



**Repubblica Italiana**  
**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

La Corte di Appello di Palermo, sezione controversie di lavoro, previdenza ed assistenza, composta dai signori magistrati:

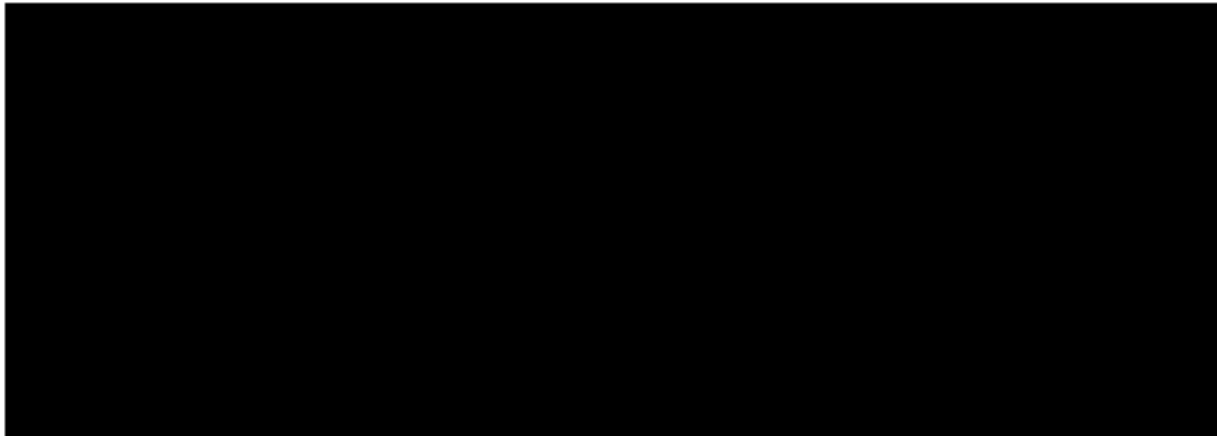
- |                            |                      |
|----------------------------|----------------------|
| 1) dott. Matteo Frasca     | Presidente           |
| 2) dott. Carmelo Ioppolo   | Consigliere relatore |
| 3) dott. Claudio Antonelli | Consigliere          |

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile iscritta al n° 257 R.G.A. 2025 cui è riunita quella iscritta al n° 265 R.G.A. 2025 promossa in grado di appello


**D A**



dall'Avvocato Sergio Galleano presso il cui studio in Roma via Germanico n.172 sono elettivamente domiciliati

**ricorrenti in riassunzione (già appellati)**

**CONTRO**

**Comune di Mazara del Vallo**, rappresentato e difeso dall'Avvocato 



**resistente in riassunzione (già appellante)**

all'udienza del 13 novembre 2025 i procuratori delle parti hanno concluso come da verbale in atti

**FATTO E DIRITTO**

1) Con ricorso, depositato il 25.01.2018 innanzi al Tribunale G.L. di Marsala, i ricorrenti indicati in epigrafe convennero in giudizio il Comune di Mazara del Vallo, chiedendo dichiararsi “*la nullità del mancato rinnovo del contratto a termine*” e conseguentemente il diritto degli stessi ad essere assunti a termine “*sino alla conclusione del*”



*processo di stabilizzazione avviato con delibera n. 219 del 30.12.17 o, comunque, sino a tutto il 31.12.18”.*

A sostegno della domanda, dedussero di essere, da anni, dipendenti del Comune di Mazara del Vallo in forza di reiterati contratti a termine; specificarono, inoltre, che su un organico comunale di 419 unità gli stessi (come lavoratori precari) occupavano, di fatto, ben 172 posizioni lavorative.

Rilevarono che, in accoglimento di separata azione giudiziale intrapresa da alcuni di loro, con sentenza n.1204 del 21.12.2017, la Corte di Appello di Palermo, sezione lavoro, aveva condannato il Comune di Mazara del Vallo al risarcimento del danno c.d. comunitario, in misura pari a 12 mensilità di retribuzione, in ragione dell’abusiva reiterazione dei contratti a termine e, dunque, in violazione della direttiva UE n. 70/1999.

Evidenziarono che proprio in seguito alla pronuncia di tale sentenza, erano stati convocati dal “*Comandante dei vigili urbani*” al fine di far loro sottoscrivere una “*rinuncia al risarcimento ottenuto, pena il mancato rinnovo, per l’anno del 2018*”, dei contratti a termine in scadenza il 31.12.2017; che durante una riunione convocata il 27.12.2017 dal Sindaco con le OO.SS., il primo aveva rappresentato che il processo di stabilizzazione dei precari, già in atto, sarebbe stato ostacolato dalla suddetta pronuncia resa in sede giurisdizionale; che in tale contesto tutti i dipendenti precari erano stati invitati (anche dai “*sindacalisti*”) a sottoscrivere un atto di rinuncia a qualsivoglia pretesa risarcitoria pregressa, presente e futura.

Precisarono di avere formulato una proposta conciliativa che prevedeva la rinuncia all’esecuzione della sentenza della Corte di Appello di Palermo n.1204/2017 una volta perfezionato il procedimento di stabilizzazione avviato ai sensi dell’art. 20 del d. lgs. n. 75/2017; che, tuttavia, tale proposta era stata disattesa con lettera del Sindaco datata 30.12.2017; che in pari data, il Comune, da un lato, aveva avviato, con delibera n. 219, la procedura di stabilizzazione per tutti i 172 dipendenti a termine (inclusi coloro che non avevano sottoscritto la liberatoria per ottenere la proroga del contratto sino al 31.12.2018) e, dall’altro, aveva disposto, con delibera n.220, la proroga di 117 contratti a termine escludendo i dipendenti che si erano rifiutati di sottoscrivere la predetta liberatoria; che, proprio a causa del mancato rinnovo della proroga di tutti i contratti a termine, l’Ente locale, con successiva delibera n.3 del 05.01.2018, aveva autorizzato l’integrazione oraria per 82 dipendenti a tempo parziale.

In siffatto contesto, lamentarono la mancanza di una “*causa oggettiva in relazione al mancato rinnovo dei contratti a termine*”, sostenendo che la condotta del Comune integrava una condotta discriminatoria e ritorsiva.

Rilevarono che, stante il mutamento del quadro normativo e, in particolare, l’avvio del procedimento di stabilizzazione di tutti i dipendenti precari ai sensi del citato art. 20 del d.lgs. n. 75/2017, la proroga dei contratti a termine fino al dicembre 2018 non configurava un’ipotesi di abuso.

Aggiunsero che il mancato rinnovo contrattuale era assimilabile ad un licenziamento nullo perché discriminatorio, essendo stati esclusi soltanto coloro che non



avevano accettato di firmare la liberatoria, e/o ritorsivo, essendo stato determinato esclusivamente dalla mancata sottoscrizione della clausola di rinuncia.

Chiesero, quindi, dichiararsi la nullità del mancato rinnovo, con conseguente richiesta di condanna del Comune di Mazara del Vallo all'assunzione a termine almeno sino al 31.12.2018 e al pagamento delle retribuzioni maturate.

Si costituì in giudizio il comune di Mazara del Vallo, eccependo il difetto di giurisdizione del giudice ordinario all'uopo rilevando che la proroga dei contratti a termine costituiva un mero interesse legittimo e non un diritto soggettivo.

Contestò la natura discriminatoria e/o ritorsiva della predetta clausola, sostenendo che, nonostante l'avvio della procedura di stabilizzazione, non potesse escludersi l'eventuale proposizione di future azioni risarcitorie e che la liberatoria non potesse ritenersi discriminatoria essendo stata rivolta a tutto il personale precario.

Il Giudice adito, con sentenza n.247/2018 pubblicata il 04.04.2018, accolse il ricorso.

In via preliminare, rigettò l'eccezione di difetto di giurisdizione sollevata dal Comune, ritenendo che la controversia avesse ad oggetto *“un diritto soggettivo all'assunzione, seppure a tempo determinato, in virtù dell'avvio della procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 20 d. lgs. n. 75/2017”* e, come tale, rimessa alla cognizione del giudice ordinario.

Nel merito, ritenuta pienamente provata la ricostruzione dei fatti operata dai ricorrenti, affermò che il mancato rinnovo dei contratti a termine avesse integrato un comportamento vessatorio, discriminatorio e ritorsivo da parte del Comune.

Ritenne, pertanto, di dover estendere la tutela prevista in tema di licenziamento al mancato rinnovo dei contratti a termine oggetto di causa, scaduti al 31.12.2017 e in precedenza rinnovati, senza soluzione di continuità, per oltre dieci anni con l'aspettativa della stabilizzazione.

Rilevò la natura discriminatoria del Comune ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n.216/2003, richiamando all'uopo l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza di legittimità.

In particolare, ritenne non fondate le motivazioni poste a fondamento della mancata proroga dei contratti a termine nei confronti dei ricorrenti.

Osservò che a seguito del procedimento di stabilizzazione previsto dal d.lgs. n.75/2017, la proroga al 31 dicembre 2018, disposta dallo stesso legislatore, escludesse in radice possibili pretese risarcitorie da parte dei lavoratori interessati, rendendo di fatto superflua la chiesta liberatoria.

Segnatamente, rilevò: *“nei limiti di spesa fissati dal c.d. decreto Madia, gli enti territoriali hanno facoltà di rinnovare, almeno sino al 31.12.2018, per i soggetti assumibili ai sensi dell'art.20 comma 1, ovvero fino alla definizione delle procedure di stabilizzazione, per quelli assumibili ai sensi del comma 2, i contratti a tempo determinato già in essere, proprio in vista alla predetta stabilizzazione, prevedendo financo il divieto di stipulare nuovi contratti a termine con soggetti diversi”*.



Aggiunse che: *“La destinazione di tali rapporti alla definitiva stabilizzazione (con conseguente sanatoria di ogni possibile pregressa situazione di abuso) e la necessità, del tutto intuibile, di dare agli enti territoriali la possibilità di assicurare medio tempore (e comunque per un tempo legalmente prestabilito) i servizi sin qui svolti dai soggetti titolari di tali rapporti, costituisce la ragione oggettiva, questa volta prevista ex lege secondo criteri e in ossequio a limiti del tutto compatibili con la direttiva comunitaria n. 70/1999, che mette l'amministrazione al riparo da possibili future rivendicazioni circa l'illegittimità del rinnovo contrattuale eventualmente disposto nell'esercizio delle facoltà consentite dal decreto citato”.*

Evidenziò, infine, che il procedimento di stabilizzazione di tutti i precari (inclusi gli odierni ricorrenti) avesse ottenuto la necessaria copertura finanziaria e che il mancato rinnovo non potesse trovare nemmeno giustificazione in un eventuale esubero delle risorse, dal momento che la mancata proroga del contratto nei confronti dei ricorrenti aveva costretto il Comune ad aumentare l'orario di lavoro a 82 lavoratori precari in regime di part – time.

Sulla scorta di tali considerazioni, il Tribunale ritenne, *“ai sensi dell'art. 4 comma 5 del lgs. n. 216/20013”* di dover, da un lato, disporre *“la cessazione della condotta discriminatoria”* concretizzatasi *“nell'esclusione dal rinnovo contrattuale per il 2018 dei soli ricorrenti”*, dall'altro, ordinare *“al Comune convenuto di prorogare il contratto a termine scaduto il 31.12.2017, di cui erano parte i ricorrenti, sino al 31.12.2028, ovvero sino”* alla conclusione delle *“procedure di stabilizzazione”*; inoltre, condannò il Comune di Mazara del Vallo al risarcimento del danno conseguente alla condotta discriminatoria, parametrato alle retribuzioni maturate dal primo gennaio 2018 fino all'effettiva riammissione in servizio.

Avverso tale pronuncia, interpose appello il Comune di Mazara del Vallo con ricorso depositato il 18.07.2018 lamentandone l'erroneità nella parte in cui il primo Giudice aveva ritenuto che il mancato rinnovo dei contratti configurasse una condotta discriminatoria e, in particolare, ritorsiva estendendo la tutela prevista dall'art. 2 del d. lgs. n. 216/2003.

Secondo la prospettazione del Comune, il fatto che la clausola liberatoria fosse stata rivolta a tutti i lavoratori precari, escludeva di per sé la discriminazione.

Aggiunse che la liberatoria rispondeva all'interesse pubblico generale, trovando il suo fondamento nell'evitare ulteriori azioni risarcitorie dei dipendenti.

Con il secondo motivo di gravame, censurò la sentenza di prime cure laddove il Tribunale aveva ritenuto che la condotta posta in essere configurasse un licenziamento ritorsivo.

Gli odierni ricorrenti si costituirono in giudizio, con memoria depositata il 03.01.2020, resistendo al gravame.

Con sentenza n.30/2020, pubblicata il 19.02.2020, la Corte di Appello di Palermo (in diversa composizione), in accoglimento del gravame, riformò la sentenza impugnata con conseguente rigetto della domanda proposta col ricorso di primo grado.

Secondo la Corte, la circostanza che la clausola in contestazione fosse stata rivolta a tutti i precari escludeva di per sé la natura discriminatoria della condotta posta in essere dal Comune di Mazara del Vallo; che nonostante il mutamento del quadro normativo e, in



particolare, l'avvio del procedimento di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del d. lgs. n. 75/2017, non era neanche escluso il rischio di *“innescare nuovi ed ulteriori contenziosi suscettibili di gravare sulle finanze dell'ente”*.

Ritenne, quindi, che *“la clausola inserita dal Comune di Mazara del Vallo come condizione per la proroga contrattuale si presentava strumentale alla tutela dell'interesse pubblico, il quale interesse, inserendosi come causa del processo volitivo, si sovrapponeva, escludendolo, su qualsivoglia indimostrato motivo ritorsivo”*.

Proposto ricorso in sede di legittimità, la Suprema Corte, con ordinanza n.33786/2024, emessa il 21.12.2024, in accoglimento di tutti i motivi del ricorso spiegati dagli odierni ricorrenti, ha cassato con rinvio la sentenza n. 30/2020.

Dopo aver osservato che *“Il datore di lavoro pubblico contrattualizzato non può subordinare l'instaurazione di un rapporto di lavoro, sia pure a termine, alla rinuncia preventiva, da parte del lavoratore, dei diritti indisponibili riconosciutigli dalla legge”*, i Giudici di legittimità hanno ritenuto che *“La Corte d'Appello ha affermato erroneamente che motivi di interesse pubblico, consistenti nell'evitare eventuali cause risarcitorie - nella sostanza da intendere connesse alla abusiva reiterazione dei contratti a termine - legittimavano la richiesta rivolta ai lavoratori di sottoscrivere la liberatoria dalle pretese risarcitoria, quale condizione per dar corso al rinnovo dei contratti a termine, e tale statuizione va cassata con rinvio. L'erronea affermazione della Corte d'Appello ha avuto come immediata ricaduta che la stessa Corte territoriale non ha proceduto, considerando il paradigma legale del rapporto di lavoro a termine, ad accertare la fondatezza della domanda di assunzione.*

*Pertanto, il giudice di secondo grado, attesa l'illegittimità della richiesta di liberatoria, in sede di rinvio deve procedere ad esaminare nel merito la domanda proposta dai ricorrenti, accertando, con riguardo alla posizione di ciascun lavoratore, la conformità a diritto della stessa in ragione del paradigma legale del contratto a termine”*.

La causa è stata ritualmente riassunta dagli odierni ricorrenti con un primo ricorso depositato il 19.03.2025 (iscritto al n. r.g. 257/2025), cui ha fatto seguito un secondo ricorso (di identico tenore) depositato il 20.3.2025 (iscritto al n. rg 265/2025).

Con tali atti i ricorrenti in riassunzione hanno chiesto di *“confermare in toto la sentenza n. 247 del 4.5.2018 del Tribunale di Marsala”* e la condanna del Comune di Mazara del Vallo a rifondere le spese *“delle fasi di appello, di legittimità e di riassunzione”* secondo i criteri di cui al D.M. n. 55/2014.

Si è costituito in giudizio il Comune di Mazara del Vallo con memoria del 27.10.2025, eccependo in via preliminare *“l'inammissibilità parziale”* della domanda per *“mancanza di interesse ad agire”*, in quanto, a suo dire, avrebbe già dato piena esecuzione *“alle statuizioni della sentenza di primo grado giusta delibera di G.M. 65 del 17.04.2018”*, con la quale i ricorrenti sono stati reintegrati in servizio e successivamente assunti.

Nel merito, ha dedotto che nessun obbligo all'assunzione sussisteva per la P.a. trattandosi di una mera aspettativa il rinnovo contrattuale e, per l'effetto, ha eccepito l'inammissibilità della domanda di accertare il diritto all'assunzione dei ricorrenti.

Indi, all'odierna udienza, previa riunione dei due procedimenti, la causa, sulle conclusioni rassegnate dai procuratori delle parti, è stata decisa come da dispositivo in atti.



2) Va premesso che per costante giurisprudenza di legittimità (Cass. n.10046/2002; Cass. n.327/2010; Cass. n.26200/2014; Cass. 29320/2008), nel giudizio di rinvio, che è un procedimento "chiuso", tendente ad una nuova pronuncia in sostituzione di quella cassata, non solo è inibito alle parti di ampliare il "*thema decidendum*", formulando nuove domande e nuove eccezioni, ma operano le preclusioni che derivano dal giudicato implicito formatosi con la sentenza di cassazione; con la conseguenza che neppure le questioni esaminabili di ufficio, non rilevate dalla Suprema Corte, possono in sede di rinvio essere dedotte o comunque esaminate, giacché la loro analisi tende a porre nel nulla o a modificare gli effetti della stessa sentenza di cassazione, in contrasto con il principio della sua intangibilità e degli effetti del giudicato interno.

Inoltre, i poteri del giudice di rinvio sono diversi a seconda che la sentenza sia stata annullata per violazione o falsa applicazione di norme di diritto ovvero per omessa o contraddittoria motivazione su punti decisivi della controversia, atteso che solo in quest'ultimo caso l'annullamento travolge la valutazione dei fatti compiuta in sede di appello, onde il giudice è libero di riesaminare *ex novo* tutte le risultanze processuali e di risolvere le questioni devolutesi senza limitazioni di sorta (Cass. 22.04.2009 n.9617; Cass. 10.08.2002 12148; Cass. sez.un. 13.09.1997 n.9095).

Tanto chiarito, va senz'altro disattesa l'eccezione di carenza di interesse ad agire sollevata in questa sede dal Comune di Mazara del Vallo, secondo cui, in ottemperanza della sentenza di primo grado, gli odierni ricorrenti sarebbero stati tutti "*pienamente soddisfatti, subito dopo la sentenza di primo grado giusta la delibera di G.M. n.65 del 17.4.2018 e i relativi provvedimenti di attuazione ...*".

Per come, infatti, dedotto e documentato dai ricorrenti in riassunzione (e non contestato dal Comune resistente), in seguito alla riforma della sentenza di primo grado la parte datoriale pubblica ha disposto il recupero delle spese legali del giudizio di primo grado, procedendo (pure) ad operare una compensazione con quanto dovuto agli stessi lavoratori a titolo di risarcimento del danno comunitario a suo tempo riconosciuto (cfr. determinazione n. 1107/2022 in atti).

E' evidente, dunque, l'attualità dell'interesse ad agire in capo ai ricorrenti in riassunzione.

Quanto al merito della controversia, premesso che la Cassazione ha graniticamente ritenuto illegittima la clausola di rinuncia ad ogni pretesa risarcitoria, pregressa, presente e futura perché avente ad oggetto diritti indisponibili, ritiene questa Corte che la sentenza di primo grado debba essere confermata.

Per come correttamente statuito dal Giudice di primo grado, infatti, l'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 aveva previsto l'avvio del procedimento di stabilizzazione e contestualmente autorizzato la proroga al 31 dicembre 2018 di tutti i contratti dei lavoratori precari interessati, inclusi (per quel che qui rileva) gli odierni ricorrenti.



L'art. 20 della dianzi citata normativa ha previsto che “1. *Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti.... Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti....* 4. *Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere applicate dai comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica. Le regioni a statuto speciale, nonché gli enti territoriali ricompresi nel territorio delle stesse, possono applicare il comma 1, elevando ulteriormente i limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato ivi previsti, anche mediante l'utilizzo delle risorse, appositamente individuate con legge regionale dalle medesime regioni che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica, derivanti da misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno. Ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali delle predette regioni a statuto speciale, calcolano inoltre la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalle regioni ai sensi del periodo precedente. I predetti enti possono prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31 dicembre 2018, nei limiti delle risorse utilizzabili per le assunzioni a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dal presente articolo.... 8. Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.... Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali calcolano la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni. Le amministrazioni interessate possono applicare la proroga degli eventuali contratti a tempo determinato secondo le modalità previste dall'ultimo periodo del comma 4”.*

Appare, quindi, evidente che il legislatore, in ossequio alla normativa comunitaria sull'utilizzo del contratto a termine, ha, da una parte, consentito l'avvio del procedimento di stabilizzazione (proprio) al fine di superare il precariato nel pubblico impiego e, dall'altra, autorizzato, nelle more, la proroga dei contratti a termine al 31.12.2018, prevedendone la necessaria copertura finanziaria.

D'altro canto, si osserva, nessuna ulteriore motivazione, rispetto al mancato rinnovo dei contratti a termine nei soli confronti degli odierni ricorrenti in riassunzione, era stata adottata dal Comune di Mazara del Vallo se non quella della asserita legittimità (ritenuta, al contrario, illegittima dalla Cassazione con l'ordinanza di rinvio) della richiesta, rivolta a tutti i dipendenti precari, di sottoscrivere la rinuncia ad eventuali pretese risarcitorie passate, presenti e future.



Che, poi, sussistesse (oltre che la possibilità) l'effettiva necessità di prorogare tutti i contratti a termine degli odierni ricorrenti anche per l'anno 2018 (così come, del resto, era avvenuto negli anni precedenti senza alcuna soluzione di continuità) è circostanza viepiù confermata dalla delibera n.3 del 05.01.2018, con la quale il Comune di Mazara aveva autorizzato l'incremento orario per 82 dipendenti a tempo determinato e parziale al fine di garantire il regolare svolgimento dei servizi comunali.

In altri conclusivi termini, risulta di palmare evidenza che l'unica ragione giustificatrice del mancato rinnovo dei contratti a termine nei confronti degli odierni ricorrenti in riassunzione non trovava fondamento né tampoco giustificazione in una riorganizzazione della piante organica e/o dei servizi, bensì sulla volontà di neutralizzare gli effetti della sentenza n.1204/2017 della Corte di Appello di Palermo con la quale il Comune di Mazara del Vallo era stato condannato al risarcimento del danno comunitario, oltre che di scongiurare ulteriori ed ipotetiche future azioni in sede giurisdizionale per il medesimo titolo.

Con l'ulteriore conseguenza che tutti i lavoratori con contratto a termine scaduto al 31.1.2.2017 (compresi gli odierni ricorrenti in riassunzione) avevano certamente diritto a vedersi rinnovata (per come era pacificamente avvenuto negli anni precedenti) la proroga dei contratti (quantomeno) fino al 31.12.2018.

Del tutto correttamente, quindi, il primo Giudice ha ordinato al Comune di Mazara del Vallo di cessare la condotta discriminatoria (concretizzatasi "*nell'esclusione dal rinnovo contrattuale per il 2018 dei soli ricorrenti*") ordinando la proroga del contratto a termine scaduto il 31.12.2017 sino al 31.12.2018 "*ovvero sino a che non si siano concluse le procedure già avviate per la loro stabilizzazione*".

Parimenti condivisibile si appalesa la sentenza impugnata laddove il Tribunale, proprio in ragione del "*carattere illecito del diniego di proroga*", ha condannato la parte datoriale pubblica al risarcimento del danno in "*misura pari alle retribuzioni maturate dal 1.1.2018 ... sino all'effettiva riammissione in servizio*".

Per le ragioni sopra esposte la sentenza di primo grado deve essere confermata.

**3)** Le spese del giudizio di cassazione, del precedente grado di appello e del presente giudizio di rinvio, seguono la soccombenza del Comune di Mazara del Vallo e si liquidano come da dispositivo in favore dei ricorrenti in riassunzione con distrazione *ex art. 93 c.p.c.* del procuratore dichiaratosi antistatario.

La quantificazione viene operata in base ai criteri di cui alle tariffe forensi vigenti *ratione temporis*, parametrata alle controversie di difficoltà minima, con la maggiorazione prevista per il numero delle parti e, per il presente grado di rinvio, anche con l'aumento previsto per i collegamenti ipertestuali.

#### **P.Q.M.**

definitivamente pronunciando in sede di rinvio dalla Corte Suprema di Cassazione, nel contraddittorio delle parti, conferma la sentenza **n.247/2018** emessa dal Tribunale G.L. di Marsala in data 4.4.2018.



Condanna il Comune di Mazara del Vallo a rifondere ai ricorrenti in riassunzione le spese del giudizio di cassazione, del precedente grado di appello e del presente giudizio in sede di rinvio, che liquida, rispettivamente, in complessivi €15.714,90, in complessivi €18.855,60 e in complessivi €20.838,00 per compensi professionali, oltre rimborso spese generali, IVA e CPA come per legge se dovute, da distrarsi *ex art.* 93 c.p.c. in favore del procuratore dichiaratosi antistatario.

Palermo 13 novembre 2025

**il Consigliere estensore**

*Carmelo Ioppolo*

**Il Presidente**

*Matteo Frasca*

