

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
TRIBUNALE DI TRAPANI

Il Giudice del lavoro, dott. Dario Porrovecchio, nella causa iscritta al n. 517/2016 R.G.L. promossa

D A

XXX, rappresentata e difesa dall'avv. Antonino Colomba

- ricorrente -

C O N T R O

COMUNE DI ALCAMO, in persona del sindaco pro tempore, rappresentato e difeso dall'avv. Vito Antonio Bonanno

- resistente -

all'udienza del 29.10.2019 ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

mediante lettura di quanto segue

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 18.3.2016 la ricorrente in epigrafe, avendo premesso di avere stipulato con il Comune convenuto a partire dal 2005 plurimi contratti a termine, domandava accertarsi l'abuso nell'utilizzazione dei predetti contratti per violazione della Direttiva UE 1999/70, con conseguente condanna delle amministrazioni convenute alla costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero, in subordine, alla corresponsione in suo favore del risarcimento dei danni derivanti dall'illegittima condotta datoriale. Chiedeva, inoltre, dichiararsi il diritto al riconoscimento, ai fini giuridici ed economici, dell'anzianità maturata in forza dei servizi pre-ruolo prestati e, per l'effetto, condannarsi l'Amministrazione resistente a corrisponderle le conseguenti differenze retributive.

Il Comune convenuto, costituitosi in giudizio, deduceva l'infondatezza del ricorso chiedendone il rigetto.

La causa, istruita in via documentale, è stata decisa sulle conclusioni formulate delle parti all'udienza odierna. Va subito rilevato che all'odierna udienza il Comune di Alcamo ha rappresentato l'intervenuta stabilizzazione della ricorrente all'esito della procedura concorsuale indetta ai sensi dell'art. 20 comma 2 d.lgs. 75/2017.

Tale circostanza non è contestata dalla ricorrente ma è anzi comprovata dal contratto a tempo indeterminato esibito all'odierna udienza dal quale si evince che, successivamente al deposito del ricorso, la ricorrente è stata assunta dall'Amministrazione convenuta all'esito di una procedura concorsuale di stabilizzazione.

Fermo restando che l'intervenuta stabilizzazione determina di per sé la pacifica cessazione della materia del contendere sulla domanda di conversione del rapporto in uno a tempo indeterminato - da ritenersi comunque preclusa in ragione della natura pubblicistica del datore di lavoro e del chiaro disposto di cui all'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 - occorre stabilire l'incidenza della predetta stabilizzazione sulle residue domande risarcitorie sulla quali insiste la parte ricorrente.

Sul punto, occorre richiamare il condivisibile orientamento della Suprema Corte che, in un caso analogo al presente, ha recentemente affermato:

"21. Occorre ricordare che le Sezioni Unite, con la sentenza n. 5072 del 2016, hanno affermato che «la clausola 5 nulla dice quanto alle conseguenze dell'eventuale abuso la cui disciplina pertanto è interamente rimessa alla discrezionalità del legislatore nazionale in un ampio e non definito spettro di alternative. La prevenzione dell'abuso implica una reazione con connotazioni, in senso lato, sanzionatorie dell'abuso stesso». Le Sezioni Unite hanno, quindi, rilevato che in ordine alle stesse «lo spettro è ampio ed ampia è la discrezionalità del legislatore nazionale vincolato solo al parametro delle "misure equivalenti": al fine della compatibilità comunitaria la reazione "sanzionatoria" dell'ordinamento interno deve avere una forza dissuasiva non inferiore alle misure di prevenzione degli abusi previste dalla clausola 5 citata». Si è poi chiarito che «il lavoratore a termine nel pubblico impiego, se il termine è illegittimamente apposto, perde la chance della occupazione alternativa migliore e tale è anche la connotazione intrinseca del danno, seppur più intenso, ove il termine sia illegittimo per abusiva reiterazione dei contratti» (citata sentenza n. 5072 del 2016).

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

legge n. 242/2000, ex/L.S.U., art. 1, commi 521 e 519, legge n. 296/2006, di cui al bando pubblicato sulla G.U., 4<sup>a</sup> Serie Speciale - Concorsi ed Esami n. 4 del 15 gennaio 2008, richiamato dai ricorrenti nella memoria depositata in prossimità dell'udienza pubblica del 2 febbraio 2017) attraverso l'operare dei pregressi rapporti di lavoro a termine per cui è causa, e dunque, l'effettiva intervenuta stabilizzazione, su cui le parti convengono, integra misura equivalente alla luce dei principi enunciati dalle Sezioni Unite con la citata sentenza n. 5072 del 2016, idonea a sanzionare debitamente l'abuso, atteso che i soggetti lesi dall'abusivo ricorso ai contratti a termine in questione hanno, comunque, ottenuto, in ragione della procedura di stabilizzazione, il medesimo "bene della vita" per il riconoscimento del quale hanno agito in giudizio. In particolare, si può rilevare che il suddetto bando riguardava l'avvio della procedura per la stabilizzazione delle persone assunte a tempo determinato ai sensi della legge n. 242 del 2000, già lavoratori socialmente utili ovvero impegnati in progetti di utilità collettiva promossi dagli enti locali presso gli uffici giudiziari ed in servizio presso l'amministrazione giudiziaria, coerentemente con l'avvenuta stipula dei contratti ex art. 1, comma 2, della legge n. 242 del 2000, in attesa dell'attuazione della revisione delle piante organiche, verificando eventuali carenze, e della copertura delle vacanze (art.1, comma 1, della legge n. 242 del 2000). L'art.1, comma 519, della legge 296 del 2006, a sua volta, nel disporre la proroga nelle more della stabilizzazione, si riferiva alla «stabilizzazione a domanda del personale non dirigenziale in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi, o che consegua tale requisito in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 29 settembre 2006 o che sia stato in servizio per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della presente legge». Né l'equivalenza degli effetti potrebbe in sede di legittimità essere contestata sul rilievo che anche il ritardo nel conseguimento del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è risarcibile, occorrendo che l'originaria formulazione della domanda nel giudizio di merito sia prospettata in questi termini, circostanza che nella specie non risulta dedotta.

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

24. Venuta meno l'agevolazione probatoria rimane impregiudicata, in applicazione dei principi affermati dalle SS.UU. nella richiamata sentenza n. 5072 del 2016, la possibilità del lavoratore che si ritenga leso dalla illegittima reiterazione di assunzioni a tempo determinato di allegare e provare danni ulteriori e diversi rispetto a quelli "risarciti" dalla stabilizzazione, con la precisazione che l'onere della prova di siffatti danni ulteriori grava sul lavoratore, non operando il suddetto beneficio della prova agevolata e che detti ulteriori danni non possono identificarsi con quelli "da mancata conversione e quindi da perdita del posto di lavoro" (citata decisione delle SS.UU.)" (Cass. n. 16336/2017).

Facendo applicazione dei suddetti condivisibili principi al caso di specie, deve ritenersi che la previsione dell'art. 20, comma 2, d.lgs. 75/2017, relativa alla stabilizzazione dei lavoratori precari, cui si dava corso per l'Amministrazione convenuta con specifica procedura (cfr. Determinazione Dirigenziale n. 1212 del 14.12.2018 richiamato dal contratto individuale di lavoro esibito all'odierna udienza) e dunque l'effettiva intervenuta stabilizzazione della ricorrente, su cui le parti convengono, integra misura equivalente alla luce dei principi enunciati dalle Sezioni Unite con la citata sentenza n. 5072 del 2016, idonea a sanzionare debitamente l'abuso, atteso che la ricorrente ha, comunque, ottenuto, in ragione della procedura di stabilizzazione, il medesimo "bene della vita" per il riconoscimento del quale ha agito in giudizio.

Non può trovare applicazione, pertanto, il risarcimento del danno previsto dall'art. 36, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, con esonero dall'onere probatorio nella misura e nei limiti di cui alla legge 4 novembre 2010, n. 183, art. 32, comma 5.

Rimane tuttavia impregiudicata, in applicazione dei principi affermati dalle SS.UU. nella richiamata sentenza n. 5072 del 2016, la possibilità del lavoratore che si ritenga leso dalla illegittima reiterazione di assunzioni a tempo determinato di allegare e provare danni ulteriori e diversi rispetto a quelli "risarciti" dalla stabilizzazione, con la precisazione che l'onere della prova di siffatti danni ulteriori grava sul lavoratore.

Nella specie, tuttavia, deve rilevarsi il mancato assolvimento dell'onere di allegazione e prova da parte della ricorrente che non ha provato, e prima ancora allegato, l'esistenza di danni ulteriori e diversi rispetto a quelli "risarciti" dalla immissione in ruolo, la cui prova gravava, come detto, sul lavoratore.

D'altra parte, recentemente anche la Corte di Giustizia Europea ha precisato che "l'accordo quadro non impone agli Stati membri di prevedere, in caso di ricorso abusivo a contratti di lavoro a tempo determinato, un diritto al risarcimento del danno che si aggiunga alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato" (CGEU 8 maggio 2019 nella causa C-494/17 Rossato).

Per le suesposte ragioni la domanda risarcitoria va respinta.

Va infine respinta la domanda di riconoscimento, ai fini giuridici ed economici, dell'anzianità maturata in forza dei servizi pre-ruolo prestati e, per l'effetto, condannarsi l'Amministrazione resistente a corrispondere le conseguenti differenze retributive. La domanda appare lacunosa in punto di allegazione e prova, atteso che la ricorrente, limitandosi ad invocare le differenze retributive derivanti dalla progressione economica orizzontale in base al principio di non discriminazione sulla scorta del solo decorso del tempo, non ha allegato né provato la sussistenza degli ulteriori presupposti previsti dalla contrattazione collettiva (art. 31 CCDI 1998/2001) e specificamente indicati dal resistente (cfr. in termini C.d.A. Palermo n. 348/2018). In conclusione, va dichiarata cessata la materia del contendere sulla domanda di conversione del rapporto a tempo determinato in uno a tempo indeterminato, mentre vanno rigettate le restanti domande di carattere risarcitorio.

Le spese di lite vanno compensate tenuto conto della sopravvenuta stabilizzazione nonché degli orientamenti giurisprudenziali emersi in corso di causa.

P.Q.M.

Dichiara cessata la materia del contendere sulla domanda di conversione del rapporto in uno a tempo indeterminato. Rigetta le restanti domande. Compensa integralmente le spese di lite.

Così deciso in Trapani il 29.10.2019

Il Giudice

Dario Porrovecchio