

Tribunale di Palermo
Sezione Lavoro
N° _____/_____
Reg. Sent. Lav.
Cron. _____
F.A. _____



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Giudice del Lavoro, Paola Marino ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

Nella causa civile iscritta al n° 10529/2018 R.G.L., promossa

D A

_____ , rappresentati e difesi dall'avv. GALLEANO SERGIO ed elettivamente domiciliati presso lo studio del difensore in Indirizzo Telematico

- ricorrente -

C O N T R O

COMUNE DI PALERMO, in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, rappresentato e difeso dall' PALESANO SERGIO ed elettivamente domiciliato presso i suoi Uffici in PIAZZA MARINA 39 PALERMO

- resistente -

e nei confronti

INPS, in persona del suo legale rappresentante pro-tempore, rappresentato e difeso dall' avv. SPARACINO MARIA GRAZIA, elettivamente domiciliato presso l'Avvocatura dell'Istituto in Palermo Via Laurana 59

Addi _____
Rilasciata spedizione in forma esecutiva all'Avv.

per _____

Il Cancelliere

Firmato Da: PAOLA MARINO Emesso Da: ARUBAPEC EU QUALIFIED CERTIFICATES CA GT Serial#: 350266734128704



A seguito dell'udienza di trattazione scritta del 15/06/2022 , per la quale si dà atto che le parti costituite hanno tempestivamente ricevuto avviso dalla Cancelleria e depositato note di trattazione scritta, esaminate le medesime, ha pronunciato, mediante deposito nel fascicolo telematico,

S E N T E N Z A

Completa di dispositivo e motivi della decisione:

D I S P O S I T I V O

Il Giudice, definitivamente pronunciando, ogni contraria istanza, eccezione e difesa disattesa:

- condanna il Comune di Palermo, in persona del legale rappresentante pro tempore, a corrispondere ai ricorrenti le differenze retributive tra il trattamento economico previsto per i lavoratori inquadrati in categoria A1 CCNL. di comparto - con gli incrementi retributivi connessi all'anzianità di servizio maturata in relazione al CCNL tempo per tempo vigente -, in relazione all'orario di lavoro effettivamente svolto, e i compensi già percepiti in virtù dell'attività di LSU rispettivamente svolta, oltre gli interessi legali dalle singole scadenze fino al pagamento;
- condanna il Comune di Palermo alla regolarizzazione della posizione previdenziale dei ricorrenti in relazione al rapporto di lavoro subordinato dagli stessi intrattenuto con il Comune nel rispettivo periodo di svolgimento delle prestazioni quali LSU ed al pagamento dei relativi contributi non prescritti;
- condanna il Comune di Palermo, in persona del legale rappresentante pro tempore, al risarcimento in favore di ciascuno dei ricorrenti del danno derivante dall'abusiva reiterazione dei rapporti a termine, commisurato in n. 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto spettante, oltre interessi legali come per legge;
- dichiara la cessazione della materia del contendere sulla domanda di conversione del rapporto di lavoro;
- condanna il Comune resistente alla rifusione delle spese di lite, che si



liquidano in euro 5.000,00, oltre spese generali 15%, CPA e IVA, come per legge.

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato il 02/10/2018, i ricorrente in epigrafe (oltre a un altro, poi deceduto nelle more del giudizio), avendo premesso di avere lavorato in favore del Comune di Palermo quali LSU, in forza di progetti annuali e annualmente rinnovati in modo continuativo, sin dal 2005 o 2006, lamentavano di avere svolto di fatto un rapporto continuativo di lavoro subordinato alle dipendenze del Comune, per il quale non erano stati giustamente retribuiti, nonché deducevano la illegittimità dei contratti e dei rapporti, non corrispondenti ai progetti e di durata ben superiore a quella prevista per i medesimi.

Chiedevano quindi:

di "1. *Accertarsi e dichiararsi che tra gli attuali ricorrenti e l'ente convenuto sussiste un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato dalla data di inizio dei rapporti Lsu o da quell'altra che sarà ritenuta di giustizia, condannandolo al pagamento di tutte le differenze retributive dovute rispetto ad un lavoratore comparabile per livello ed orario di lavoro, con rivalutazione ed interessi, oltre al corrispondente copertura contributiva;*

2. *Accertarsi e dichiararsi che l'ente convenuto ha commesso un abuso nei confronti dei ricorrenti, in violazione delle clausole 4 e 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato recepito dalla Direttiva UE 1999/70 attraverso l'utilizzo reiterato di contratti a termine senza ragioni oggettive presso l'ente ove operano e per l'effetto condannare detto ente al risarcimento del danno:*

a. *In forma specifica, ordinando al comune convenuto di procedere alla costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra i ricorrenti e l'ente ove operano a far data dal 36° mese di servizio a termine, ovvero dalla avvenuta interruzione dei rapporti a termine (ove sopravvenga nel corso del giudizio) o da quella diversa data che sarà ritenuta di giustizia, condannando l'ente a retribuirli come tali dalla data di costituzione di detto rapporto, ovvero nella misura ritenuta di legge e liquidando loro il risarcimento forfettario di cui all'art. 32 legge 183/2010 (ora art. 22 d.lgs. 81/2015);*



b. In subordine, condannarsi l'ente convenuto a risarcire il danno subito in forma monetaria, quale misura alternativa alla costituzione del rapporto, nella misura dell'indennità forfettaria di cui all'art. 32, oltre all'ulteriore danno ex S.S.UU. 5072/2016 in caso di mancata stabilizzazione ad opera dell'ente convenuto in forza del d.lgs. 75/2017 e L.R. 27/2016, pari al danno subito per la perdita delle retribuzioni e dei benefici pensionistici dalla data della perdita del posto di lavoro ad opera dell'ente convenuto sino al raggiungimento dell'età pensionabile o in quell'altra misura che sarà ritenuta di giustizia.

c. in ulteriore subordine, qualora l'ente convenuto proceda alla stabilizzazione dei ricorrenti in corso di causa, condannarsi comunque lo stesso ente a risarcire il danno subito dai ricorrenti nella misura dell'indennità forfettaria di cui all'art. 32, in applicazione della clausola 4 della Direttiva.

3. Spese rifuse.”.

Si costituiva in giudizio la parte convenuta, contestando nel merito la fondatezza del ricorso, di cui chiedeva il rigetto.

La causa veniva rinviata più volte, anche a causa della sospensione dei termini ex D.L. 8.03.2020, interrotta a causa del decesso di uno dei ricorrenti e del pensionamento dell'Avvocata del Comune inizialmente costituita, nonché rinviata per la chiamata in giudizio dell'INPS, richiesta sulla scorta della più recente giurisprudenza del Supremo Collegio.

A seguito della stabilizzazione dei ricorrenti, di cui dava notizia il Comune, la causa veniva rinviata per valutare se fosse cessata integralmente la materia del contendere, come sostenuto dall'Amministrazione, oppure solo parzialmente, come vantato dai ricorrenti; indi, revocata l'ordinanza di istruzione orale, non ritenuta necessaria, veniva rinviata per la decisione, con trattazione scritta.

Va dichiarata la cessazione della materia del contendere sulla sola domanda di conversione del rapporto di lavoro, a seguito dell'assunzione dei ricorrenti a tempo indeterminato, intervenuta in corso di causa, con decorrenza dal 31.12.2019.



Ed invero, dalle domande come sopra riportate emerge che, in ipotesi di stabilizzazione nelle more intervenuta, i ricorrenti richiedevano in subordine la condanna del Comune resistente al risarcimento del danno derivante dall'abusiva reiterazione dei contratti a termine, stipulati di anno in anno. Ferma, in ogni caso, anche la prima domanda, di condanna generica al pagamento delle differenze retributive tra quanto percepito come LSU e quanto avrebbero percepito per lo svolgimento delle medesime mansioni quali dipendenti comunali, sulla scorta del relativo CCNL.

Il ricorso va accolto, per quanto di ragione, in relazione alle domande su cui la materia del contendere non è cessata.

I ricorrenti hanno dedotto che i rapporti da loro intrattenuti con il Comune quali LSU, nelle loro concrete modalità di attuazione abbiano subito una sensibile alterazione in direzione di un assetto equiparabile in tutto e per tutto ad un vero e proprio rapporto di pubblico impiego corrispondente alla figura di ruolo che svolgeva rispettivamente le loro medesime mansioni. Per via dell'assoggettamento gerarchico e funzionale che ne è conseguito i lavoratori hanno pertanto invocato, da un lato, un effetto di trasformazione/stabilizzazione verso il modello del lavoro subordinato e, per ulteriore corollario, il diritto, alle differenze retributive ricollegate alla minore remunerazione percepita quali L.S.U. nonché alla regolarizzazione previdenziale e al pagamento della relativa contribuzione.

Orbene, anche il rapporto intrattenuto con la P.A. dai lavoratori socialmente utili, ove venga accertato che si sia discostato dal programma originario, per le mansioni svolte o le modalità del loro svolgimento e per il tempo di molto superiore a quello previsto, può essere di fatto accertato abbia seguito il paradigma del lavoro subordinato, comportando l'instaurazione di un rapporto di lavoro di fatto con la P.A., con conseguente obbligo di pagamento della retribuzione dovuta, ex art. 2126 c.c..

Già Cass. n. 22287/2014 aveva affermato che *“in tema di occupazione in lavori socialmente utili, rispetto alla prestazione, che, per contenuto ed orario, si discosti da*



quella dovuta in base al programma originario e che venga resa in contrasto con norme poste a tutela del lavoratore, trova applicazione la disciplina sul diritto alla retribuzione, in relazione al lavoro effettivamente svolto, prevista dall'art. 2126 cod. civ., da reputarsi compatibile con il regime del lavoro pubblico contrattualizzato (Cass. 5 luglio 2012 n. 11248; Cass. 11 maggio 2009 n. 10759).

La medesima pronuncia aveva, poi, ritenuto, al riguardo, che correttamente i giudici di merito avevano escluso che le differenze retributive fossero prescritte, atteso che il rapporto di LSU, che il lavoratore sapeva di svolgere, non aveva tutela reale, affermando in particolare che “ *Tale assunto si sottrae alle critiche del Comune ricorrente, atteso che, come affermato da questa Corte, non può qualificarsi come rapporto di lavoro subordinato l'occupazione di lavoratori socialmente utili alle dipendenze di un ente per l'attuazione di un apposito progetto, realizzandosi con essa, alla stregua dell'apposita normativa in concreto applicabile, un rapporto di matrice essenzialmente assistenziale, con la conseguenza che non può trovare applicazione la disciplina limitativa dei licenziamenti, fermo restando tuttavia che lo scioglimento del rapporto di lavoro da parte dell'amministrazione deve essere sempre valutato alla luce dei principi generali di buona fede e correttezza (cfr. Cass. 7 febbraio 2008 n. 2887).*”.

Tanto premesso, va rilevato che la documentazione versata in atti, costituita da ordini di servizio indirizzati a ciascuno dei ricorrenti, per lo svolgimento di mansioni che il Comune non ha contestato essi avessero svolto di fatto – asserendo solo che si trattasse di mansioni di supporto in cui esso li impiegava, dovendo fargli svolgere l'attività di ASU, come da disposizioni regionali, - costituisce prova dello svolgimento da parte loro di un rapporto di lavoro caratterizzato dal vincolo della subordinazione rispetto all'Amministrazione resistente e ai superiori gerarchici.

Ed invero, da un lato, non si tratta di mansioni ricomprese nei progetti originari relativi alla loro attività di LSU, mentre, d'altra parte, si tratta delle medesime mansioni svolte da altri dipendenti di ruolo, laddove anche il lunghissimo tempo in cui essi sono stati impiegati, ben superiore a quello originariamente previsto, ha comportato di fatto il loro inserimento



nell'organizzazione del datore di lavoro, che infatti provvedeva ad utilizzarli di volta in volta in diversi incarichi, nel medesimo o in diversi uffici, assegnando loro in modo stabile lo svolgimento di determinate attività, comprese tra le attività istituzionali del Comune resistente, con appositi ordini di servizio, che non possono che ritenersi direttive datoriali, sulla scorta del paradigma del lavoro subordinato ex art. 2094 c.c..

La Suprema Corte, mutando definitivamente un orientamento risalente, con sentenza n. 17101/2017 ha affermato:

“che preliminarmente occorre rilevare che la non conformità al progetto delle mansioni svolte dalla B. è stata affermata dalla Corte di appello sulla base di un confronto tra questo e le prestazioni rese ed anzi il giudice di merito ha riscontrato lo svolgimento di un rapporto di lavoro avente i tratti della subordinazione di fatto, in tal senso deponendo espressioni quali l'utilizzazione per la "copertura di vacanze di organico per lavoro ordinario del personale amministrativo"; sul punto il ricorso contesta con argomenti del tutto astratti ed avulsi dall'accertamento svolto nel caso concreto;

che, in punto di diritto, l'istituto dei LSU è stato disciplinato dalla L. 19 luglio 1994, n. 451, art. 14 di conversione del D.L. n. 299 del 1994, il quale disponeva che ai lavori socialmente utili presso le pubbliche amministrazioni potevano essere avviati o i titolari di trattamento straordinario di integrazione salariale, dell'indennità di mobilità, ovvero i disoccupati di lunga durata (di cui alla L. n. 223 del 1991, art. 25, comma 5). Per i primi il compenso per l'opera prestata era pari alla prestazione previdenziale in godimento (cassa integrazione o indennità di mobilità), salvo il diritto ad un compenso integrativo per il lavoro ulteriore svolto. Per i disoccupati che non godevano di alcuna prestazione previdenziale si stabilì (comma 4 del citato art. 14) la somma di Lire 7.500 orarie. La medesima legge ha previsto che l'utilizzazione dei lavoratori non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro, non implica la perdita del trattamento straordinario di integrazione salariale e non comporta la cancellazione dalle liste di collocamento o dalle liste di mobilità.

Successivamente, col decreto L. n. 510 del 1996, convertito nella L. n. 608 del 1996, art. 1, comma 3, fu operata la sostituzione della L. n. 451 del 1994, art. 14, comma 4, nei seguenti termini: "I soggetti di cui al comma 1 che non fruiscono di alcun



trattamento previdenziale possono essere impegnati nell'ambito del progetto per non più di dodici mesi e per essi può essere richiesto, a carico del fondo di cui al comma 7, un sussidio non superiore a Lire 800.000 mensili. Il sussidio è erogato dall'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e per esso trovano applicazione le disposizioni in materia di mobilità e di indennità di mobilità. Ai lavoratori medesimi può essere corrisposto, dai soggetti proponenti o utilizzatori, un importo integrativo di detti trattamenti, per le giornate di effettiva esecuzione delle prestazioni". Si stabilì ancora con la L. n. 196 del 1997, art. 20 che detto compenso fosse a carico del Fondo per l'occupazione di cui al D.L. n. 148 del 1993, art. 1, comma 7, convertito nella L. n. 236 del 1993. In seguito con il D.Lgs. n. 468 del 1997, art. 8, comma 3, si reiterò la previsione che per i lavoratori utilizzati nella attività di lavori socialmente utili non percettori di trattamenti previdenziali competeva un importo mensile di Lire 800.000 erogato dall'Inps (in tal senso Cass. n. 9811/2012 ed altre successive);

che, ad avviso del Collegio, tale disciplina regola l'ipotesi di conformità della prestazione di lavoro al progetto e la sua piena riconducibilità al particolare istituto contemplato dal legislatore per sopperire allo stato di disoccupazione del lavoratore; diverso è il caso in cui la prestazione di fatto resa presenti una radicale difformità dal progetto, non potendo il requisito formale prevalere su quello sostanziale. In caso di svolgimento di una prestazione lavorativa in tutto sovrapponibile a quella degli altri dipendenti, non può invocarsi la natura assistenziale propria del rapporto formalmente instaurato tra le parti; in tal caso, il rapporto di fatto intercorso come subordinato resta regolato dall'art. 2126 c.c., la cui applicabilità ai rapporti di pubblico impiego contrattualizzato è stata affermata più volte da questa Corte (cfr. sent. n. 12749 del 2008, n. 20009 del 2005 e più recentemente, ex plurimis, n. 1639 del 2012, n. 991 e n. 23645 del 2016, n. 3384 del 2017);

che anche la più risalente giurisprudenza di questa Corte (Cass. n. 21936 del 2004) aveva affermato che non può qualificarsi quale rapporto di lavoro subordinato, né a termine, né a tempo indeterminato, l'occupazione temporanea in lavori socialmente utili dei lavoratori che beneficiano del trattamento di cassa integrazione straordinaria a norma del D.L. n. 366 del 1987, art. 3, convertito in L. n. 452 del 1987, art. 3, dalla quale scaturisce un rapporto speciale che coinvolge più soggetti con una matrice assistenziale, ma



con una componente formativa diretta alla riqualificazione del personale in cassa integrazione per una possibile ricollocazione; tale espressa qualificazione normativa non esclude, tuttavia, che in concreto il rapporto possa avere le caratteristiche di un ordinario rapporto di lavoro subordinato con conseguente applicazione della relativa disciplina;

che, ai fini della qualificazione come rapporto di lavoro prestato alle dipendenze di una pubblica amministrazione, rileva che il lavoratore risulti effettivamente inserito nella organizzazione pubblicistica e adibito ad un servizio rientrante nei fini istituzionali dell'Amministrazione, non rilevando in senso contrario l'assenza di un atto formale di nomina, né che si tratti di un rapporto a termine, e neppure che il rapporto sia affetto da nullità per violazione delle norme imperative sul divieto di nuove assunzioni, con conseguente configurabilità di prestazione di fatto, a norma dell'art. 2126 c.c. (v. Cass. n. 10551 del 2003);

che in questa sede il Collegio intende dare continuità al più recente indirizzo espresso in argomento da Cass. nn. 13472/16 e 13596/16, 6914/16 e 15071/15, i cui principi devono essere ribaditi, per le ragioni tutte indicate nella motivazione delle sentenze sopra richiamate, da intendersi qui trascritte ex art. 118 disp. att. c.p.c.;

che, specificamente per quanto attiene alla fattispecie in esame, occorre enunciare il seguente principio: "In tema di occupazione di lavori socialmente utili o per pubblica utilità, la qualificazione normativa di tale rapporto speciale, avente matrice assistenziale e componente formativa, non esclude che in concreto il rapporto possa avere le caratteristiche di un ordinario rapporto di lavoro subordinato con conseguente applicazione dell'art. 2126 c.c. e, ai fini della qualificazione come rapporto di lavoro prestato di fatto alle dipendenze di una Pubblica Amministrazione, rileva che il lavoratore risulti effettivamente inserito nell'organizzazione pubblicistica ed adibito ad un servizio rientrante nei fini istituzionali dell'Amministrazione.".

Orbene, dalla documentazione versata in atti dai ricorrenti e non contestata emerge che i ricorrenti erano assegnati a svolgere mansioni istituzionali, le medesime svolte da altri dipendenti di ruolo, in sostituzione o a supporto di questi ultimi o svolgendo le mansioni insieme con essi e a supporto di dipendenti con qualifica superiore:



- alla [redacted] venivano affidate le mansioni di collaborazione allo svolgimento degli adempimenti inerenti alle convocazioni del Consiglio e atti consequenziali, effettuazione della ricezione e dell'invio delle note del Presidente, attività di supporto alla segreteria del Presidente (~~assegnate alla~~ [redacted] e ugualmente ad altri soggetti dipendenti del Comune, quali [redacted], [redacted], [redacted] - Coll. Prof. Amm.vi -, che insieme alla [redacted], quali operanti presso la "U.O. Organi istituzionali", collaboravano con il responsabile Esperto Amm.vo [redacted], come si evince da ordine di servizio del 11.09.2014 n. 82);
- come si legge nella disposizione di servizio n. 119 del 28.12.2015 (pagg. 10-11), relativa all'organizzazione degli uffici dell'VIII circoscrizione, sempre la [redacted] definita come *"Il predetto dipendente", "effettuerà le seguenti attività, riconducibile al profilo professionale rivestito: collaborerà alla predisposizione delle convocazioni di consiglio, nonché alla predisposizione di tutti gli atti finalizzati alle attestazioni ai fini della corresponsione delle indennità di carica al presidente e alle certificazioni dei consiglieri per il pagamento dei relativi gettoni di presenza. Tenuta del registro e conservazione degli atti deliberativi. Conservazione di tutte le cartette personali dei consiglieri"*;
- come da ordine di servizio in atti, poi, il 10.2.2016, nell'ambito della medesima circoscrizione, la [redacted] viene trasferita all'U.O. n. 2 "sportello polifunzionale" con attività di *"protocollo; istanze di maternità e tre figli minori e tutto ciò che concerne l'espletamento delle stesse e l'aggiornamento in Excel di tutte le pratiche"*, che risultano essere attività istituzionali del Comune espletate presso lo sportello polifunzionale;
- nella disposizione di servizio n. 11 del 13.5.2010 (pag. 24-25 del documento d) si legge *"Vista: la disposizione di servizio n. 10 del 14.05.2010 con la quale si è disposto il trasferimento delle competenze relative alla redazione del documento di bilancio sociale all'ufficio controllo di gestione; la competenza maturata dalla dipendente ex circolare 331/89 [redacted] nelle fasi di assistenza alla redazione del bilancio sociale 2010 negli anni pregressi; ritenuto opportuno assicurare la redazione e la*



pubblicazione del bilancio sociale 2010 nei tempi previsti (...) si dispone, nelle more che venga potenziato l'organico dell'ufficio controllo gestione, la temporanea assegnazione della (...) [redacted] al predetto ufficio (...)”;

- la medesima mansione veniva affidata alla [redacted] con provvedimento 15.11.2012;
- come da disposizione di servizio n. 114 del 28.12.2015 (pag. 3-8) si evidenzia che la ricorrente [redacted] veniva adibita alla postazione demografica “Oreto stazione”, diretta da [redacted] e che gli addetti sono divisi tra operatori di sportello e ad attività di supporto, che evidentemente operano alla gestione delle pratiche senza contatti con il pubblico. Per quest'ultima sono indicati cinque operatori, di cui tre di ruolo e due Lsu, una delle quali è la ricorrente alla quale è affidato uno specifico compito, ovvero il “protocollo informatico”;
- la ricorrente [redacted] (vedi documento F pag 19 e 20) venne assegnata all'Ufficio Controllo gestione e che tale assegnazione (Disp. Servizio n. 2 del 14.03.13) era conseguenza della “carezza di personale”, dovendosi ritenere che anche detta ricorrente venisse utilizzata anche in sostituzione di personale di ruolo assente;
- la Immesi successivamente, come da ordine di servizio n. 3 del 21.3.2013 (pagg. 22-24), venne, in particolare, nel suddetto ufficio, addetta a: “(...) *tutte le attività di natura operativa in relazione alle esigenze dell'U.O. Si occupa anche di collaborare alla redazione di: atti e schede di rilevazione attività, finalizzate alla raccolta di dati contabili ed extracontabili, anche tramite l'utilizzo delle procedure informatizzate in uso, relativi a tutti i settori dell'amministrazione. E' incaricata di collaborare alla redazione e verifica dei dati raccolti finalizzati, in particolare, all'elaborazione/aggiornamento dei documenti di Bilancio sociale, rapporto di gestione e Carta dei servizi. (...) è infine incaricata al trattamento dei dati personali, come da allegato che viene notificato alla presente disposizione*”;
- anche nella disposizione n. 18 del 25.5.2016 (pagg. 25-36), dove viene indicato il personale assegnato allo staff del Dirigente del settore Sviluppo



strategico, figura la ricorrente [REDACTED] che (pag. 33) *“collabora alla redazione di atti e schede di rilevazione attività, finalizzate alla raccolta di dati contabili ed extracontabili per il controllo di gestione, anche tramite utilizzo delle procedure informatizzate in uso, relativi agli uffici e servizi assegnati di volta in volta dal responsabile della U.O. sulla base delle modifiche del RUOS; collabora con il responsabile della U.O. per il monitoraggio, la classificazione e la raccolta delle determine dirigenziali e sindacali, degli atti e delle circolari; collabora con il responsabile della U.O. per l’aggiornamento dell’archivio, cartaceo e informatico della U.O.”*

- dalla disposizione di servizio n. 9 del 6.8.2013 (pag. 1-14) emerge che la ricorrente [REDACTED], assegnata allo staff di assistenza al Consiglio, diretto dall’esperto amm.vo [REDACTED] e dall’istruttore amm.vo [REDACTED] (pag. 2), collaborerà, unitamente a due collaboratori prof. amm.vi, *“alla cura ed alla predisposizione degli atti tutti del settore di competenza”* (pag. 4);
- la predetta ricorrente [REDACTED], poi, con provvedimento n. 74 del 8.8.2014 (pag. 5-6) veniva trasferita per lo svolgimento di detta collaborazione in via definitiva all’ufficio Staff Organi istituzionali;
- con disposizione del 5 .8.2005 (pag. 11), veniva costituita la U.O. *“attività di verifica, coordinamento e monitoraggio degli effetti connessi all’applicazione di leggi speciali nell’area servizi alle imprese”*. Responsabile dell’ufficio era il dott. [REDACTED] che coordinava tutte le attività dell’Unità, che spaziavano dalla verifica dello stato di realizzazione e avanzamento delle misure previste in materia di trattamento dei dati, attività di controllo e monitoraggio, stato di avanzamento del documento programmatico della sicurezza controlli presso il settore egli uffici dell’area, attività di impulso e proposizione rispetto a possibili soluzioni organizzative adeguate (problem solving). Per l’attuazione di questo programma il responsabile si avvaleva di due Lsu, tra cui il ricorrente [REDACTED], cui, peraltro, era stato formalmente assegnato il trattamento dei dati (pag. 3 e 19);
- che con disposizione 23.11.2012 il ricorrente [REDACTED] veniva destinato allo smistamento e protocollazione della posta nella VII circoscrizione (pag. 2) e



con disposizione 18.12.12 veniva addetto anche alla stesura dei verbali delle Commissioni permanenti. Con provvedimento n. 21 del marzo 2015 veniva assegnato alla U.O. Benefici economici sportello polifunzionale, con compiti di informatizzazione delle istanze di corresponsione assegno di maternità, assegno nucleo familiare e dichiarazioni sostitutive uniche presentate dagli utenti, protocollando le istanze di competenza della U.O. di appartenenza.

Nel caso di specie, allora, è ben possibile che, a dispetto dell'interesse giuridico espresso nei contratti prodotti, il quale esclude la sussistenza di ogni vincolo di subordinazione e dello stesso rapporto di lavoro, le modalità in concreto del rapporto abbiano assunto le forme tipiche della eterodirezione, cioè del rapporto di lavoro subordinato, per le ragioni dette.

Conduce a tale affermazione l'esame della documentazione prodotta, in particolare di quella sopra richiamata, dalla quale risulta che parti ricorrenti, nel corso dei rapporti di ASU annualmente rinnovati, svolsero una prestazione definita anche di supporto al personale amministrativo, venendo sottoposta alle condizioni e prerogative tipiche del personale di ruolo con riferimento all'assoggettamento gerarchico e disciplinare, come dimostrano il controllo delle presenze e la comunicazione e richiesta di autorizzazione per i giorni di assenza per malattia e per i giorni di ferie, non contestati dal resistente.

La circostanza che il Comune resistente non abbia altresì contestato che per l'intero periodo in cui si sono svolti i rapporti di LSU i ricorrenti abbiano svolto il medesimo tipo di mansioni risultanti dalla documentazione in atti, induce a ritenere che in tutto il medesimo periodo essi abbiano in realtà svolto lavoro di natura subordinata.

L'attività svolta dai ricorrenti – loro spesso dichiaratamente affidata per carenze di organico o comunque per sostituire dipendenti di ruolo - risulta costituita da attività istituzionale dell'Ente e non coincidente con i progetti originari, con la conseguenza che, come detto, va ritenuta attività di lavoro subordinato.



Merita dunque accoglimento la domanda generica concernente il pagamento delle differenze retributive, quale diretta conseguenza dell'applicazione dell'art. 2126 c.c. a tenore del quale *“la nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa. Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione”*.

Sorge, pertanto, la necessità di riconoscere alle parti ricorrenti le differenze retributive maturate tra quanto corrisposto loro in ragione dei rapporti impugnati e le remunerazioni cui avrebbero avuto diritto ove fossero stati inquadrata nei profili corrispondenti all'attività di fatto svolta.

La considerazione che l'attività dei ricorrenti – al pari di quella di loro colleghi dipendenti di ruolo – venga nei documenti citati spesso definita di collaborazione o di supporto porta a ritenere che si tratti di attività meramente esecutiva, svolta sulla scorta di precise istruzioni impartite dai superiori gerarchici, rientrando quindi nella categoria A, in relazione alla quale i ricorrenti – per l'orario di lavoro effettivamente svolto – vanno retribuiti, con conseguente condanna del Comune convenuto a pagare a ciascuno di essi le differenze retributive dovute rispetto a quanto percepito per l'attività di LSU, oltre agli interessi come per legge.

Come anticipato più sopra, poi, non può essere accolta l'eccezione di prescrizione sollevata in memoria, atteso che il rapporto di lavoro in oggetto non era assistito dalla garanzia della stabilità, di guisa che il termine prescrizione comincia a decorrere solo alla cessazione del rapporto di lavoro.

Quanto al profilo del danno risarcibile, occorre rilevare che nella sentenza n. 5072/2016 le Sezioni Unite della Cassazione hanno precisato che il *“danno risarcibile”* contemplato dall'art. 36 del D.lg.vo n. 165/2001 non è la mancata conversione del rapporto che è esclusa per legge ed è legittima *“in base ai parametri costituzionali ed europei”*.



I Giudici di legittimità, infatti, hanno rilevato che *“non ci può essere risarcimento del danno per il fatto che la norma non preveda un effetto favorevole per il lavoratore a fronte di una violazione di norme imperative da parte delle pubbliche amministrazioni. Quindi il danno non è la perdita del posto di lavoro a tempo indeterminato perché una tale prospettiva non c'è mai stata: in nessun caso il rapporto di lavoro a termine si potrebbe convertire in rapporto a tempo indeterminato perché l'accesso al pubblico impiego non può avvenire- invece che tramite di concorso pubblico- quale effetto, sia pur in chiave sanzionatoria, di una situazione di illegalità.”*

Ad ogni evidenza, dunque, il danno risarcibile *“è altro”* ed è quello che va al di là della mera perdita di *chance* di una migliore occupazione che il lavoratore può sempre allegare e provare in base ai principi dell'inadempimento contrattuale e agli oneri processuali conseguenti.

Invero, l'obiettivo della direttiva n.1999/70/CE è quello di prevenire l'abusivo ricorso al contratto a termine e, al riguardo, sono indicate (clausola 5) le misure idonee a prevenire tale abuso (*“la prescrizione di ragioni obiettive per il rinnovo; la durata massima dei contratti a termine; il numero massimo dei rinnovi.”*).

La direttiva suddetta, che non è autoapplicativa, è stata attuata dal decreto legislativo n.368/2001 che, agli art. 4 e 5, reca la disciplina della proroga e della successione dei contratti; tali disposizioni sono *“dirette per l'appunto a contrastare l'abusivo ricorso al contratto a termine come richiesto dalla clausola 5 dell'accordo”* (SU n. 5072/16). *“Da una parte l'art. 4 ...ha previsto che il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni?”* e, comunque, per una sola volta e a condizione che la proroga sia determinata da ragioni oggettive riferibili alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulati a tempo determinato. *“Da ultimo è stata introdotta la durata complessiva del rapporto a termine che non potrà essere superiore ai tre anni e il cui superamento costituisce un chiaro indice della fattispecie dell'abuso.”* L'art. 5, prosegue la Corte di Cassazione, *“ha posto una serie di limitazioni alla successione dei contratti a termine prevedendo la conversione del rapporto”* (prosecuzione del contratto oltre il ventesimo o il trentesimo giorno;



riassunzione senza soluzione di continuità). “*La fattispecie dell’abuso (clausola 5 dell’accordo e art. 5 dlvo n. 368/2001) - inteso come successione di contratti a termine in violazione dei limiti di legge, che è fattispecie aggravata rispetto alla mera illegittimità della clausola di apposizione del termine al contratto di lavoro - viene precisata meglio con l’introduzione del comma 4 bis nell’art. 5 dlvo n. 368/2001. Disposizione questa che tipizzando un’ipotesi di abuso del ricorso reiterato a contratti a termine ... ha previsto che, 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 superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l’altro, il rapporto si considera a tempo indeterminato.*”

Conclude, quindi, la Corte di Cassazione: “*L’abusivo ricorso al contratto a termine...è fonte di danno risarcibile per il lavoratore che abbia reso la sua prestazione lavorativa in questa condizione di illegalità*”.

La portata dissuasiva che il risarcimento deve conseguire in un’ottica di legittimità comunitaria e costituzionale (art. 117 Cost.) dell’art. 36 D.lg.vo n. 165/2001 richiede che il danno “*per l’abusiva reiterazione dei contratti*” sia presunto e determinato tra un minimo e un massimo secondo l’art.32, comma 5, della legge n.183/2010.

Tali principi attraverso i quali si è sostanzialmente inteso cautelare il lavoratore pubblico che abbia subito la precarizzazione del rapporto sono stati ribaditi dalla giurisprudenza successiva (sentenze nn. 23691/2016; 8885/17; 8927/17) e costituiscono ormai orientamento consolidato.

Ora, nella specie, come è pacifico, i rapporti come LSU sono stati reiterati per moltissimi anni, durata ben superiore e trentasei mesi, talché si è incontrovertibilmente verificato “*l’abuso*” inteso quale fonte di danno presunto secondo i principi sopra delineati.

E’ pacifico anche che i ricorrenti sono stati stabilizzati con decorrenza dal 31.12.2019.



Parte convenuta ha dedotto che detta stabilizzazione costituirebbe “*misura satisfattiva*” tale da escludere il diritto delle parti ricorrenti al risarcimento.

Ebbene, deve osservarsi in merito che, come chiarito dalla giurisprudenza di legittimità “*Nel settore scolastico, nelle ipotesi di reiterazione illegittima dei contratti a termine stipulati ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 11, della l. n. 124 del 1999, devono essere qualificate misure proporzionate, effettive, sufficientemente energiche ed idonee a sanzionare debitamente l'abuso ed a cancellare le conseguenze della violazione del diritto dell'UE, la stabilizzazione prevista nella l. n. 107 del 2015 per il personale docente, attraverso il piano straordinario destinato alla copertura di tutti i posti comuni e di sostegno dell'organico di diritto, sia nel caso di concreta assegnazione del posto di ruolo sia in quello in cui vi sia certezza di fruire, in tempi certi e ravvicinati, di un accesso privilegiato al pubblico impiego, nel tempo compreso fino al totale scorrimento delle graduatorie ad esaurimento, secondo l'art. 1, comma 109, della l. n. 107 del 2015, nonché l'immissione in ruolo acquisita da docenti e personale ATA attraverso l'operare dei pregressi strumenti selettivi- concorsuali, che non preclude la domanda per il risarcimento dei danni ulteriori e diversi rispetto a quelli esclusi dalla stessa, con oneri di allegazione e prova a carico del lavoratore che, in tal caso, non beneficia di alcuna agevolazione probatoria da danno presunto (Cass. n. 22552/2016). La Corte ha affermato che in tali casi ai docenti ed al personale amministrativo, tecnico ed ausiliario “che non sia stato stabilizzato e che non abbia (come dianzi precisato) alcuna certezza di stabilizzazione”, va riconosciuto il diritto al risarcimento del danno nella misura e secondo i principi affermati nella già richiamata sentenza delle SSUU di questa Corte n. 5072 del 2016.*

Più di recente è stato chiarito (Cassazione civile sez. lav., 17 luglio 2020, n. 15353) che nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti a tempo determinato nel pubblico impiego privatizzato la successiva immissione in ruolo del lavoratore costituisce misura sanzionatoria idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'abuso solo se ricollegabile alla successione dei contratti a termine con rapporto di causa-effetto, il che si verifica quando l'assunzione a tempo indeterminato avvenga in forza di specifiche previsioni



legislative di stabilizzazione del personale precario vittima dell'abuso ovvero attraverso "percorsi riservati" a detto personale.

Alla luce dei principi giurisprudenziali sopra riportati e considerato che nella specie la stabilizzazione dei ricorrenti è avvenuta pacificamente in forza di una procedura selettiva, per un numero limitato di posti (100), che non può ritenersi posta in relazione di causa effetto con l'abusiva reiterazione dei rapporti a termine accertata, poiché il Comune non ha fornito di un tanto alcun elemento di prova, mentre il carattere selettivo della procedura, per quanto blando, porta ad escludere che i ricorrenti siano stati stabilizzati in forza dei precedenti rapporti di LSU.

Sul punto, di recente, Cassazione, S.L., sentenza n. 14815/2021 ha affermato che *“è stato chiarito (Cassazione civile sez. lav., 17 luglio 2020, n.15353) che nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti a tempo determinato nel pubblico impiego privatizzato la successiva immissione in ruolo del lavoratore costituisce misura sanzionatoria idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'abuso solo se ricollegabile alla successione dei contratti a termine con rapporto di causa-effetto, il che si verifica quando l'assunzione a tempo indeterminato avvenga in forza di specifiche previsioni legislative di stabilizzazione del personale precario vittima dell'abuso ovvero attraverso «percorsi riservati» a detto personale. Si è dunque disattesa la tesi difensiva del Comune ricorrente, che si era limitato ad affermare che l'immissione in ruolo dei dipendenti era stata «agevolata» dall'esperienza acquisita nelle precedenti assunzioni a termine, che aveva loro consentito di risultare vincitori dei concorsi banditi per le assunzioni.*

24. In sostanza, questa Corte ha già evidenziato che l'efficacia sanante della assunzione in ruolo presuppone una «stretta correlazione» fra abuso del contratto a termine e procedura di stabilizzazione (Cass. nn.rr. 6935, 7060, 7061, 29779/2018), sia sotto il profilo soggettivo -nel senso che entrambe devono provenire dal medesimo ente pubblico datore di lavoro (Cass. nr. 7982/2018) - sia sotto il profilo oggettivo, nel senso della esistenza di un rapporto di «causa-effetto» tra abuso ed assunzione (Cass. nr. 15353/2020).



25. Come già esposto nella citata pronuncia nr. 15353/2020, affinché tale rapporto di derivazione causale sussista non è sufficiente che la assunzione in ruolo sia stata «agevolata» dalla successione dei contratti a termine ma occorre che essa sia stata «determinata» da quest'ultima.

26. In questa sede va ulteriormente precisato che la relazione causale tra abuso del contratto a termine e stabilizzazione per assumere valenza riparatoria deve essere «diretta ed immediata»; soltanto una relazione di questo tipo si pone sullo stesso piano del rapporto intercorrente, ex articolo 1223 cod. civ., tra abuso e danno risarcibile, intervenendo, con effetto opposto, a neutralizzare l'effetto pregiudizievole.

27. Detto rapporto diretto ed immediato sussiste nei casi di effettiva assunzione in ruolo: per effetto automatico della reiterazione dei contratti a termine - come accadeva nel settore scolastico in virtù dell'avanzamento nelle graduatorie ad esaurimento- o, comunque, all'esito di procedure riservate ai dipendenti reiteratamente assunti a termine e bandite allo specifico fine di superare il precariato, che offrano già ex ante una ragionevole certezza di stabilizzazione (anche se attraverso blande procedure selettive), come nelle ipotesi del piano straordinario di assunzioni del personale docente ex lege nr. 107 /2015 e delle procedure avviate ex lege nr. 296/2006, articolo 1, comma 519.

28. Tale interpretazione è conforme alla clausola 5 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, come interpretata dalla Corte di Giustizia; nella sentenza cieli' 8 maggio 2019, in causa C 494/17 -Rossato il giudice europeo ha chiarito, infatti, che la clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa non osta ad una normativa nazionale che esclude per i dipendenti pubblici (nella specie, i docenti della scuola) che hanno beneficiato della trasformazione del loro rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato qualsiasi diritto al risarcimento pecuniario in ragione dell'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato allorché una siffatta trasformazione non è né incerta, né imprevedibile, né aleatoria.

29. **Quando, invece, l'immissione in ruolo avviene all'esito di una procedura di tipo concorsuale, la assunzione non è in relazione immediata e diretta con l'abuso ma, piuttosto, è l'effetto diretto del**



superamento della selezione di merito, in ragione di capacità e professionalità proprie del dipendente.”.

Questo principio appare confermato da Cassazione, S.L., ordinanza n. 8554/2022, che ha ribadito che *“la stabilizzazione è da ritenersi, secondo la giurisprudenza successiva, idonea ad impedire la condanna al risarcimento del danno c.d. eurounitario, solo a condizione che essa sia effettiva e non solo potenziale e ricorrano altresì i rigorosi requisiti di consequenzialità causale rispetto al lavoro precario precedentemente svolto;...”*.

Da ultimo la Suprema Corte, con ordinanza n. 14028/2022 (conforme 14033/2022), ha conclusivamente affermato che *“il giudice d'appello ha deciso la controversia in conformità al principio di diritto enunciato da Cass. n. 14815/2021 e ribadito da Cass. nn. 15240 e 35369 del 2021, secondo cui «nel lavoro pubblico privatizzato, nelle ipotesi di abusiva successione di contratti a termine, la avvenuta immissione in ruolo del lavoratore già impiegato a tempo determinato ha efficacia riparatoria dell'illecito nelle sole ipotesi :i stretta correlazione tra l'abuso commesso dalla Amministrazione e la stabilizzazione ottenuta dal dipendente. Detta stretta correlazione presuppone, sotto il profilo soggettivo, che la stabilizzazione avvenga nei ruoli dell'ente pubblico che ha posto in essere la condotta abusiva e, sotto il profilo oggettivo, che essa sia l'effetto diretto ed immediato dell'abuso. Tale ultima condizione non ricorre quando l'assunzione a tempo indeterminato avvenga all'esito di una procedura concorsuale, ancorché interamente riservata ai dipendenti già assunti a termine»;*

9.1. *la partecipazione ad un concorso pubblico, che prevedeva una parziale riserva di posti in favore del personale in possesso dei requisiti per accedere alle procedure di stabilizzazione previste dalle leggi n. 296/2006 e n. 244/2007 nonché di quello rie aveva maturato tre anni di servizio alla data del 30.10.2013, non può essere confusa con la stabilizzazione in senso tecnico che, come da tempo chiarito dalle Sezioni Unite di questa Corte, non è assimilabile ad una procedura concorsuale in quanto le amministrazioni non hanno «il potere di selezionare il personale mediante prove di esame o valutazione di titoli professionali, dovendo procedere, ove le domande siano superiori al numero di assunzioni a tempo indeterminato decise, esclusivamente alla formazione di una graduatoria secondo*



l'ordine di priorità desumibile dalle stesse disposizioni normative (maturazione del requisito di tre anni; maturazione dello stesso requisito presso diverse amministrazioni; contratto anteriore al 29 settembre 2006 e requisito dei tre anni ancora da maturare) e sulla base dell'anzianità di servizio, potendosi ammettere soltanto la previsione di ulteriori titoli, anche riferiti all'esperienza professionale, per il caso di pari anzianità» (Cass. S.U. n. 16041/2010);

9.2. solo in presenza di una procedura che abbia le caratteristiche sopra indicate e che sia specificamente volta a risolvere il problema del precariato, assicurando agli assunti a tempo determinato la definitiva immissione nei ruoli dell'amministrazione, possono essere invocati i principi affermati da Cass. n. 22552/2016 (in tema di precariato scolastico) e da Cass. n. 16336/2017 (in relazione alla stabilizzazione disposta ai sensi della legge n. 296/2006);

10. dalle considerazioni che precedono discende che correttamente la Corte territoriale ha ritenuto che nella fattispecie il superamento della procedura concorsuale, sia pure in parte riservata, non potesse essere equiparata, ai fini del rispetto della clausola 5 dell'Accordo Quadro, alla conversione del rapporto e pertanto, altrettanto condivisibilmente, ha riconosciuto il diritto al risarcimento del danno conseguente all'abusiva reiterazione, a prescindere dalla prova del pregiudizio subito;

10.1. la pronuncia gravata è conforme al principio di diritto ormai consolidato nella giurisprudenza di questa Corte che, a partire da Cass. S.U. n. 5072/2016, ha costantemente affermato che «in materia di pubblico impiego privatizzato, nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine, la misura risarcitoria prevista . 20 n. 19898 sez. ML - ud. 21-12-2021 all'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, va interpretata in conformità al canone di effettività della tutela affermato dalla Corte di Giustizia UE (ordinanza 12 dicembre 2013, in C-50/13), sicché, mentre va escluso - siccome incongruo - il ricorso ai criteri previsti per il licenziamento illegittimo, può farsi riferimento alla fattispecie omogenea di cui all'art. 32, comma 5, della I. n. 183 del 2010, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria e qualificabile come "danno comunitario", determinato tra un minimo ed un massimo, salva la prova del maggior pregiudizio sofferto, senza che ne derivi una posizione di favore del lavoratore privato rispetto al dipendente pubblico, atteso che, per il



primo, l'indennità forfezzata limita il danno risarcibile, per il secondo, invece, agevola l'onere probatorio del danno subito.» (Cass. S.U. n. 5072/2016);”.

Orbene, nella specie, lo stesso Comune ha prodotto in atti attestazione della stabilizzazione dei ricorrenti, con contratto a tempo parziale e indeterminato, a mezzo di procedura selettiva, selezione a n. 110 posti di Collaboratore Professionale Amministrativo, senza precisare le caratteristiche di detta procedura di stabilizzazione, ma premettendo che essa sarebbe stata finalizzata a stabilizzare i lavoratori ASU del bacino regionale.

La procedura selettiva posta in essere dal Comune è assimilabile a una vera procedura concorsuale, non ad una stabilizzazione che trova titolo immediato e diretto nello svolgimento del lavoro a termine, sicché essa non può sanare l'abuso della reiterazione dei contratti per quasi vent'anni (dal 2005 o dal 2006).

Va riconosciuto, quindi, il diritto dei ricorrenti al risarcimento del danno.

Escludendo quindi, come sancito dalla citata sentenza delle Sezioni Unite, che la misura risarcitoria prevista dall'art. 36, comma 5, del d.lg.vo. n. 165/2001 possa essere liquidata con criteri analoghi a quelli previsti per il licenziamento illegittimo e che debba, invece, farsi riferimento alla fattispecie omogenea di cui all'art. 32, comma 5, della l. n.183 del 2010, quale danno presunto, con valenza sanzionatoria, e precisato che qui non è stata fornita prova di maggior pregiudizio sofferto, deve reputarsi conforme a legge la determinazione del risarcimento che occupa in misura corrispondente a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, che appare rispondente agli esiti pregiudizievoli della “precarizzazione” del rapporto oggetto di causa protrattosi per oltre dieci anni.

Va pertanto condannato il Comune resistente al ristoro del danno liquidato nella misura di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi nella misura e con decorrenza di legge.

Non può accogliersi la domanda volta a presumere un danno superiore a quello indicato, per le ragioni dette. In ogni caso, nella fattispecie dei docenti



di religione su cui si è pronunciato il Tribunale Napoli citato da parte ricorrente, non solo la precarizzazione era stata più lunga, ma, soprattutto, necessitata dalla disciplina interna, che escludeva la possibilità di stipula del contratto a tempo indeterminato, con conseguente violazione più grave della disciplina sovranazionale.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

come in epigrafe.

Così deciso in Palermo, all'udienza di trattazione scritta del 15/06/2022.

IL GIUDICE

Paola Marino

