

**Civile Sent. Sez. L Num. 16336 Anno 2017**

**Presidente: NAPOLETANO GIUSEPPE**

**Relatore: TRICOMI IRENE**

**Data pubblicazione: 03/07/2017**

**SENTENZA**

sul ricorso 16302-2011 proposto da:

BALDESSARI SILVANA BLDSVN57L71L378E, BERLANDA MARTA  
BRLMRT63B52B006B, BERTOLINI FLAVIO BRTFLV66C16L378R,  
BOLLICH PIERPAOLO BLLPPL67T02B006Y, BRIDI LOREDANA  
BRDLDN56M43L378R, DALLAPICCOLA CLAUDIA  
DLLCLD56A66A952Z, DEMATTE' PAOLO DMTPLA47M16H612A,  
FADANELLI PATRIZIA FDNPRZ61A56L378J, FAES MAURO  
FSAMRA55L21Z102C, FRASSON GIUSEPPINA  
FRSGPP58E68L378J, GIOVINAZZO LIDIA GVNLDI54M42I725K,  
GRAZIOLA SERGIO GRZSRG57L26H612A, LA GATTA MARIA  
LGTMRA53E42G812F, LANZETTA MARIA LNZMRA50R51C659Z,

2017

493

MALFER ARMANDO MLFRND52R14L378D, MARTELLO CATELLO  
MRTCLL66R15H892T, MORI GIUSEPPINA MROGPP53R67L259D,  
MURATORE MARIA ANTONINA MRTMNT57C47D009P, PASSANTE  
MARCELLA PSSMCL58D43I930D, PERGOL FABIO  
PRGFBA47C14E614W, PESCADOR DANIELA PSCDNL56A54F056Q,  
PIEROTTI LOREDANA PRTLDN60L63B006K, PISA ROBERTA  
PSIRRT52P70L378Y, RIGOTTI SILVIA RGTSLV49E60E658S,  
TAIT GIANCARLO TTAGCR47L03F183F, TRAPASSO RITA  
TRPRTI67E48H742E, VALENTINI MARCELLO  
VLNMCL56L25L378V, WIDMANN LUCIA WDMLCU56H69L378E,  
ZANNETTI PAOLA ANTONIA ZNNPNT56A47E630S,  
elettivamente domiciliati in ROMA, VIA L.G. FARAVELLI  
22, presso lo studio dell'avvocato ARTURO MARESCA,  
che li rappresenta e difende unitamente all'avvocato  
FILIPPO VALCANOVER, giusta delega in atti;

- **ricorrenti** -

**contro**

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA C.F. 80224030587, in  
persona del Ministro pro tempore, rappresentato e  
difeso dall'AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO presso i  
cui Uffici domicilia in ROMA, ALLA VIA DEI  
PORTOGHESI, 12 ope legis;

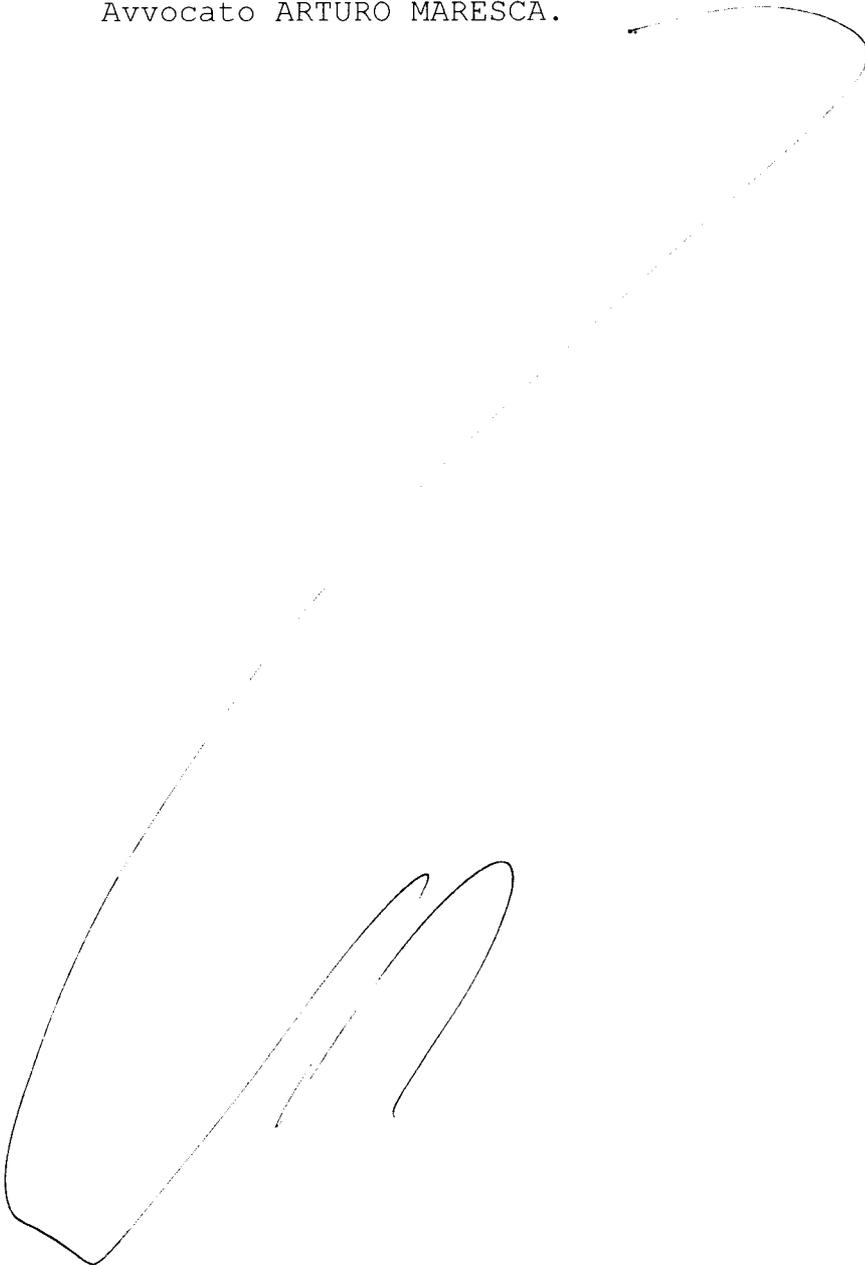
- **controricorrente e ricorrente incidentale** -

avverso la sentenza n. 43/2010 della CORTE D'APPELLO  
di TRENTO, depositata il 18/06/2010 r.g.n. 71/2009;  
udita la relazione della causa svolta nella pubblica

udienza del 02/02/2017 dal Consigliere Dott. IRENE  
TRICOMI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore  
Generale Dott. RITA SANLORENZO, che ha concluso per  
l' accoglimento ricorso principale, rigetto ricorso  
incidentale;

udito l'Avvocato MARCO MAGAGLIO per delega verbale  
Avvocato ARTURO MARESCA.

A large, stylized handwritten signature or scribble in black ink, consisting of several overlapping loops and curves, positioned diagonally across the lower half of the page.

## FATTI DI CAUSA

1. La Corte d'Appello di Trento, con la sentenza n. 43 del 2010, ha rigettato sia l'appello principale proposto da Baldessari Silvana e altri, nei confronti del Ministero della giustizia, sia l'appello incidentale proposto dal Ministero della giustizia nei confronti dei lavoratori, entrambi avverso la sentenza emessa tra le parti dal Tribunale di Trento il 16 luglio 2009 n. 162.

2. Come riferito nella sentenza di secondo grado, il ricorso introduttivo del giudizio (depositato il 1° dicembre 2008) era stato promosso dai suddetti lavoratori assunti dal Ministero della giustizia con contratto a tempo determinato per la durata di 18 mesi, *ex lege* n. 242 del 2000, termine prorogato da ultimo ai sensi dell'art. 1, comma 519, della legge 296 del 2006.

3. I ricorrenti avevano dedotto l'illegittimità della successione dei contratti a termine per contrasto con l'art. 4 del d.lgs. n. 368 del 2001, a partire dal secondo rinnovo, e chiedevano, anche se la violazione della disposizione da parte di pubbliche amministrazioni non poteva comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, la condanna del Ministero della giustizia al risarcimento del danno e alla corresponsione delle indennità di cui all'art. 5 del d.lgs. n. 368 del 2001, con conseguente regolarizzazione della posizione contributiva e previdenziale.

3.1. La sentenza di appello espone, altresì, che il Ministero della giustizia aveva chiesto il rigetto delle domande, sostenendo che le proroghe disposte *ex lege* derogavano al d.lgs. n. 368 del 2001, in ragione di fonti dello stesso rango di quest'ultimo.

L'Amministrazione, nel giudizio di primo grado, quindi, come si legge nella sentenza oggetto del presente ricorso per cassazione, osservava che tutti i dipendenti erano stati nel frattempo stabilizzati con contratti di lavoro a tempo indeterminato, e che non vi era contrasto con la direttiva comunitaria in ragione delle circostanze che avevano determinato

i rinnovi, sia per le finalità del giudice unico, sia per salvaguardare le aspettative dei lavoratori impiegati in lavori socialmente utili.

Escludeva la possibilità di applicare l'art. 5 del d.lgs. n. 368 del 2001, perchè i commi 1 e 2 dello stesso non potevano essere scissi.

Doveva applicarsi l'art. 36 del d.lgs. 165 del 2001, con onere dei lavoratori di provare il danno, che era tuttavia inesistente in ragione della stabilizzazione dei contratti *ex tunc*, che costituiva risarcimento in forma specifica.

4. Il Tribunale di Trento, con la sentenza n. 162 del 2009:

riteneva che la fattispecie in esame non doveva essere ricondotta alla disciplina di cui al d.lgs. n. 368 del 2001, poiché la proroga dei contratti in questione trovava la propria fonte in una disciplina derogatoria al suddetto decreto legislativo, di grado paritetico;

riteneva sussistere il contrasto con la direttiva comunitaria, atteso che le proroghe non trovavano giustificazione in ragioni obiettive, poichè le norme prorogavano di volta in volta, *sic et simpliciter*, il termine di durata dei contratti;

escludeva la trasformazione;

riteneva non applicabile l'art. 5 del d.lgs. 368 del 2001, richiamando, invece, l'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001;

afferitava che, nella specie si era verificata la nullità dell'intero contratto, per cui la fattispecie avrebbe dovuto essere sussunta sotto la tutela di cui all'art. 2126 cod. civ. (mansioni effettivamente svolte) ma che non vi era domanda in merito.

La tutela ex art. 36 d.lgs. n. 165 del 2001 era aggiuntiva rispetto a quella ex art. 2126 cod. civ., e poteva dare luogo a risarcimento qualora vi fosse la prova dei danni, prova nella specie non dedotta.

5. Entrambe le parti ricorrevano in appello.



I lavoratori chiedevano la condanna al risarcimento dei danni anche ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. n. 368 del 2001.

Il Ministero chiedeva l'integrale rigetto delle domande dei lavoratori.

6. La Corte d'Appello, confermava la sentenza di primo grado con diversa motivazione circa l'illegittimità delle proroghe.

7. Affermava che i successivi contratti a termine erano in contrasto con la direttiva europea 1999/70/CE.

Le norme che avevano prorogato il contratto iniziale non potevano ritenersi sostanzialmente abrogatrici della disciplina dei contratti a termine come dettata dal d.lgs. n. 368 del 2001, attuativo della direttiva 1999/70/CE; ciò nel senso che fermi restando i requisiti richiesti nel d.lgs. n. 368 del 2001, le disposizioni legislative avevano previsto una deroga, limitata ad una categoria di contratti, alla previsione del divieto di proroghe del termine.

Le norme di proroga, quindi, non legittimavano il Ministero ad una proroga reiterata e senza alcuna ragione giustificatrice, dovendo l'Amministrazione verificare la presenza di esigenze di carattere obiettivo, da esplicitare in sede di proroga dei vari rapporti di lavoro.

L'Amministrazione, nel prorogare i vari contratti, avrebbe dovuto indicare la sussistenza di ragioni obiettive, come imposto dall'art. 4 del d.lgs. 368 del 2001.

Né le ragioni obiettive potevano trarsi *ex lege*, in ragione del tenore delle norme di proroga.

La Corte d'Appello riteneva, infine, estranea alla previsione normativa la finalità di politica sociale di assorbimento del fenomeno dei lavoratori socialmente utili, atteso che i lavoratori, peraltro, venivano attinti ai fini della stipula dell'iniziale contratto dalla categoria LSU.

8. Il giudice di secondo grado escludeva l'applicabilità della disciplina risarcitoria di cui al d.lgs. n. 368 del 2001 e affermava



che occorreva fare riferimento all'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Riteneva nuova prospettazione inammissibile la tesi del Ministero che si sarebbe trattato di un unico rapporto di lavoro che avrebbe reso inapplicabile la clausola n. 5. dell'Accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, comunque non fondata, attesa la stipula di un primo contratto per 18 mesi.

9. La Corte d'Appello escludeva l'applicabilità art. 5 del d.lgs. n. 368 del 2001, e riteneva che il risarcimento del danno ex art. 36 del T.U., fosse sanzione adeguata, non richiedendosi che la misura sanzionatoria per essere adeguata dovesse prescindere dalla necessità di prova del danno.

Non riconosceva, tuttavia, il risarcimento poiché era mancata l'allegazione e la prova circa il deterioramento della qualità della vita in ragione della illegittima reiterazione dei contratti termine.

10. Per la cassazione della sentenza resa in grado di appello ricorrono i lavoratori con due motivi di impugnazione.

11. Resiste il Ministero della giustizia con controricorso e ricorso incidentale articolato in un motivo.

12. I lavoratori in prossimità dell'udienza pubblica del 23 novembre 2016 depositavano memoria.

13. In esito alla trattazione della causa alla suddetta udienza, la Corte con ordinanza del 23 novembre 2016, ritenuta la necessità di un approfondimento in relazione alla questione di stabilizzazione e alla recente sentenza dei lavoratori della scuola, rinviava la causa all'udienza del 2 febbraio 2017 ed autorizzava le parti a depositare memorie nei termini di legge.

14. In prossimità dell'udienza pubblica i lavoratori depositavano memoria, con la quale deducevano la non comparabilità della fattispecie in esame con quella relativa ai contratti a termine del personale docente e ATA.



Richiamavano Cass., SS.UU., n. 5072 del 2016, e chiedevano l'applicazione dell'art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010.

### **RAGIONI DELLA DECISIONE**

1. Con il primo motivo del ricorso principale è prospettata, ai sensi dell'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., la violazione e falsa applicazione dell'art. 5 del d.lgs. n. 368 del 2001, anche in relazione alla direttiva 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE del Consiglio (Direttiva del Consiglio relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato) ed all'allegato Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

I ricorrenti premettono che sono risultati vittoriosi in relazione alla domanda di declaratoria di illegittimità dei contratti a termine in questione, essendo stata affermata quest'ultima dalla Corte d'Appello, sia in relazione alla disciplina comunitaria, sia a quella nazionale.

Quindi, quanto al risarcimento del danno, in ragione di tale statuizione, la Corte d'Appello avrebbe dovuto fare applicazione dell'art. 5, commi 1 e 2, del d.lgs. 368 del 2001, ritenendo scindibile la norma stessa.

In assenza di un rimedio per il ripristino in forma specifica l'ordinamento deve prevedere un rimedio in forma risarcitoria (sentenza CGUE causa C-53/04, Marrosu e Sardino), come quello previsto dall'art. 5, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 368 del 2001, che quantifica il risarcimento dei danni dovuti dal datore di lavoro.

Tale sanzione dovrebbe avere applicazione per tutta la durata del rapporto atteso che, in mancanza di conversione automatica, l'illegittimità del comportamento datoriale si protrae fino alla formalizzazione volontaria da parte del datore di lavoro a tempo indeterminato del rapporto stesso.

Un'interpretazione che escluda il risarcimento per tutto il periodo del perdurare dell'illecito sarebbe contraria al diritto comunitario, sicchè dovrebbe operare l'interpretazione conforme e dovrebbero esser disapplicate le norme incompatibili con il diritto comunitario (sentenza CGUE, causa C-212/04, Adeneler e altri).

Da ciò ad avviso dei ricorrenti emergeva la non divisibilità dell'argomentazione interpretativa della Corte d'Appello di Trento che ha ritenuto che la scissione dei due commi dell'art. 5 citato introdurrebbe, di fatto, una sanzione diversa da quella normativamente prevista nel suddetto art. 5.

Ed infatti, un'interpretazione estensiva della disposizione è richiesta dalla normativa comunitaria, anche considerato il contenuto precettivo dell'art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001, che salvaguarda "responsabilità e sanzione", imposta dal diritto comunitario secondo i criteri individuati dalla Corte di giustizia.

La mera previsione di ottenere il risarcimento del danno rigorosamente provato ed allegato secondo i criteri della responsabilità civile, come affermato dalla Corte d'Appello, negando l'operatività dell'art. 5 del d.lgs. n. 368 del 2001, non solo priverebbe i lavoratori di effettiva tutela ma sarebbe inidonea a dissuadere dall'abusivo ricorso al contratto a termine.

2. Con il secondo motivo di ricorso i lavoratori censurano la statuizione della Corte d'Appello che ha disatteso il terzo motivo di appello con cui lamentavano che il giudice di primo grado avesse considerato non allegato né provato il lamentato danno (oltre alla richiesta di applicazione dell'art. 5 del d.lgs. n. 368 del 2001), e rilevando che non si è verificato il passaggio in giudicato delle statuizioni di prime cure circa la non corresponsione del risarcimento del danno, hanno chiesto l'applicazione dell'art. 32, commi 5 e 7, della legge n. 183 del 2010, entrato in vigore successivamente alla sentenza emessa dal Tribunale di Trento, richiesta reiterata con la memoria depositata in prossimità dell'udienza pubblica.



3. Con il motivo del ricorso incidentale, l'Amministrazione ha dedotto violazione e/o erronea interpretazione ed applicazione della direttiva comunitaria n. 1999/70/CE, e delle leggi n. 448 del 2001, n. 289 del 2002, n. 350 del 2003, n. 311 del 2004, n. 266 del 2005 e n. 296 del 2006, ai sensi dell'art. 360, n. 3, cod. proc. civ.

3.1. Il Ministero prospetta la legittimità dei contratti a termine in questione, in ragione del quadro normativo nazionale e comunitario, in quanto dalle leggi di proroga emergeva sia il collegamento funzionale con le ragioni obiettive di cui alla prima previsione normativa, sia il perseguimento di finalità di politica sociale, consistito (a partire dalla legge n. 296 del 2006) nel piano di stabilizzazione e di assorbimento dei lavoratori precari.

Espone la difesa dello Stato che appare legittimo, in relazione alle esigenze particolari degli specifici settori di attività e/o della categorie di lavoratori considerate, quanto stabilito dal legislatore con le disposizioni di proroga e la trasformazione in rapporti di lavoro a tempo determinato mediante procedure di stabilizzazione.

La legge n. 242 del 2000 intendeva rafforzare con effetto immediato, attingendo ai lavoratori socialmente utili, il personale per garantire l'attuazione della riforma che ha istituito il giudice unico di primo grado.

Le assunzioni previste avvenivano in attesa della revisione delle piante organiche del Ministero. Le successive proroghe facevano espresso riferimento a tale momento genetico, con motivazione *per relationem*.

Da ciò si argomenta anche l'unicità del rapporto di lavoro a tempo determinato (ma non si censura la ritenuta novità della deduzione in appello).

A ciò si aggiungeva che l'ultima proroga era stata prevista in ragione della definitiva stabilizzazione, di cui avevano beneficiato i ricorrenti.

L'Amministrazione ricorda infine la successione dei progetti LSU e una serie di provvedimenti normativi che, in altri settori, hanno riguardato la medesima categoria di lavoratori.

4. L'esame del motivo del ricorso incidentale del Ministero ha priorità logico giuridica rispetto all'esame dei motivi del ricorso principale dei lavoratori.

Il motivo del ricorso incidentale non è fondato.

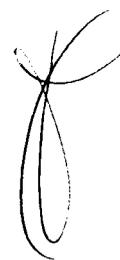
4.1. La Corte d'Appello correttamente ha statuito la illegittimità delle proroghe successive dei contratti di lavoro a tempo determinato in questione.

5. In via preliminare, è opportuno riepilogare il quadro normativo in cui si collocano i contratti in questione.

5.1. L'art. 1, comma 2, della legge 18 agosto 2000, n. 242, in attesa della revisione delle piante organiche, al fine di garantire, in particolare, la piena attuazione del decreto legislativo n. 51 del 1998, istitutivo del giudice unico di primo grado, ove richiesto da carenze di organico presso i vari uffici giudiziari, ha previsto che il Ministero della giustizia poteva provvedere, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, alla stipulazione di contratti a tempo determinato per diciotto mesi, prioritariamente, per i lavoratori impegnati in lavori socialmente utili, relativamente a progetti aventi scadenza massima successiva al 1° aprile 2000, ovvero impegnati nei lavori socialmente utili nelle sedi periferiche della giustizia minorile ovvero utilizzati per progetti di utilità collettiva presso uffici giudiziari su autorizzazione del Ministero della giustizia (citato art.1, comma 2, lettera a).

Detti contratti, venivano successivamente prorogati in ragione di diverse disposizioni di legge, di seguito in sintesi riportate.

5.2. L'art. 19, comma 1, della legge n. 448 del 2001, prevedeva che il Ministero della giustizia, nei limiti delle spese sostenute nell'anno 2001 per i rapporti di lavoro a tempo determinato, era autorizzato ad avvalersi, fino al 31 dicembre



2002, del personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera a), della legge 18 agosto 2000, n. 242.

5.3. L'art. 34 della legge n. 289 del 2002, al comma 19, autorizzava, tra l'altro, anche il Ministero della giustizia, ad avvalersi, sino al 31 dicembre 2003, del personale in servizio con contratti di lavoro a tempo determinato, prorogati ai sensi dell'articolo 19, comma 1, della legge n. 448 del 2001.

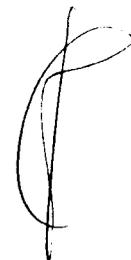
5.4. L'art. 3, comma 62 della legge n. 350 del 2003, autorizzava il Ministero della giustizia ad avvalersi, sino al 31 dicembre 2004, del personale in servizio con contratti di lavoro a tempo determinato, prorogati ai sensi dell'articolo 34, comma 19, della legge 27 dicembre 2002, n. 289.

5.5. Il comma 117 dell'art. 1 della legge n. 311 del 2004 autorizzava il Ministero della giustizia ad avvalersi, sino al 31 dicembre 2005, del personale in servizio con contratti di lavoro a tempo determinato, prorogati ai sensi dell'articolo 3, comma 62, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

5.6. L'art. 1, comma 237, della legge n. 266 del 2005, stabiliva che, tra l'altro, il Ministero della giustizia era autorizzato ad avvalersi, fino al 31 dicembre 2006, del personale in servizio con contratti di lavoro a tempo determinato, prorogati ai sensi dell' articolo 1, comma 117, della legge 30 dicembre 2004, n. 311.

5.7. Infine l'art. 1, comma 519, della legge n. 296 del 2006, nel prevedere un programma di stabilizzazione del personale a tempo determinato, stabiliva che le Amministrazioni continuavano ad avvalersi del personale di cui al medesimo comma già assunto con contratti a termine come specificato, nelle more della conclusione delle procedure di stabilizzazione.

6. La Corte di giustizia dell'Unione Europea ha più volte affermato che sarebbe difatti incompatibile con gli obblighi che derivano dalla natura stessa del diritto dell'Unione qualsiasi



disposizione di un ordinamento giuridico nazionale o qualsiasi prassi, legislativa, amministrativa o giudiziaria, la quale porti ad una riduzione dell'efficacia del diritto dell'Unione per il fatto di negare al giudice competente ad applicare questo diritto il potere di compiere, all'atto stesso di tale applicazione, tutto quanto è necessario per disapplicare le disposizioni legislative nazionali che eventualmente ostino alla piena efficacia delle norme dell'Unione (decisioni causa C-106/77, Simmenthal; causa C-213/89, Factortame Ltd e altri; nonché, causa C-617/10, Åkerberg Fransson).

7. Viene in rilievo la clausola 5, punto 1, lettera a), dell'Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato - allegato alla direttiva 28 giugno 1999, n. 1999/70/CE del Consiglio - secondo cui, 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».

7.1. La clausola 5 prevede misure di prevenzione degli abusi. La clausola indica alternativamente le misure idonee a prevenire gli abusi, ed è comunque elastica perchè consente "misure equivalenti" ad una di queste appena indicate, come affermato da Cass., SS.UU., n. 5072 del 2016.



8. La Corte di giustizia ha affermato che la direttiva 1999/70/CE e l'Accordo quadro ad essa allegato devono essere interpretati nel senso che essi si applicano ai contratti e rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le Amministrazioni e gli altri Enti del settore pubblico (decisioni causa C-177/10, Rosado Santana; causa C-53/04, Marrosu e Sardino; causa C-212/04, Adeneler).

9. Nella sentenza CGUE causa C-268/06, Impact contro Minister for Agriculture and Food e altri (domanda di pronuncia pregiudiziale proposta dal Labour Court), al paragrafo 70, si legge «la clausola 5, punto 1, dell'Accordo quadro, imponendo agli Stati membri l'adozione effettiva e vincolante di almeno una delle misure elencate in tale disposizione e dirette a prevenire l'utilizzo abusivo di una successione di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato, qualora il diritto nazionale non preveda già misure equivalenti (...), assegna agli Stati membri un obiettivo generale, consistente nella prevenzione di tali abusi, pur lasciando ad essi la scelta dei mezzi per conseguirlo».

Analoghe considerazioni nella sentenza CGUE causa C-378/380/07, Angelidaki, «rientra nel potere discrezionale degli Stati membri ricorrere, al fine di prevenire l'utilizzo abusivo di contratti di lavoro a tempo determinato, ad una o più tra le misure enunciate in tale clausola o, ancora, a norme equivalenti in vigore, purché tengano conto delle esigenze di settori e/o di categorie specifici di lavoratori. Peraltro, non è possibile determinare in maniera sufficiente la protezione minima che dovrebbe comunque essere attuata in virtù della clausola 5, n. 1, dell'accordo» (par. 196).

10. La CGUE ha poi affermato che l'esistenza di una «ragione obiettiva» ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'Accordo quadro esclude in linea di principio, l'esistenza di un abuso, a meno che un esame globale delle circostanze sottese al rinnovo dei contratti o dei rapporti di lavoro a tempo determinato

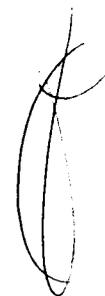
di cui trattasi riveli che le prestazioni richieste del lavoratore non corrispondono ad una mera esigenza temporanea (causa C-586/10, Küçük, par. 51).

11. La direttiva ha avuto attuazione con il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, applicabile *ratione temporis*.

12. Va ricordato, infatti, che il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", all'art. 55, comma 1, lettera b), ha abrogato «il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 salvo quanto previsto al comma 2 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122».

13. L'art. 1 del d.lgs. n. 368 del 2001, nel testo applicabile *ratione temporis*, anteriore alle modifiche apportate dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247, al comma 1, stabiliva «È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo».

L'art. 4 del d.lgs. n. 368 del 2001, applicabile *ratione temporis*, anteriore alle modifiche apportate dalla legge n. 92 del 2012, stabiliva «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 la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca 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»; il successivo comma 2 prevedeva che «L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano



l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro».

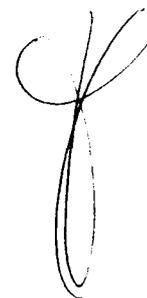
14. Nella specie, la disciplina dettata dalla legge n. 242 del 2000, pone in evidenza la sussistenza di una ragione organizzativa, transitoria, connessa all'attuazione di una complessa riforma ordinamentale, l'istituzione del giudice unico di primo grado, per cui legittimamente venivano previsti e stipulati i relativi contratti a termine.

15. Le successive disposizioni, già sopra richiamate, si limitavano ad autorizzare l'Amministrazione ad avvalersi, con le scadenze indicate, del personale così assunto, dando luogo a successive proroghe dei contratti a termine inizialmente conclusi ai sensi della legge n. 242 del 2000.

Dette disposizioni di proroga, in ragione di una interpretazione eurocompatibile e costituzionalmente orientata delle stesse, non derogano, come fonte di pari grado, al d.lgs. n. 368 del 2001, nelle more adottato dal legislatore, ma operano proprio nel contesto di legalità e di compatibilità comunitaria, delineato dal medesimo decreto legislativo.

16. Le norme di proroga in questione, quindi, in quanto da applicare nel quadro normativo delineato dal d.lgs. n. 368 del 2001, non si prestano sia pure sotto il mero profilo della non manifesta infondatezza, a dubbi di costituzionalità in relazione alla clausola 5, comma 1, lettera a), dell'Accordo quadro (per il tramite dell'art. 117, primo comma, Cost.), in quanto non escludono che la proroga dei contratti andasse disposta considerando i principi sanciti dal d.lgs. n. 368 del 2001, che aveva recepito nell'ordinamento la disciplina comunitaria.

17. La mera autorizzazione ad avvalersi del personale in precedenza assunto a termine *ex lege* n. 242 del 2000 e, di volta in volta, in base alla successiva disposizione di proroga, non esonerava il datore di lavoro pubblico, per darvi corso legittimamente, dall'osservanza delle previsioni di cui all'art. 4



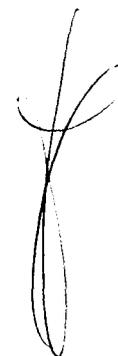
del d.lgs. n. 368 del 2001, in particolare con riguardo al limite temporale, alla sussistenza di ragioni oggettive e alla riferibilità alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto era stato stipulato a tempo determinato, elementi che avrebbero dovuto risultare dai singoli contratti e il cui onere della prova grava sul datore di lavoro, nella specie il Ministero che non ha offerto deduzioni e allegazioni in tal senso.

Ciò trova conferma in quanto affermato dalla CGUE con la sentenza del 14 settembre 2016, causa C-16/15, Pérez López (par. 39) «una disposizione nazionale che si limitasse ad autorizzare, in modo generale ed astratto, attraverso una norma legislativa o regolamentare, il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato successivi, non sarebbe conforme agli obblighi precisati al precedente punto della presente sentenza», e cioè che la nozione di ragione obiettiva (come, peraltro, già enunciato nelle sentenze Angelidaki, Küçük, nonché Márquez Samohano, causa C-190/13) «deve essere intesa nel senso che si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività e, pertanto, tali da giustificare, in quest'ultimo peculiare contesto, l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Dette circostanze possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro» (sentenza Pérez López, par. 38).

18. Il ricorso incidentale deve essere rigettato.

19. Anche i motivi del ricorso principale, che devono essere trattati congiuntamente in ragione della loro connessione, non sono fondati.

20. Va esaminata, nella trattazione degli stessi, l'eccezione del Ministero della giustizia del rilievo della intervenuta



stabilizzazione dei lavoratori in relazione alla domanda risarcitoria.

Tale circostanza non è contestata da quest'ultimi, che nella memoria depositata in prossimità dell'udienza pubblica hanno affermato che, successivamente al deposito del ricorso, venivano assunti dall'Amministrazione convenuta, all'esito di una procedura concorsuale di stabilizzazione.

21. Occorre ricordare che le Sezioni Unite, con la citata sentenza n. 5072 del 2016, hanno affermato che «la clausola 5 nulla dice quanto alle conseguenze dell'eventuale abuso la cui disciplina pertanto è interamente rimessa alla discrezionalità del legislatore nazionale in un ampio e non definito spettro di alternative. La prevenzione dell'abuso implica una reazione con connotazioni, in senso lato, sanzionatorie dell'abuso stesso».

Le Sezioni Unite hanno, quindi, rilevato che in ordine alle stesse «lo spettro è ampio ed ampia è la discrezionalità del legislatore nazionale vincolato solo al parametro delle "misure equivalenti": al fine della compatibilità comunitaria la reazione "sanzionatoria" dell'ordinamento interno deve avere una forza dissuasiva non inferiore alle misure di prevenzione degli abusi previste dalla clausola 5 citata».

Si è poi chiarito che «il lavoratore a termine nel pubblico impiego, se il termine è illegittimamente apposto, perde la chance della occupazione alternativa migliore e tale è anche la connotazione intrinseca del danno, seppur più intenso, ove il termine sia illegittimo per abusiva reiterazione dei contratti» (citata sentenza n. 5072 del 2016).

22. Alla luce dei richiamati principi, la previsione dell'art. 1, comma 519, della legge n. 296 del 2006, relativa alla stabilizzazione dei lavoratori precari, cui si dava corso per l'Amministrazione giudiziaria, con specifica procedura (cfr., Avviso relativo alla stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato ai sensi della legge n. 242/2000, ex/L.S.U., art. 1,

commi 521 e 519, legge n. 296/2006, di cui al bando pubblicato sulla G.U., 4ª Serie Speciale - Concorsi ed Esami n. 4 del 15 gennaio 2008, richiamato dai ricorrenti nella memoria depositata in prossimità dell'udienza pubblica del 2 febbraio 2017) attraverso l'operare dei pregressi rapporti di lavoro a termine per cui è causa, e dunque, l'effettiva intervenuta stabilizzazione, su cui le parti convengono, integra misura equivalente alla luce dei principi enunciati dalle Sezioni Unite con la citata sentenza n. 5072 del 2016, idonea a sanzionare debitamente l'abuso, atteso che i soggetti lesi dall'abusivo ricorso ai contratti a termine in questione hanno, comunque, ottenuto, in ragione della procedura di stabilizzazione, il medesimo "bene della vita" per il riconoscimento del quale hanno agito in giudizio.

In particolare, si può rilevare che il suddetto bando riguardava l'avvio della procedura per la stabilizzazione delle persone assunte a tempo determinato ai sensi della legge n. 242 del 2000, già lavoratori socialmente utili ovvero impegnati in progetti di utilità collettiva promossi dagli enti locali presso gli uffici giudiziari ed in servizio presso l'amministrazione giudiziaria, coerentemente con l'avvenuta stipula dei contratti ex art. 1, comma 2, della legge n. 242 del 2000, in attesa dell'attuazione della revisione delle piante organiche, verificando eventuali carenze, e della copertura delle vacanze (art.1, comma 1, della legge n. 242 del 2000).

L'art.1, comma 519, della legge 296 del 2006, a sua volta, nel disporre la proroga nelle more della stabilizzazione, si riferiva alla «stabilizzazione a domanda del personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge».



Né l'equivalenza degli effetti potrebbe in sede di legittimità essere contestata sul rilievo che anche il ritardo nel conseguimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è risarcibile, occorrendo che l'originaria formulazione della domanda nel giudizio di merito sia prospettata in questi termini, circostanza che nella specie non risulta dedotta.

23. Non può trovare applicazione, pertanto, il risarcimento del danno previsto dall'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, con esonero dall'onere probatorio nella misura e nei limiti di cui alla legge 4 novembre 2010, n. 183, art. 32, comma 5, e quindi nella misura pari ad un'indennità onnicomprensiva tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nella legge 15 luglio 1966, n. 604, art. 8, come chiesto dai lavoratori (Cass., SS.UU., n. 5072 del 2016).

24. Venuta meno l'agevolazione probatoria rimane impregiudicata, in applicazione dei principi affermati dalle SS.UU. nella richiamata sentenza n. 5072 del 2016, la possibilità del lavoratore che si ritenga leso dalla illegittima reiterazione di assunzioni a tempo determinato di allegare e provare danni ulteriori e diversi rispetto a quelli "risarciti" dalla stabilizzazione, con la precisazione che l'onere della prova di siffatti danni ulteriori grava sul lavoratore, non operando il suddetto beneficio della prova agevolata e che detti ulteriori danni non possono identificarsi con quelli "da mancata conversione e quindi da perdita del posto di lavoro" (citata decisione delle SS.UU.).

25. Nella specie, tuttavia, la statuizione della Corte d'Appello del mancato assolvimento dell'onere di allegazione e prova da parte dei lavoratori in ordine al deterioramento della qualità della vita, in quanto lo stesso veniva prospettato solo con il richiamare le finalità della direttiva, non ha costituito oggetto di specifica censura.

26. Entrambi i ricorsi devono essere rigettati.



27. Le spese del presente giudizio di legittimità sono compensate tra le parti in ragione della reciproca soccombenza.

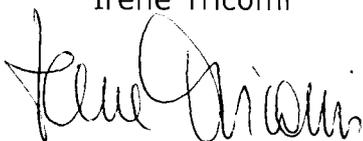
**P.Q.M.**

La Corte rigetta i ricorsi. Compensa tra le parti le spese del presente giudizio.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 2 febbraio 2017.

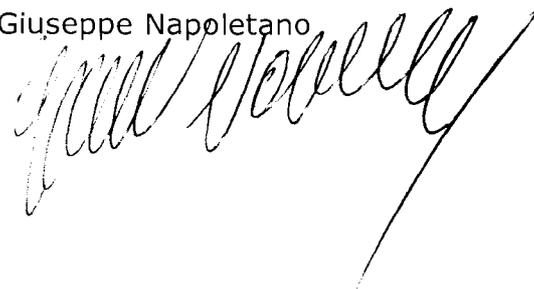
Il Consigliere estensore

Irene Tricomi

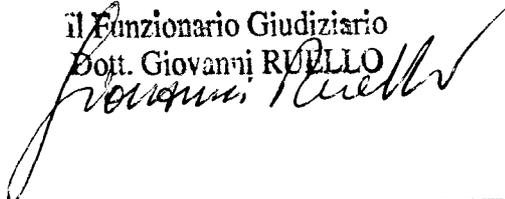


Il Presidente

Giuseppe Napolitano



Il Funzionario Giudiziario  
Dott. Giovanni RUELLO



**CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE**  
IV Sezione **LAVORO**