comma 4, non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al comma 4-ter nonché' in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*

*4. Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.*

*4-bis. Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui ai commi precedenti e fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato ai sensi del comma 2; ai fini del suddetto computo del periodo massimo di durata del contratto a tempo determinato, pari a trentasei mesi, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. In deroga a quanto disposto dal primo periodo del presente comma, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la*



*direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Le organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale stabiliscono con avvisi comuni la durata del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a tempo indeterminato.*

*4-ter. Le disposizioni di cui al comma 4-bis non trovano applicazione nei confronti delle attività stagionali definite dal decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, e successive modifiche e integrazioni, nonché di quelle che saranno individuate dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. [...]"*

- È bene sin d'ora precisare che la sanzione della costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato relativa alle ipotesi previste ai commi 2,3,4 e 4bis dell'art. 5 del D.lgs. 368/2001 ("si considera"), in ipotesi di "contratti successivi", è notevolmente diversa dalla nullità del termine contrattuale, quale specifica conseguenza delle violazioni degli artt. 1,2,3 e 4 dello stesso decreto.

Nell'ipotesi di "costituzione automatica" ai sensi dell'art. 5, infatti, non rileva in alcun modo la causa del contratto di lavoro subordinato (che giustifica l'apposizione del termine per ragioni oggettive e temporanee), bensì, esclusivamente, il solo decorso dei 36 mesi prescritto dalla legge.

Ai sensi dell'art. 5, quindi, è ipotizzabile il caso del lavoratore che abbia stipulato contratti a termine legittimi, ma ugualmente determinanti la costituzione del rapporto a tempo indeterminato in quanto di durata complessivamente superiore ai 36 mesi.

- Si osserva, inoltre, che il comma 4<sup>ter</sup> dello stesso articolo prevede espressamente delle ipotesi di esenzione del comma 4<sup>bis</sup> tra cui non figurano i rapporti di lavoro nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

Da ciò è pacifico rilevare che il legislatore, quando ha ritenuto di escludere la conversione automatica, lo ha fatto esplicitamente.

- L'ambito di applicazione del decreto legislativo 368/2001, dunque, coincide con l'ambito di operatività della direttiva europea e dell'accordo quadro, i quali *"si applicano ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le amministrazioni e altri enti del settore pubblico"* (C.G.U.E., sentenza Adeneler 04/07/2006).

A tale orientamento ha già aderito Codesto On Tribunale con la sentenza n. 90 del 15 febbraio 2013 nella quale ha affermato che *"Poiché la disciplina deputata a contenere l'istituto del lavoro a tempo determinato entro i limiti tracciati dall'ordinamento europeo è quella racchiusa nel D.lgs. n. 368/01, si deve concludere che le disposizioni di tale corpo normativo (nella parte in cui dettano i criteri per distinguere la legittima apposizione del termine da quella illegittima), siano applicabili tanto nell'ambito del lavoro privato quanto nell'ambito del pubblico impiego."*

Tuttavia, tali disposizioni, applicabili in via generale ai contratti di lavoro a tempo determinato, nel caso in esame devono essere analizzate in combinato disposto con le disposizioni specifiche sul lavoro pubblico.

In particolare, bisogna tenere in considerazione l'art. 36 del D.lgs. 165/2001, il quale è stato modificato con legge del 24 dicembre 2007 che, non a caso, è la stessa data in cui l'art. 5 del d.lgs.368/2001 è stato novellato con il comma 4<sup>bis</sup>.

L'art. 36, d.lgs. 165/2001 dispone che: *"1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono*



*esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35. 2. Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile ed il lavoro accessorio di cui all'articolo 70 del medesimo decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. E' consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo*



indeterminato. 3. Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. 4. Le amministrazioni pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili. 5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. 5-bis. Le disposizioni previste dall'articolo 5, commi 4-quater, 4-quinquies e 4-sexies del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. 5-ter. Le disposizioni previste dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 si applicano alle pubbliche amministrazioni, fermi restando per tutti i settori l'obbligo di



*rispettare il comma 1, la facoltà di ricorrere ai contratti di lavoro a tempo determinato esclusivamente per rispondere alle esigenze di cui al comma 2 e il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. 5-quater. I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.”*

- Come è facile notare, il primo comma dell'articolo appena citato dispone *in primis*, in maniera ancor più incisiva, il principio secondo cui anche nei rapporti di lavoro con la pubblica amministrazione il contratto di lavoro a tempo indeterminato è considerato la fonte esclusiva.

Il successivo comma 2 stabilisce, tuttavia, che solo per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale vengono ammesse le c.d. forme contrattuali flessibili di cui al codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa.

Sembra necessario sottolineare che, mentre lo stesso comma 2 rende applicabile in linea generale al pubblico impiego il D.lgs. 368/2001, il comma 5bis limita l'applicabilità dei soli commi 4quater, 4quinquies e 4sexies dell'art. 5 del d.lgs. 368/2001 esclusivamente al personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b).

- Anche in questo caso, quindi, il legislatore, quando ha voluto limitare l'applicabilità di alcune delle disposizioni di cui al d.lgs. 368/2001, lo ha fatto esplicitamente.

A questo punto, è bene riprendere quanto detto sopra in merito alla costituzione automatica del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il comma 5 dell'art. 36 sanziona solo ed esclusivamente la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori. L'art. 5, comma 4bis, del D.lgs. 368/2001 invece contempla un'ipotesi diversa, facendo scattare la sanzione della costituzione del rapporto a tempo indeterminato allo scadere del trentaseiesimo mese, indipendentemente dall'illegittimità dei contratti a termine.

È bene osservare, inoltre, che tale ultima sanzione non colpisce il contratto di lavoro a tempo determinato, bensì il rapporto, con una presunzione *iuris et de iure* di stabilità ("*il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato*"), (cfr. Tribunale di Napoli, Sez. Lav., 21.01.2015).

- Inoltre, il comma 5<sup>ter</sup> dell'art. 36 del d.lgs. 165/2001, conferma l'applicabilità del d.lgs. 368/2001 al pubblico impiego, esplicitamente escludendo la sola misura della trasformazione dei contratti da tempo determinato a tempo indeterminato.

Tale comma, dunque, non escludendo la differente misura della costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, la contempla in quanto espressamente prevista dall'art. 5, comma 4bis del d.lgs. 368/2001. (cfr. Tribunale di Napoli, Sez. Lav., 21.01.2015).

Preme considerare, poi, che l'unico meccanismo ostativo ai contratti a termine posti in essere in violazione dei principi fissati dallo stesso art. 36 è fissato dal comma 5<sup>quater</sup>, che prevede la nullità di tali contratti e la sola responsabilità erariale dei dirigenti. In tale ipotesi tuttavia non è più prevista la previsione del risarcimento del danno.

E ancora, va osservato che, come anche affermato dalla C.G.U.E. nella sentenza Mascolo del 26.11.14, responsabilità dirigenziale ed erariale



non costituiscono misure ostative ai sensi della citata clausola 5 dell'Accordo.

D'altronde, è proprio la C.G.U.E. in questa sentenza ad aver affermato che sono considerate misure ostative solo il risarcimento del danno (effettivo, energetico e dissuasivo ma, come visto, impossibile per disposizione interna) o la costituzione del rapporto di lavoro.

- Il giudice europeo, dunque, ha ritenuto l'art. 36, comma 5<sup>quater</sup> incompatibile con l'ordinamento comunitario, a meno che non si ritenga che questo contempra come sanzione la costituzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 5, comma 4<sup>bis</sup> del D.lgs. 368/2001.

Da ciò deriva che solo la costituzione dei rapporti di lavoro per il superamento dei 36 mesi può essere considerata una vera e propria disposizione ostativa, dato che la norma speciale non prevede più il risarcimento del danno.

Tale ricostruzione è stata recentemente avallata anche dalla Corte di Cassazione, la quale ha affermato che *"Tuttavia, dovendo esaminarsi la questione anche sotto il profilo dell'abuso di contratti a termine legittimi, deve in ogni caso ribadirsi che la C.G.E. (ordinanza Papalia, C-50/13, e sentenza "Carratù", C-361/12), ha chiarito che "l'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, concluso il 18 marzo 1999, che figura in allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio, del 28 giugno 1999, relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato, dev'essere interpretato nel senso che esso osta ai provvedimenti previsti da una normativa nazionale, quale quella oggetto del procedimento principale, la quale, nell'ipotesi di utilizzo abusivo, da parte di un datore di lavoro pubblico, di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato (pur legittimi), preveda soltanto il diritto, per il lavoratore interessato, di ottenere il risarcimento del danno che egli reputi di aver sofferto a causa di ciò,*

*restando esclusa qualsiasi trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, quando il diritto a detto risarcimento è subordinato all'obbligo, gravante su detto lavoratore, di fornire la prova di aver dovuto rinunciare a migliori opportunità di impiego, se detto obbligo ha come effetto di rendere praticamente impossibile o eccessivamente difficile l'esercizio, da parte del citato lavoratore, dei diritti conferiti dall'ordinamento dell'Unione. Spetta al giudice nazionale valutare in che misura le disposizioni di diritto nazionale volte a sanzionare il ricorso abusivo, da parte della pubblica amministrazione, a una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato siano conformi a questi principi", rendendo effettiva la conversione dei contratti di lavoro da determinato ad indeterminato di tutti i rapporti a termine successivi con lo stesso datore di lavoro pubblico, dopo trentasei mesi anche non continuativi di servizio precario, in applicazione del D.Lgs. n. 368 del 2001, art. 5, comma 4-bis.* (Cass. Civ., Sez. Lav., n.27363/2014).

Nel caso di specie, non vi è dubbio che la ricorrente sia stata continuativamente impiegata a far data dal 6.6.2010 tramite contratti di lavoro a tempo determinato, ma è altresì evidente che la reiterazione di tali contratti si sia protratta per un tempo abnorme (ben superiore ai 36 mesi).

Pertanto, va comunque dichiarata la nullità del termine finale apposto ai contratti oggi impugnati e, in ogni caso, anche a prescindere da tale vizio, la conversione o costituzione di un rapporto a tempo indeterminato, considerato che il reiterato impiego della ricorrente su posto vacante non ha mai risposto a giustificate esigenze eccezionali e temporanee (in violazione dell'art. 36 comma 2 del D. lgs. 165/2001 e dell'art. 1 del d. lgs. 368/2001), essendo stata ella per lungo tempo



utilizzata, con motivazione assolutamente generica, per fronteggiare le normali e stabili esigenze dell'amministrazione, non essendo stata neanche indicata alcuna ragione di tipo "particolare" e/o "eccezionale", da ritenere del tutto assente.

Né le scelte di politica sociale, quali quelle di bilancio, possono giustificare l'assenza di qualsiasi misura di prevenzione del ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi della clausola 5 punto 1 dell'accordo quadro (cfr sent. Mascolo C 22/13 punto 110; Trib. di Napoli 21/01/2015).

In conclusione, come recentemente approfonditamente affermato dal Tribunale di Napoli (sent. 21.1.2015) o si ritiene che, in presenza di contratti o incarichi a termine legittimi e rispettosi delle procedure selettive di legge è possibile costituire contratti a tempo indeterminato con la P.A. dopo il superamento del limite di 36 mesi (attesa l'inapplicabilità del comma 5 dell'art. 36 del T.U.), ovvero si deve comunque concludere che, a fronte della nullità del termine, l'ordinamento interno è privo di misure ostative, almeno dal D.L. 101/13 e, comunque, di "efficaci" misure ostative sul piano sanzionatorio, per cui la conversione del rapporto è l'unica sanzione applicabile conformemente ai principi fissati in sede europea.

- Mancata effettuazione della procedura di previa valutazione dei rischi

L'art. 3 del d.lgs. 368/01 vieta l'apposizione di un termine finale di durata al contratto di lavoro subordinato da parte dei datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni.

Nel caso di specie, la convenuta Amministrazione non ha effettuato, in data antecedente la stipula dei contratti impugnati, la procedura di valutazione dei rischi né il relativo documento è mai stato sottoposto alla conoscenza della ricorrente in aperta violazione della L. 626/94 (si come successivamente modificata) e del d.lgs 368/01.

Come, infatti, statuito dalla giurisprudenza di merito (Tribunale di Sciacca, sentenza n. 486/09), l'assunzione con contratto di lavoro a termine impone non solo l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi ma anche la sottoposizione dello stesso, per la sottoscrizione, ai lavoratori assunti a termine *"... atteso il rischio legato all'utilizzo di contratti atipici per i quali l'alea infortunistica è più elevata, vista la scarsa conoscenza, da parte dei lavoratori precari delle strutture aziendali; circostanza che induce a ritenere che, invece, ciò determini un mutamento nel processo produttivo significativo per i lavoratori. ... Il concetto di valutazione dei rischi, che la norma esige, pena il divieto di assunzioni a termine, non deve ritenersi, difatti, limitato, alla mera predisposizione del documento, ma evidentemente, si impone la illustrazione dello stesso a ciascun dipendente di volta in volta assunto in azienda ..."*

Ne consegue, anche per tale motivo, la nullità del termine finale apposto agli impugnati contratti

## II

In subordine. Il risarcimento del danno ex art. 36 D.lgs 165/2001.

Senza recesso alcuno da quanto affermato nel punto precedente, ribadendo quindi che la conversione ex art. 5, comma 4bis del D.lgs. 368/2001 resta la migliore misura sanzionatoria evincibile dal nostro ordinamento giuridico, in subordine, si chiede il riconoscimento del diritto al risarcimento del danno per la persistenza dei suddetti rapporti a termine.



Un orientamento giurisprudenziale frutto dell'attività ermeneutica di Codesto Giudice ravvisa, in casi del tutto analoghi, una responsabilità da contatto sociale e la conseguente disciplina della responsabilità ex art. 1218 c.c. in capo alle P.A. datrici di lavoro.

*“L'Amministrazione, cioè, all'atto della stipulazione del contratto a termine senza indicazione di ragioni obiettive non è un "passante occasionale", ma è un soggetto col quale il danneggiato ha instaurato un pregresso rapporto "di fatto" (ravvisabile nella trattativa, nello svolgimento del concorso pubblico, nell'espletamento di precedenti rapporti lavorativi aventi ad oggetto le medesime mansioni età); da tale rapporto scaturisce evidentemente un affidamento in capo a ciascuna delle parti circa il comportamento corretto dell'altra e, quindi, un preciso obbligo di protezione in capo a ciascuno dei paciscenti che va oltre il neminem laedere, sì da poter essere assimilato ad una obbligazione (tenuto conto del carattere non tassativo delle fonti dell'obbligazione, come emerge dal testo dell'art. 1173 c.c.).*

*Come ha chiarito la Corte di Cassazione a Sezioni Unite (sent. 14712/07), la demarcazione fra responsabilità aquiliana e responsabilità di inadempimento va tracciata tenendo conto del fatto che, mentre nella responsabilità aquiliana c'è solo un generico obbligo di non ledere che si traduce in obbligazione risarcitoria nel momento patologico e il rapporto obbligatorio nasce con la produzione del danno, nella responsabilità contrattuale l'obbligazione viene in esistenza già nel momento fisiologico della vicenda e la responsabilità attiene proprio alla violazione di essa. Pertanto, nel caso in cui il danneggiante non sia un passante occasionale, ma abbia intrattenuto col danneggiato precedenti rapporti di fatto sufficientemente intensi, in applicazione del principio solidaristico di cui all'art. 2 Cost. si viene a radicare un vero e proprio dovere di curare l'interesse della controparte e di rispettare l'affidamento ingenerato dal contatto sociale. Pertanto, si deve ravvisare una obbligazione di protezione la cui violazione dà luogo ad una vera e propria responsabilità da inadempimento.” (Trib. di Trapani, Sez. Lav., n. 90/2013).*



Con riferimento alla individuazione del danno patrimoniale risarcibile, per i sostenitori di tale orientamento il datore di lavoro deve risarcire tutte le conseguenze causalmente riconducibili alla abusiva apposizione del termine e, quindi, tutte le diminuzioni patrimoniali scaturite dalla condotta.

In questo caso, quindi, il risarcimento deve avere ad oggetto le conseguenze che costituiscano l'effetto normale e prevedibile dell'illecito lamentato, comprensive sia del danno emergente che del lucro cessante.

Per quanto concerne il nesso eziologico, anche in questi casi è stata usata la teoria giurisprudenziale del "più probabile che non" (Cass. Civ., 11755/2006; Cass. Civ. 21619/2007).

Premesso quanto detto in punto di fatto, è facilmente desumibile che se il Comune di Alcamo avesse instaurato un rapporto a tempo indeterminato con l'odierna ricorrente come impostogli dalla legge, quest'ultima avrebbe svolto la sua attività lavorativa sino all'età pensionabile.

Il danno risarcibile quindi *"consiste in un lucro cessante di importo pari alle retribuzioni "future", per il periodo compreso fra la cessazione del rapporto per effetto del termine illegittimo e la cessazione che lo stesso avrebbe avuto col raggiungimento dell'età pensionabile da parte del ricorrente."* (Trib. di Trapani, n. 90/2013).

In, ulteriore subordine, si evidenzia che secondo un altro orientamento della Corte di Cassazione, (la nota sentenza n. 1260/2015), è stato ritenuto che *"l'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, nella parte in cui prevede "il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative", deve essere*



*interpretato – con riferimento a fattispecie diverse da quelle del precariato scolastico – nel senso che la nozione di danno applicabile nella specie deve essere quella di “danno comunitario”.*

Tale nuovo orientamento del giudice di legittimità, frutto di un adeguamento al diritto dell’Unione e alla copiosa giurisprudenza della CGUE, considera il danno come una sorta di sanzione posta *ex lege* a carico del datore di lavoro pubblico.

Giova evidenziare, infatti, che deve trattarsi “*di un risarcimento conforme ai canoni di adeguatezza, effettività, proporzionalità e dissuasività rispetto al ricorso abusivo alla stipulazione da parte della PA di contratti a termine, configurabile come una sorta di sanzione ex lege a carico del datore di lavoro*”.

Per ciò che concerne l’*onus probandi*, la Corte ha affermato che “*l’interessato deve limitarsi a provare l’illegittima stipulazione di più contratti a termine sulla base di esigenze “falsamente indicate come straordinarie e temporanee”.*

Pertanto, dal punto di vista probatorio, “*salva restando la possibilità per il lavoratore di fare ampio uso della prova presuntiva, è sufficiente che il ricorrente fornisca elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell’esistenza di una situazione di abusivo ricorso ai contratti a termine in suo danno, spettando alla amministrazione convenuta l’onere di provare l’insussistenza dell’abuso*”.

La Cassazione ha evidenziato, altresì, che il ristoro del danno “*deve essere completo – sia per quanto riguarda il danno da perdita di lavoro inteso in senso ampio sia per quel che concerne gli aspetti retributivi*” e “*proporzionato alla singola fattispecie*”. Dunque, “*si dovrà, tra l’altro, tenere conto del numero dei contratti a termine, dell’intervallo di tempo intercorrente tra l’uno e l’altro contratto, della durata*

*dei singoli contratti e della complessiva durata del periodo in cui è stata la reiezione.*”

Per ciò che concerne la quantificazione del danno, i giudici di legittimità che aderiscono a questo orientamento suggeriscono, in via tendenziale, l'applicazione dei criteri previsti dall'art. 8 della legge n. 604/1966 (da un minimo di 5 ad un massimo di 12 mensilità di retribuzione).

Pertanto, anche alla luce dei menzionati orientamenti di Codesto Giudice e della Suprema Corte, non v'è chi non veda il diritto dell'odierna ricorrente al risarcimento del danno conseguente all'illegittima successione di contratti di lavoro a termine con la P.A. resistente.

**III. Diritto al riconoscimento dell'anzianità di servizio. Violazione dell'art. 6 del D.lgs. n. 368/2001 nonché della clausola 4 punto 1 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva del 28.06.1999 1999/70/CE. Violazione dell'art. 3 e 36 Cost. Violazione del CCNL di comparto.**

E' pacifico che la sig.ra Rossini Oliva ha percepito esclusivamente la retribuzione iniziale base per la categoria di assunzione, senza mai ricevere alcuna maggiorazione conseguente all'anzianità di servizio maturata dal primo incarico a termine.

La ricorrente ha, quindi, diritto alla ricostruzione della propria carriera con il riconoscimento, ai fini economici e normativi, dell'intero periodo in cui ha lavorato alle dipendenze del Comune di Alcamo con rapporti di lavoro a tempo determinato, compresi gli scatti di anzianità e l'inserimento nelle fasce retributive corrispondenti a quelle del personale a tempo indeterminato appartenente alla medesima categoria.

Si è, dunque, perpetuata una grave ed ingiustificata disparità di trattamento con il personale di ruolo in violazione dell'art. 6 del D.lgs n.

368/2001 che recepisce il principio di non discriminazione di cui alla clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE secondo cui *"Per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive"*.

Il superiore principio di non discriminazione è diretta derivazione dei principi costituzionali di uguaglianza di cui all'art. 3 e di proporzionalità e sufficienza della retribuzione di cui all'art. 36.

L'oggettiva disparità di trattamento che sussiste sotto il profilo retributivo tra personale a tempo determinato ed a tempo indeterminato potrebbe ritenersi giustificata ai sensi della citata Direttiva 1999/70/CE soltanto ove fosse dimostrata l'esistenza di "ragioni oggettive", che tuttavia non possono consistere nel carattere temporaneo del rapporto di lavoro, né nel fatto che il datore di lavoro è una pubblica amministrazione né, infine, nel fatto che il trattamento deteriore dei lavoratori a termine sia previsto da una norma interna generale e astratta (cfr Corte di Appello di Torino, sezione lavoro, sentenza n. 205/2013 del 03.04.2013; idem Corte di Appello di Roma, sezione lavoro, sentenza n. 270/2012).

Ancora, sul punto, la giurisprudenza lavoristica ha precisato che *"Il mancato riconoscimento, ai fini della progressione economica, dell'anzianità maturata nello svolgimento dei successivi contratti di lavoro a termine, si pone in palese violazione dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, attuato dalla direttiva 1999/70 Ce secondo cui - in osservanza al principio di non discriminazione - le condizioni di impiego dei lavoratori a tempo determinato non possono essere meno favorevoli di quelle dei lavoratori a tempo indeterminato per il solo fatto di avere un*



*contratto a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive.”*  
(Tribunale Trieste, sez. lav., 19/09/2012).

Di recente, Codesto Tribunale di Trapani, con sentenza n. 162/2013, ha riconosciuto il diritto alla progressione economica collegata con la maturazione dell'anzianità del servizio prestando che *“Ai dipendenti a tempo determinato è applicato con ogni contratto a termine o proroga di esso, il trattamento economico iniziale, valorizzandosi il fatto che essi non rientrano nell'ambito del personale di ruolo. Occorre vagliare la conformità al diritto comunitario della disciplina convenzionale sinteticamente richiamata...La contrattazione collettiva e la normativa interna in precedenza richiamata, nel fondare il diverso trattamento economico dei lavoratori a termine nel comparto scuola sulla mera circostanza formale dell'essere “non di ruolo” si pone in contrasto con il diritto comunitario, con la conseguenza che la stessa deve essere disapplicata, al fine di consentire all'ordinamento interno di conformarsi a quello comunitario. I ricorrenti hanno pertanto diritto al riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata dalla conclusione del primo contratto a termine fino alla scadenza dell'ultimo, per quelli non immessi al ruolo, e fino all'immissione al ruolo per gli altri (in precedenza indicati e richiamati in dispositivo) da calcolarsi cumulando tra di loro tutti i periodi lavorati dalla conclusione del primo contratto a termine o fino all'immissione a ruolo (per i ricorrenti in precedenza richiamati)...”*.

Da quanto sopra consegue, dunque, il diritto della ricorrente alla ricostruzione della propria carriera, con il riconoscimento ai fini economici e normativi dell'intero periodo in cui ha lavorato alle dipendenze del Comune di Alcamo con rapporti di lavoro a tempo determinato e conseguente condanna dell'Amministrazione convenuta al pagamento delle corrispondenti differenze retributive, ivi compreso eventuali periodi non lavorati per fatto e colpa della p.a. resistente.



Non è secondario poi considerare che la ricorrente è stata costretta a rifiutare e/o non cogliere altre occasioni di lavoro (vedasi comune di Como) perché vincolata alla "precarietà" del rapporto con l'amministrazione oggi resistente.

### PERTANTO

- ritenuto tutto quanto sopra esposto, osservato e dedotto;
- ritenuto quant'altro deriva dal fatto e dalla legge;

### VOGLIA IL GIUDICE UNICO DEL LAVORO DEL TRIBUNALE DI TRAPANI

Fissata l'udienza di comparizione delle parti e la discussione del presente ricorso

- dire e dichiarare ammissibili, proponibili e procedibili le domande tutte avanzate con il presente ricorso e nel merito accoglierlo con qualsiasi statuizione perché fondato in fatto e in diritto, assistito dai relativi presupposti e da prove idonee;
- **IN VIA PRINCIPALE**, accertare e dichiarare la nullità dei contratti di lavoro a termine e/o la inefficacia dei termini ivi apposti, in quanto non conformi a norme imperative sia dell'ordinamento interno che della normativa europea disciplinanti la materia;
- conseguentemente, accertare e dichiarare per i suesposti motivi che tra le parti si è instaurato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a far data dalla stipulazione del contratto di lavoro a tempo determinato, sottoscritto il 6.06.2005, ovvero dal raggiungimento del trentaseiesimo mese di servizio o di quell'altra data che sarà eventualmente accertata in corso di causa e ritenuta più giusta, con riconoscimento di contratto di lavoro a tempo indeterminato di categoria D, psicologa secondo il CCNL enti locali regionali, previa eventuale consulenza contabile;



- in caso di cessazione del contratto e/o delle relative proroghe antecedentemente o nelle more del presente giudizio, condannare la P.A. resistente al pagamento, in favore della ricorrente, di tutte le mensilità maturate dalla data di cessazione dell'ultimo contratto e/o del rapporto lavorativo *inter partes*;

- dire e dichiarare il diritto della ricorrente ad ottenere la equiparazione del proprio trattamento economico a quello del personale assunto a tempo indeterminato e, per l'effetto, il riconoscimento di una retribuzione rivalutata in forza degli aumenti contrattuali e, dunque, il diritto alle differenze retributive tra il percepito e quanto effettivamente spettante, il tutto oltre interessi legali fino al soddisfo;

- in subordine:

dire e dichiarare il diritto della ricorrente al risarcimento del danno, pari a tutte le retribuzioni e a tutti gli istituti contrattuali economici che la stessa avrebbe percepito in costanza di rapporto sino al raggiungimento dei limiti pensionistici, ovvero sino alla data che sarà stabilita in corso di causa, comprensivi di tutte le contribuzioni valide ai fini del trattamento di pensione;

- condannare la P.A. resistente a pagare all'odierna ricorrente il risarcimento del danno pari a tutte le retribuzioni e a tutti gli istituti contrattuali economici che avrebbe percepito in costanza di rapporto sino al raggiungimento dei limiti pensionistici, ovvero sino alla data che sarà stabilita in corso di causa, comprensivi di tutte le contribuzioni valide ai fini del trattamento di pensione, ovvero quell'altra somma che riterrà di giustizia;

- in estremo subordine, condannare la P.A. resistente al risarcimento del danno ex art. 36 D.lgs. 165/2001, nella misura che il G.L. riterrà più congrua.

- condannare al risarcimento del danno da quantificarsi in via equitativa per il danno subito per non avere potuto coltivare altre possibilità di lavoro (perdita di chance);
- condannare la p.a. al pagamento degli interessi legali fino al soddisfo.
- con vittoria di spese e compensi.

In via istruttoria,

ordinare all'amministrazione resistente la consegna di tutte le copie delle buste paga della dott.ssa Daniela Rossini Oliva, riferite all'intero periodo in questione ovvero dal 2005 al 2016 o di quella parte che oggi non possono essere prodotte dalla ricorrente perché non in suo possesso (dal 2005 al 2009 compreso);

nominare consulente tecnico/contabile al fine di quantificare le somme dovute come formulate in domanda

si producono, i seguenti documenti:

1. Copia del Contratto
2. Proroga del contratto fino al 30.6.2015
3. copia della modifica al contratto individuale di lavoro per integrazione oraria;
4. Deliberazione di G.M. n 181
5. Deliberazione n. 11 del 22.1.2016 del Commissario per nuova proroga fino al 31.12.2016;
6. stralcio CCNL di comparto.
7. Copia impugnativa dell'ottobre 2015 e ricevute di r/r
  - A) Disposizioni e autorizzazioni
  - B) Attestazioni e Certificazioni sull'attività della dott.ssa Daniela Rossini Oliva
  - C) contratto di lavoro con il Comune di Como e copia lettera dimissioni



D) copia CUD anni dal 2006 al 2010

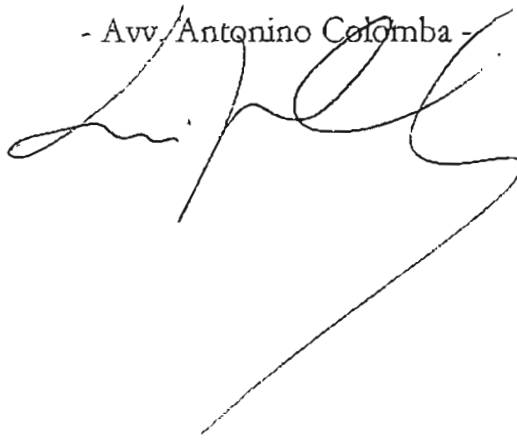
E) copia buste paga (dal 2010 al 2014 e 2015) e altre ci si riserva di produrre ove richieste anche in sede eventuale consulenza contabile (dal 2005 al 2009)

*Si dichiara, ai sensi del D.P.R. n. 115/2202 che la presente controversia ha valore indeterminato.*

*La ricorrente è esente, per ragioni di reddito, dal pagamento del contributo unificato.*

Palermo, 17 marzo 2016

- Avv. Antonino Colomba -

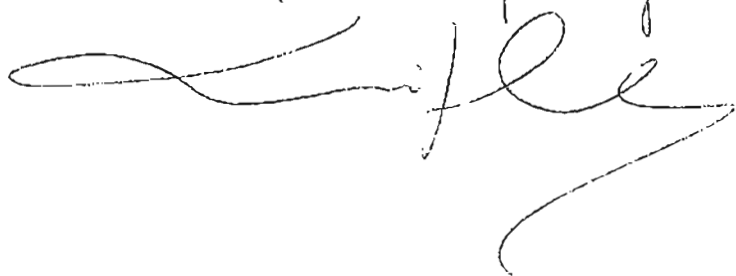
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Colomba', written over the typed name. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.

MANDATO

La sottoscritta Daniela Rossini Oliva, nata a Palermo 4.05.1971 (cf: RSSDNL71E44G273H) residente in Castellammare del Golfo (tp), in via G. Marconi 169, delega ad assisterla, rappresentarla e difenderla, in ogni stadio e fase del presente giudizio, da intraprendere nei confronti del Comune di Alcamo presso il Tribunale di Trapani, sezione lavoro, con ogni potere previsto dalla legge nonché di proporre domanda riconvenzionale, chiamata di terzo e/o in garanzia, l'Avv. Antonino Colomba, riconoscendogli la facoltà di farsi sostituire, di transigere, di rinunciare ed accettare rinunzie, di proporre istanza di fallimento, di quietanzare avendo sin d'ora per rato il suo operato.

Eleggo domicilio presso lo studio dello stesso, in Palermo, viale Regina Margherita 21, con autorizzazione a ricevere comunicazioni e/o notifiche a mezzo pec al seguente indirizzo [antoninocolomba@pecavvpa.it](mailto:antoninocolomba@pecavvpa.it) od al seguente numero fax 091 6517217

Autorizzo, inoltre, il detto avvocato, ai sensi della L. 675/1996 e successive modificazioni ed integrazioni, ad utilizzare i dati personali alla medesima riferiti per la difesa dei miei diritti, ad organizzarli in modo che gli stessi risultino correlati all'incarico conferito.

Daniela Rossini Oliva  
Verso la superiore firma  




ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ

ಬೆಂಗಳೂರು, 15/05/2022

ಪ್ರತಿ,

ಶ್ರೀ [Name], [Address], [City]



[Main body of the letter]

ಶ್ರೀ [Name]

R.G.517 /2016



**Tribunale Ordinario di Trapani**

Letto il ricorso che precede;

visti gli artt. 415 e ss. Cpc.

Il Giudice fissa l'udienza del **17/01/2017** ore **9,30** per la comparizione delle parti e la discussione del ricorso;

opera il ricorrente di notificare alla parte convenuta copia del ricorso e del presente decreto; entro dieci giorni;

avverte la parte convenuta che potrà costituirsi tempestivamente in cancelleria fino a dieci giorni prima dell'udienza come sopra fissata;

avverte le parti che la loro mancata comparizione in sede senza giustificato motivo costituisce comportamento valutabile ai sensi dell'art. 420 r.p.c.

Trapani, 25/03/2016

Il G.L.

Dario Porrovecchio

**TRIBUNALE DI TRAPANI**  
**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE**  
Trapani 517/16  
Cancelliers  
Diana Bongiorno  
Dott. Est. D

Tribunale di Trapani

UNET

Ad istanza come in atti io sottoscritto  
il su intestato ufficio ho notificato

COMUNE DI ALCANTARA

Residenza/domicilio/dimora:

PIAZZA GIULIO I ALCANTARA

mediante consegna di copia a mano diffuse

sig. re Comune Alcantara

in esemplare

Alcantara 15/04/16

L'UFFICIALE GIUDIZIARIO  
Gentile Silvana