



AULA 'B'

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

OGGETTO: PUBBLICO IMPIEGO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

LUCIA TRIA	- Presidente -	
ANNALISA DI PAOLANTONIO	- Consigliere -	R.G.N. 21753/2018
ANDREA ZULIANI	- Consigliere -	Cron.
ROBERTO BELLE'	- Consigliere -	CC - 03/10/2023
MARIA LAVINIA BUCONI	- Consigliere Rel. -	

ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

sul ricorso iscritto al n. 21753/2018 R.G. proposto da:

RAIA SALVATORE, MINIERI GIUSEPPE, NASTI FELICE, PASCARIELLO GIOVANNI E DE MARINIS BLANDISIO, rappresentati e difesi dall'Avv. MARIA LAURA LAUDADIO ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Roma, Via Valadier n. 44;

-ricorrente-

contro

COMUNE DI SANT'ANASTASIA, in persona del Sindaco *pro tempore*, rappresentato e difeso dall'Avv. ANTONIETTA COLANTUONI, con domicilio digitale come da pec Registri giustizia;

-controricorrente-



avverso la sentenza n. 6764/2017 della Corte d'Appello di Napoli, pubblicata in data 09.01.2018, N.R.G. 4118/2016.

Udita la relazione svolta nella camera di consiglio del 03.10.2023 dal Consigliere dott.ssa MARIA LAVINIA BUCONI.

FATTO

1. La Corte d'appello di Napoli ha rigettato l'appello proposto da Salvatore Raia, Giuseppe Minieri, Felice Nasti, Giovanni Pascariello e Blandisio De Marinis, vigili motociclisti assunti dal Comune di Sant'Anastasia in forza di contratti a tempo determinato dal 16.4.2006 (per il Pascariello dal 16.3.2008) avverso la sentenza del Tribunale di Nola che aveva dichiarato inammissibili le loro domande di risarcimento del danno per illegittima stipulazione e reiterazione dei contratti ed aveva rigettato le restanti domande, volte ad ottenere l'accertamento dell'illegittima reiterazione dei suddetti contratti, la conversione dei medesimi e la condanna del Comune al risarcimento dei danni da perdita di chance e da mancata stabilizzazione, nonché il pagamento delle retribuzioni relative al periodo dal 10.1.2011 al 9.3.2011.

2. La Corte territoriale considerava irrilevante la verifica dell'illegittimità dell'apposizione dei termini apposti ai contratti, sia ai fini della conversione, preclusa nell'impiego pubblico, sia ai fini del risarcimento del danno, in quanto le parti in data 30.12.2010 avevano stipulato un accordo aziendale in cui avevano previsto la stipula di un contratto a tempo determinato part-time al 50% per un periodo massimo di sei mesi non consecutivi e non prorogabili.

3. Evidenziava che nel suddetto verbale i lavoratori avevano dichiarato di rinunciare espressamente ed incondizionatamente ad ogni ipotesi di risarcimento di qualsiasi danno connesso e conseguente al rapporto di lavoro a tempo determinato già effettuato presso l'Ente e da effettuarsi in conseguenza dell'accordo.

4. Rilevava che tale accordo aziendale era intervenuto con le organizzazioni sindacali dopo la stipula di un precedente contratto di lavoro a tempo determinato in deroga ed in forza dell'espresso riferimento alle diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale e



aziendale di cui all'art. 5, comma 4 bis d.lgs. n. 368/2001; riteneva legittima la previsione di un diverso regime delle proroghe o la deroga al comma 4 bis da parte di un accordo aziendale.

5. Evidenziava che in tale contesto i lavoratori avevano rinunciato a qualsivoglia pretesa risarcitoria, specificamente riferita al rapporto di lavoro a tempo determinato già svolto con l'Ente, e da svolgersi in dipendenza del contratto oggetto dell'accordo; condivideva la statuizione del primo giudice, secondo cui in rapporto a tale rinuncia non sono stati evidenziati specifici motivi di nullità o vizi del consenso, né la rinuncia era stata impugnata ai sensi dell'art. 2113 cod. civ.

6. Riteneva infondate le domande relative al risarcimento del danno da mancata stabilizzazione, in assenza dei requisiti dei lavoratori per la partecipazione alle relative procedure; a fronte della limitatezza delle risorse finanziarie previste dal Fondo di cui alla legge n. 296/2006, escludeva comunque che la Pubblica Amministrazione sia tenuta a stabilizzare tutto il personale precario solo in forza della sussistenza dei requisiti richiesti dalla medesima legge.

7. Per la cassazione della sentenza di appello i lavoratori hanno prospettato quattro motivi di ricorso.

8. Il Comune di Sant'Anastasia ha resistito con controricorso.

DIRITTO

1. Con il primo motivo, i ricorrenti denunciano la violazione dell'art. 5, comma 4 bis, del d.lgs. n. 368/2001, come introdotto dalla legge n. 247/2007, nonché degli artt. 1418 e 1419 cod. civ., in relazione all'art. 360, comma 1, nn. 3 e 5 cod. proc. civ.

Lamentano l'erronea qualificazione come accordo aziendale dell'atto sottoscritto il 30.12.2010-5.1.2011, evidenziando l'assenza di un iter procedimentale conforme al percorso di contrattazione integrativa decentrata delineato nei contratti collettivi nazionali e confermato dalle Linee Guida ARAN del 2013, nonché alle previsioni contenute negli artt. 55 del d.lgs. n. 150/2009 e 67 del d.l. n. 112/2008 sugli obblighi di trasmissione e di pubblicazione dei testi contrattuali.



Argomentano che l'accordo aziendale ha un contenuto generale e riferito all'intera categoria di lavoratori, con previsione normativa da applicarsi anche ad ipotesi future, mentre l'atto sottoscritto in data 30.12.2010 riguarda solo cinque lavoratori e si riferisce alla previsione di un ulteriore contratto a termine, con contestuale loro rinuncia ad ogni pretesa ricollegabile all'intercorso rapporto di lavoro con l'ente locale.

Si dolgono dell'omessa valutazione, da parte del giudice di appello, della circostanza che un accordo in deroga era già stato sottoscritto tra le parti nel marzo 2010, e dei rilievi secondo cui la nullità della procedura conclusa il 30.12.2010-5.1.2011, in quanto contraria a norme imperative che consentono di firmare accordi in deroga una sola volta, travolge anche la rinuncia sottoscritta in quella sede.

2. Con il secondo motivo, i ricorrenti denunciano la violazione della direttiva 70/1999 dell'Unione Europea, nonché dell'art. 5, comma 4 bis, del d.lgs. n. 368/2001, in relazione all'art. 360, comma 1, nn. 3 e 5 cod. proc. civ.

A fronte del superamento del limite temporale di 36 mesi già allo scadere dell'ultimo contratto con decorrenza dal 19.12.2009 al 18.1.2010 e dell'unitarietà del rapporto fin dalla sua originaria instaurazione, invocano la disapplicazione della normativa nazionale in forza della direttiva 1990/70 CE, delle pronunce della Corte di giustizia e dell'art. 5 d.lgs. n. 165/2001, evidenziando di avere avuto accesso alla Pubblica Amministrazione mediante pubblico concorso.

3. Con il terzo motivo, i ricorrenti lamentano l'omesso esame delle richieste risarcitorie.

4. Con il quarto motivo, i ricorrenti denunciano la violazione del d.lgs. n. 368/2001, per non avere la Corte territoriale riconosciuto il possesso del requisito dell'anzianità di servizio ai fini della stabilizzazione.

Argomentano che l'omessa attivazione e definizione della procedura di stabilizzazione entro il 31.12.2010 è imputabile al comportamento colpevole della P.A. ed ha determinato una concreta perdita di chances, suscettibile di tutela risarcitoria.



Evidenziano che erano in possesso dei requisiti di anzianità per la stabilizzazione, in quanto risultavano in servizio a tempo determinato presso il Comune di Sant'Anastasia dal 16.4.2006 (e dunque da epoca anteriore al 29.9.2006) ed hanno maturato un triennio di servizio, rimarcando che per effetto della stabilizzazione avrebbero conseguito il diritto al trattenimento in servizio fino al 65° anno di età.

5. Il primo motivo è fondato.

Questa Corte ha evidenziato che in tutte le sue versioni l'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 ha consentito il ricorso al contratto a termine, e più in generale ai contratti di lavoro flessibile, solo a fronte di comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel senso che non possono riferirsi ad un fabbisogno ordinario (v. Cass. n. 13982/2022).

Si è inoltre chiarito che la complessiva durata massima di 36 mesi costituisce un parametro tendenziale del sistema delle assunzioni a tempo determinato che porta ad allineare, ferma la specialità del d.lgs. n. 165/2001, il settore privato e il settore pubblico, se pur esclusivamente in ordine al limite temporale oltre il quale è configurabile l'abuso (Cass. n. 6089/2021 ha sul punto ribadito i principi espressi dalle sentenze del 7 novembre 2016 dalla n. 22552 al n. 22557).

Ciò premesso, osserva il Collegio che l'inciso del primo periodo dell'art. 5 comma 4 bis d.lgs. n. 368/2001 ("fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale") non è riferito al superamento del termine di 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, previsto invece dal secondo periodo della norma, il quale consente di stipulare un solo accordo in deroga a quanto disposto dal primo periodo della medesima disposizione.

Nel caso di specie il limite dei 36 mesi era stato pacificamente superato allo scadere dell'ultimo contratto a tempo determinato dal 19.12.2010 al 18.1.2010, a seguito del quale era stato stipulato un accordo in deroga avente decorrenza dal 27.3.2010 al 26.5.2010.

Dalla sentenza impugnata risulta inoltre che il successivo accordo intervenuto con le OO.SS. in data 30.12.2010 ha previsto la conclusione di un



contratto di lavoro a tempo determinato, part-time al 50%, per un periodo massimo non prorogabile di 6 mesi non consecutivi (il primo di due mesi dal 10.1.2011) e che nel relativo verbale i lavoratori hanno dichiarato "di rinunciare...espressamente ed incondizionatamente ad ogni ipotesi di risarcimento di qualsiasi danno connesso e conseguente al rapporto di lavoro a tempo determinato già effettuato presso l'Ente e da effettuarsi in conseguenza dell'accordo...stipulato".

La previsione della conclusione di un contratto di lavoro a tempo determinato part-time al 50% per un periodo massimo non prorogabile di 6 mesi non consecutivi è dunque nulla, in quanto contraria ad una norma imperativa.

Considerato che tale previsione è stata posta in rapporto sinallagmatico con l'espressa ed incondizionata rinuncia ad ogni ipotesi di risarcimento di qualsiasi danno connesso e conseguente al rapporto di lavoro a tempo determinato già effettuato presso l'Ente e da effettuarsi in conseguenza dell'accordo stipulato, anche la rinuncia è nulla.

Deve in proposito rammentarsi il consolidato orientamento di questa Corte secondo cui la nullità negoziali per contrasto con norma imperativa (sotto qualsiasi profilo, ancorché diverso da quello allegato dalla parte, e altresì per le ipotesi di nullità speciali o "di protezione") è rilevabile d'ufficio in ogni stato e grado del giudizio (v. per tutte: Cass. S.U. n. 26242/2014; Cass. n. 17959/2020).

La sentenza impugnata non si è attenuta a tali principi e va pertanto cassata sul punto.

6. Il secondo motivo è infondato.

Le Sezioni Unite di questa Corte hanno infatti chiarito che nel pubblico impiego privatizzato la conversione del rapporto è legittimamente esclusa sia secondo i parametri costituzionali che secondo quelli europei (Cass. n. 5072/2016); il principio, ormai consolidato, è stato successivamente ribadito dalle Sezioni semplici (v. per tutte Cass. n. 9402/2017).

7. L'accoglimento del primo motivo comporta l'assorbimento del terzo.

8. Il quarto motivo è inammissibile.



I ricorrenti non hanno infatti censurato la *ratio decidendi* della sentenza impugnata secondo cui, a fronte della limitatezza delle risorse finanziarie previste dal Fondo di cui alla legge n. 296/2006, deve escludersi che la Pubblica Amministrazione sia tenuta a stabilizzare tutto il personale precario solo in forza della sussistenza dei requisiti richiesti dalla medesima legge.

Secondo il consolidato orientamento di questa Corte, qualora la sentenza sia sorretta da una pluralità di ragioni, distinte ed autonome, ciascuna delle quali giuridicamente e logicamente sufficiente a giustificare la decisione adottata, l'omessa impugnazione di una di esse rende inammissibile, per difetto di interesse, la censura relativa alle altre, la quale, essendo divenuta definitiva l'autonoma motivazione non impugnata, in nessun caso potrebbe produrre l'annullamento della sentenza (Cass. n. 17182/2020; Cass. n.10815/2019; Cass. n. 7499/2019; Cass. n. 15399/2018; Cass. 9752/2017; Cass. n. 2108/2012 e Cass. n. 22753/2011).

Non sussiste peraltro alcun diritto di natura risarcitoria in capo ai potenziali destinatari della stabilizzazione, procedimento condizionato dalle leggi di bilancio al verificarsi di vincoli oggettivi e alla presenza di requisiti soggettivi, che non può dar luogo a trasformazioni né a proroghe automatiche dei contratti di lavoro flessibili (Cass. 23019/2018).

9. In conclusione, il primo motivo va accolto, il secondo motivo va rigettato, assorbito il terzo, ed il quarto va dichiarato inammissibile; la sentenza impugnata va cassata in relazione al motivo accolto, con rinvio anche per le spese del giudizio di legittimità.

PQM

La Corte accoglie il primo motivo, rigetta il secondo motivo, assorbito il terzo e dichiara inammissibilità del quarto; cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia, anche per le spese del giudizio di legittimità, alla Corte di appello di Napoli in diversa composizione.

Così deciso nella Adunanza camerale del 3 ottobre 2023.

Il Presidente
Dott. Lucia Tria



Numero registro generale 21753/2018

Numero sezionale 4053/2023

Numero di raccolta generale 30212/2023

Data pubblicazione 31/10/2023

