

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Tribunale di Termini Imerese, in funzione di Giudice del Lavoro e in persona del Giudice dott.ssa Giorgia Marcatajo, all'esito della trattazione scritta del procedimento ex art. 127 ter c.p.c., lette le note sostitutive di udienza depositate nel rispetto del termine assegnato, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n° 2143/2022 R.G.L. promossa

DA

.....
rappresentati e difesi dall'Avv.to Sergio Galleano ed elettivamente domiciliati presso il suo studio sito in Roma, in Via Flaminia n. 109, giusta procura in atti

-ricorrente-

C O N T R O

....., in persona del Sindaco pro-tempore, rappresentato e difeso dall'Avv.to ed elettivamente domiciliato presso il suo studio sito in in Via

-resistente-

OGGETTO: ricorso ex art 28. Dlgs 150/2011

FATTO E DIRITTO

Con il ricorso depositato in data 19.07.2022, i ricorrenti indicati in epigrafe hanno convenuto in giudizio il Comune di esponendo:

- di aver lavorato alle sue dipendenze per diversi anni in virtù di contratti a tempo determinato stipulati quale forma di fuoriuscita dal bacino degli ex LSU, reiterati nel tempo;



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 19/09/2024

- che, con sentenza del Tribunale Civile di Termini Imerese- sez. lavoro- n. 721 del 27.10.2021, in parziale accoglimento del ricorso, il Comune di _____ era stato condannato a risarcire il danno loro derivato da tale reiterazione ritenuta illegittima in quanto contrastante con la direttiva UE n. 70/1999;
- che tale sentenza veniva impugnata innanzi alla Corte di Appello di Palermo (R.g. n. 486/2022);
- che, successivamente a detta sentenza, il Comune di _____ proponeva a tutti i ricorrenti un accordo transattivo al fine di far loro sottoscrivere una rinuncia al predetto risarcimento;
- che, con delibera n. 12 del 14.01.2022, il Comune di _____ è *“considerato che i lavoratori impegnati in progetti ASU presso questo Ente alla data odierna assicurano attività di supporto agli uffici nell’espletamento dei compiti istituzionali”*, deliberava la prosecuzione dei rapporti sino al 30.04.2022 di n. 46 soggetti ASU e fino al 28.02.2022 di n. 9 soggetti ASU *“ nelle more della definizione degli accordi finalizzati alla soluzione della controversia intrapresa nei confronti dell’Ente”*;
- che, con delibera n.51 del 28.02.2022, il Comune di _____ prorogava sino al 31.12.2023 il rapporto di lavoro coi ricorrenti che avevano aderito alla proposta conciliativa, disponendo, al contrario, *“nelle more della definizione degli accordi finalizzati alla soluzione delle controversie intraprese nei confronti dell’Ente”* la proroga dei suddetti rapporti in ultimo fino al 25.03.2022 (delibere n. 52 del 28.02.2022 e n. 70 del 14.03.2022 fascicolo parte ricorrente);
- che, con delibera n. 78 del 25.03.2022, anche il rapporto di altri due soggetti ASU portatori di sentenza veniva prorogato al 31.12.2023, a seguito della loro accettazione della proposta conciliativa;
- che, a seguito del rifiuto di _____, _____ e _____ di addivenire alla sottoscrizione dell’accordo transattivo così formulato, con comunicazione del 29.03.2022, il Comune di _____ *“permanendo con gli stessi lo stato di conflittualità”* interrompeva i suddetti rapporti di collaborazione come ASU con la seguente motivazione *“ questa amministrazione comunale ha proposto ai ricorrenti una soluzione conciliativa in sede sindacale ex art. 2113, 4° comma, c.c. ed ex art 410,411 e*



412 c.p.c., volta a tutelare le finanze dell'Ente, a rimuovere ogni condizione di conflittualità e a ristabilire quel rapporto di fiducia reciproca imprescindibile in ogni condizione lavorativa protesa alla garanzia dei principi di economicità, efficacia ed efficienza che costituiscono corollario del canone di buon andamento dell'azione amministrativa. La proposta conciliativa non è stata accettata dai lavoratori. Per tale ragione, questa amministrazione, dal giorno 26 marzo u.s. non si avvale più della collaborazione de quo”.

Tutto ciò premesso, assumendo che il mancato rinnovo dei loro contatti a termine sin dal 31.12.2023 – atto, a loro dire, dovuto in forza dell'avviato processo di stabilizzazione, per il quale erano state approntate dalla Regione le necessarie coperture finanziarie, e disposto per tutti gli altri dipendenti precari - integrasse un comportamento illecito in quanto privo di alcuna causa giustificativa e manifestamente ritorsivo e discriminatorio, hanno chiesto *“dichiararsi, l'immediata ricostituzione degli stessi ed il loro rinnovo sin dal 31.12.2023 e, per l'effetto, ordinarsi al Comune, a titolo di risarcimento del danno, la corresponsione del sussidio mensile dalla data del 29.03.2022 sino all'effettiva ricostituzione dei rapporti, con interessi e/o rivalutazione”.*

Regolarmente instaurato il contraddittorio, si costituiva in giudizio il Comune di _____, eccependo, in via preliminare, l'inammissibilità del ricorso per violazione del *ne bis in idem* e, nel merito, contestandone la fondatezza del quale, pertanto, ne chiedeva il rigetto.

La causa, in assenza di attività istruttoria, a seguito della trattazione scritta disposta ai sensi dell'art 127 ter c.p.c., è stata decisa all'esito della scadenza del termine del 26.06.2024 per il deposito di note.

*** ** ***

In va preliminare, non merita accoglimento l'eccezione sollevata da parte convenuta di violazione del *ne bis in idem*, essendo quello per cui è causa un giudizio avente ad oggetto il comportamento discriminatorio e/o ritorsivo posto in essere dall'Ente convenuto nei confronti degli odierni ricorrenti; differente rispetto a quello di cui al precedente proc.to (R.G. n. 721/21) incoato innanzi Codesto Tribunale ed avente ad oggetto l'accertamento della natura subordinata del rapporto di lavoro e dell'abusiva reiterazione dei contratti a termine.

*** ** ***



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 19/09/2024

Nel merito, il ricorso è fondato e merita pertanto accoglimento nei limiti di seguito indicati.

I fatti esposti in premessa ricevono piena conferma nella documentazione versata in atti e si prestano dunque ad una ricostruzione oggettiva, divergendo le posizioni delle parti solo in ordine alle motivazioni che avrebbero determinato l'amministrazione convenuta alle scelte negoziali che qui vengono contestate e, dunque, in ordine agli effetti che dalle stesse vorrebbero farsi conseguire.

Intendendosi dunque qui richiamati tutti i passaggi storici della vicenda in esame, come sopra sintetizzati, ed esposti in ricorso, nei limiti in cui essi vengono riscontrati dalla documentazione pedissequamente richiamata dai ricorrenti e dagli stessi prodotta, occorre verificare, in diritto, se il mancato rinnovo ai ricorrenti dei contratti a termine per cui è causa integri o meno un comportamento ritorsivo che, come tale, possa godere della tutela antidiscriminatoria qui invocata.

Va subito premesso che tale indagine prescinde dalla natura dovuta ovvero facoltativa del suddetto rinnovo; infatti, come s'è detto, ove l'esercizio di un potere discrezionale della Pubblica Amministrazione trasmodi in un comportamento vessatorio, ritorsivo o discriminatorio, la sua stessa illiceità ne consente la sottoposizione alle sanzioni previste dalla normativa antidiscriminatoria, non venendo più in considerazione l'esercizio (che deve presupporre la sua liceità) della discrezionalità amministrativa.

Ciò posto, va ricordato che, in ambito lavoristico, si è da lungo tempo consolidato il principio, invero affermato in tema di licenziamento discriminatorio, secondo cui *"Il divieto di licenziamento discriminatorio, sancito dall'art. 4 della legge n. 604 del 1966, dall'art. 15 st. lav. e dall'art. 3 della legge n. 108 del 1990, è suscettibile - in base all'art. 3 Cost. e sulla scorta della giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia di diritto antidiscriminatorio e antivessatorio, in particolare, nei rapporti di lavoro, a partire dalla introduzione dell'art. 13 nel Trattato CE, da parte del Trattato di Amsterdam del 1997 - di interpretazione estensiva, sicché l'area dei singoli motivi vietati comprende anche il licenziamento per ritorsione o rappresaglia, ossia dell'ingiusta e arbitraria reazione ad un comportamento legittimo del lavoratore quale unica ragione del provvedimento espulsivo, essendo necessario, in tali casi, dimostrare, anche per presunzioni, che il recesso sia stato motivato esclusivamente dall'intento ritorsivo"* (cfr. Cass. Sez. L. n. 24648 del



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 19/09/2024

03/12/2015; Cass. 8 agosto 2011, n. 17087; Cass. 18 marzo 2011, n. 6282; Cass. 27 febbraio 2015, n.3986).

A tale stregua è stato precisato che *“il giudice nazionale, laddove vengano in considerazione eventuali profili discriminatori o ritorsivi nel comportamento datoriale, non può fare a meno di effettuarne la valutazione sia in base all'art. 3 Cost. sia in considerazione degli esiti del lungo processo evolutivo che si è avuto in ambito comunitario, sulla scorta della giurisprudenza della Corte di giustizia, in materia di diritto antidiscriminatorio e antivessatorio, in genere e in particolare nei rapporti di lavoro, a partire dalla introduzione dell'art. 13 nel Trattato CE, da parte del Trattato di Amsterdam del 1997. Tale processo, che è poi proseguito in sede comunitaria e nazionale, ha portato, nel corso del tempo e principalmente per effetto del recepimento di direttive comunitarie, alla conseguenza che anche nel nostro ordinamento condotte potenzialmente lesive dei diritti fondamentali di cui si tratta abbiano ricevuto una specifica tipizzazione - pur non necessaria, in presenza dell'art. 3 Cost. - (Corte cost. sentenza n. 109 del 1993) - come discriminatorie (in modo diretto o indiretto), soprattutto a partire dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 215 e D.Lgs. n. 216 del 2003 con la previsione di un particolare regime dell'onere probatorio”* (v. Cass. 24648 del 03/12/2015 cit.).

Orbene, pur apparendo evidente che, nel caso di specie, non si controverte in tema di risoluzione di un contratto di lavoro - trattandosi di contratti a termine già scaduti al 28.03.2022 - ma della scelta datoriale di non rinnovare o prorogare tali contratti per il nuovo anno, tuttavia la peculiarità del caso concreto induce ad assimilare le due fattispecie, quanto meno ai fini della tutela qui invocata.

Siamo, infatti, di fronte a contratti a termine che sono stati rinnovati, senza alcuna soluzione di continuità, certamente da oltre un decennio, per i quali, almeno a partire dalla L. n. 296/2006, si è cominciata a profilare l'aspettativa di una stabilizzazione, più volte rinviata per vari motivi, aspettativa divenuta ormai concreta in virtù del D. Lsg. N. 75/2017 che ha finalmente rimosso gli ostacoli legislativi a detto percorso, pur fissandone al contempo i limiti e le possibilità.

A fronte, dunque, di tale continuità di fatto dei rapporti di lavoro di che trattasi (tali sono stati considerati dal Tribunale Civile di Termini Imerese con la sentenza n. 721/2021), il mancato rinnovo deliberato dal Comune nelle circostanze temporali di cui meglio si dirà appresso, appare del tutto assimilabile, pur nella riaffermata diversità giuridico-



formale delle due ipotesi, ad una sostanziale interruzione del “rapporto”.

La determinazione negoziale relativa a detto rinnovo, non appare, nel caso di specie, neutra e scevra da qualsiasi valutazione di merito, come lo sarebbe certamente di fronte alla possibilità o meno di procedere a nuove assunzioni, anche a termine, ma, in quanto diretta a soggetti che si trovano nella particolare posizione qualificata di cui s'è detto, appare invece soggetta ad un più rigoroso obbligo motivazionale che consenta di superare le censure di illegittimità oggi sollevate dai ricorrenti.

Ritenuta, dunque, applicabile al caso di specie la normativa antidiscriminatoria, stante il carattere certamente non tassativo dei criteri in base ai quali può concretizzarsi una condotta discriminatoria (ai sensi dell'art. 2 D. Lgs n. 216/2003, essa viene collegata a diversità di trattamento a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale; l'art. 14 della CEDU impone il godimento dei diritti in essa previsti senza nessuna discriminazione, in particolare quelle fondate sul sesso, la razza, il colore, la lingua, la religione, le opinioni politiche o quelle di altro genere, l'origine nazionale o sociale, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, la ricchezza, la nascita od ogni altra condizione) e, comunque, richiamata, e condivisa, l'interpretazione estensiva che al concetto di discriminazione è stata data dalla giurisprudenza di legittimità, sicché va in essa compresa anche la condotta ritorsiva del datore di lavoro, occorre ricordare, sotto il profilo dell'onere probatorio, che l'art. 4 comma 4 D. Lsg. 216/2003 introduce, in *subiecta materia*, un'agevolazione probatoria, consentendo al lavoratore di dedurre, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta ai sensi dell'articolo 2729, primo comma, del codice civile, onerando, in tal modo, la parte datoriale di fornire, al contrario, altri elementi in grado di contrastare il giudizio presuntivo basato sui fatti dedotti nella loro oggettività.

Venendo alla considerazione di tali fatti, appare, innanzitutto, del tutto pacifico che gli unici lavoratori precari cui non è stato rinnovato il contratto dal 2022 siano gli odierni ricorrenti e che tale platea coincida esattamente con coloro i quali non hanno accettato di sottoscrivere l'accordo transattivo sottoscritto, invece da tutti gli altri precari, avente ad oggetto la rinuncia al risarcimento del danno così come statuito in seno alla sentenza n. 721/21 resa dal Tribunale Civile di Termini Imerese, nonché alla proposizione del relativo atto di appello.



Il Comune ha giustificato tale scelta allegando, con comunicazione del 29.03.2022 (all.13 fascicolo parte ricorrente), di non poter ulteriormente prorogare i ridetti contratti a termine, onde non aggravare la responsabilità patrimoniale già riconosciuta da detta pronuncia, e di avere pertanto accolto la richiesta di rinnovo unicamente per coloro i quali, sottoscrivendo il citato accordo transattivo, avessero assicurato di non far valere ulteriormente tale tipo di responsabilità.

Tale assunto non convince per diverse ragioni.

Deve innanzitutto osservarsi che l'illegittimità del rinnovo dei contratti a termine, come stigmatizzato dalla sentenza del Tribunale di Termini Imerese n. 721/21, risiedeva nella riscontrata assenza di ragioni oggettive, che si annidava, per un verso, nella non riconducibilità dei rapporti così reiterati, per il modo in cui ne era stata fatta concreta utilizzazione, all'originale schema negoziale di tipo socio assistenziale e, per altro, nella loro adibizione a stabili esigenze organizzative del datore di lavoro, sì da rendere loro applicabile la tutela comunitaria dei contratti a tempo determinato, recepita in Italia con il D. Lgs. n. 368/2001 e succ. mod..

Nel caso qui in esame, tuttavia, non si pone alcun problema di assenza di ragioni oggettive, atteso che la ragione oggettiva del rinnovo è invece riscontrabile proprio nella normativa sopravvenuta, rappresentata dall'art. 20 del D. lsg. N. 75/2017 che recita: *"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 posseda tutti i seguenti requisiti....2. 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 posseda tutti i seguenti requisiti... 3. 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, nonche' 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 26 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. ... 14.....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 dunque del tutto evidente che, 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.

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.

Inoltre, proprio con riferimento agli odierni ricorrenti, era del tutto da escludere la possibilità di ulteriori rivendicazioni risarcitorie, come s'è detto proponibili soltanto con riferimento al periodo pregresso, per il quale era possibile parlare di abusivo ricorso ai contratti a termine; sicché l'unica rinuncia alla quale essi avrebbero dovuto acconsentire per ottenere il rinnovo del contratto a termine per l'anno a venire, era quella di far valere i diritti patrimoniali accertati con la ridetta sentenza; ma detta rinuncia, come appare evidente, non si pone in rapporto di prevenzione rispetto ai rischi patrimoniali che il Comune paventava potessero conseguire al rinnovo dei contratti, aparendo, dunque, tale condizione del tutto irragionevole.

Sotto altro aspetto, il Comune, sempre in seno alla comunicazione del 29.03.2022, giustifica il mancato rinnovo "*al fine di tutelare le finanze dell'ente*".

Anche tale assunto appare infondato.

Mette conto, a tal proposito, evidenziare che la Regione, così come consentito dal decreto Madia, ha già apprestato i finanziamenti per il rinnovo dei contratti finalizzati alla stabilizzazione (all.to delibera avviso procedura di stabilizzazione fascicolo parte ricorrente); che tale stabilizzazione, come è pacifico tra le parti, è stata avviata dal Comune di con riferimento a tutti i precari, ivi inclusi gli odierni ricorrenti, sicché non può dubitarsi che la copertura finanziaria riguardi la totalità di detti contratti.

A fronte di tali dati di fatto, documentati ed incontestati, e ravvisata l'inconsistenza delle ragioni poste dal Comune convenuto a sostegno del mancato rinnovo dei contratti a termine, selettivamente deliberato solo nei confronti di coloro che non avevano accettato di rinunciare ai diritti risarcitori già accertati con sentenza, pare al giudicante che sussistano plurimi indizi tra loro convergenti del carattere ritorsivo di tale scelta del Comune, avendo la stessa assunto l'aspetto di una reazione ingiusta e arbitraria rispetto al legittimo rifiuto dei ricorrenti di sottoscrivere la menzionata dichiarazione liberatoria, condotta come tale sanzionabile alla stregua di ogni comportamento di tipo discriminatorio.



Per tale motivo, ai sensi dell'art. 4 comma 5 del d. lgs. n. 216/2003, va in primo luogo ordinata la cessazione della condotta discriminatoria che, nel caso di specie, si è concretizzata nell'esclusione dal rinnovo contrattuale a partire dal 25.03.2022 dei soli ricorrenti, dovendosi, per l'effetto, ordinare al Comune convenuto di prorogare il contratto a termine scaduto il 25.03.2022, di cui erano parte i ricorrenti, sino al 31.12.2023 ovvero sino a che non si siano concluse le procedure già avviate per la loro stabilizzazione.

Consegue, inoltre, all'accertamento del carattere illecito del diniego di proroga, il conseguente risarcimento del danno che va qui commisurato alle retribuzioni che i ricorrenti non hanno potuto percepire per effetto della condotta discriminatoria, e che invece avrebbero riscosso ove fosse stato loro tempestivamente rinnovato il contratto, al pari di tutti gli altri precari; avendo peraltro essi richiesto il rinnovo del contratto sin dal mese di luglio 2022 (data di iscrizione a ruolo del ricorso non rinvenendosi agli atti comunicazioni di data antecedente), agli stessi va liquidata a tale titolo una somma pari alle retribuzioni maturate dal 01.8.2022 e maturande sino alla loro effettiva riammissione in servizio, con l'aggiunta degli interessi legali dalle singole scadenze al saldo.

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

P.Q.M.

Il Tribunale definitivamente pronunciando, in accoglimento del ricorso:

- ordina al Comune di _____ di prorogare il contratto a termine scaduto il 25.03.2022, di cui erano parte i ricorrenti, sino al 31.12.2023;
- condanna il Comune di _____ a risarcire il danno subito dai ricorrenti in misura pari al sussidio mensile dalla data del sussidio mensile maturato dal 01.8.2022 e sino all'effettiva riammissione in servizio, oltre interessi legali dalle singole scadenze al saldo;
- condanna il Comune a rifondere ai ricorrenti le spese di lite che si liquidano in complessivi € 3.500,00 per compensi, oltre rimb. forf. spese generali, I.v.a. e C.P.A.

Così deciso, all'esito della scadenza del termine del 26.06.2024 per il deposito di note.

IL GIUDICE

Giorgia Marcatajo

