

Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025  
RG n. 2494/2022  
Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
LA CORTE DI APPELLO DI NAPOLI  
SEZIONE LAVORO E DI PREVIDENZA ED ASSISTENZA

composta dai magistrati:

1.dr.ssa Anna Carla Catalano           Presidente  
2.dr.ssa Rosa Bernardina Cristofano   Consigliere  
3.dott.ssa Laura Laureti                Consigliere rel.

riunita in camera di consiglio alla udienza del 10/04/2025, celebrata mediante il deposito di note di trattazione scritta ex art. 127 ter c.p.c., ha pronunciato in grado di appello la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n. 2494/2022

T R A

██████████ ██████████, rappresentato e difeso dall'avv. ██████████ ██████████ ed elettivamente domiciliato con lo stesso in Napoli, ██████████  
Appellante

E

**FONDAZIONE TEATRO DI SAN CARLO DI NAPOLI**, con sede in Napoli, via San Carlo 98 f, in persona del suo Sovrintendente, Dott. Stephane, legale rappresentante p.t., rappresentata e difesa dall'avv. ██████████ ed elettivamente domiciliata presso il suo studio in Napoli ██████████  
Appellato

FATTO

Con ricorso depositato il 27.1.2020 presso il Tribunale di Napoli, in funzione di Giudice del Lavoro, ██████████, premesso di aver lavorato in qualità di "tersicoreo" in virtù di una serie reiterata di contratti di lavoro a tempo determinato, analiticamente elencati (e proroghe), regolamentati dalle diverse normative succedutesi nel tempo e per un periodo cumulativo superiore ai 36 mesi - per i periodi e per le produzioni degli spettacoli precisati in atti - dal 29.12.2000 al 3.3.2020, aveva lamentato il superamento della durata massima tollerabile di contratti a termine di 36 mesi. Aveva altresì impugnato - ai fini della violazione della causale giustificativa dell'assunzione a termine - i contratti a tempo determinato decorrenti dal 12.12.2018 al 5.1.2019, dal 12.2.2019 al 7.4.2019 prorogato fino al 20.4.2029, dal 21.5.2019 al 19.6.2019 poi prorogato al 24.6.2019, dal 10.9.2019 al 23.10.2019, dal 26.11.2019 al 3.3.2020, anche per l'assenza e/o illegittimità della causale giustificativa del termine ai sensi della Clausola

Firmato Da: CATALANO ANNA CARLA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 15729c5cdd5f3e6a331f7527154e7  
Firmato Da: LAURETI LAURA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1bd67ab508501f6efa778ce820a1f530



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025  
RG n. 2494/2022  
Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

5 dell'Accordo Quadro recepito nella Direttiva 70/1999/CE in quanto omessa e/o priva di specificità ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 367/1996.

Aveva dedotto che la Fondazione Teatro San Carlo attraverso tali assunzioni aveva soddisfatto un bisogno di personale permanente e non occasionale; la reiterazione segnalava in maniera inequivocabile una esigenza stabile della posizione professionale e lavorativa impegnata dal ricorrente, anche in ragione dell'esiguità dell'organico funzionale del Coro (v. elenco degli stabili – all. 11 ricorso di primo grado) rispetto alle reali esigenze.

Aveva sottolineato che tutti i contratti in esame, impugnati per assenza della causale giustificativa o carenza di sufficiente specificità, contenevano soltanto l'indicazione della produzione e della durata, mentre per le mansioni assegnate al ricorrente si era utilizzata la generica formula *“in qualità di tersedico/a di fila con obbligo di solista”*.

Aveva pertanto chiesto di: 1) Accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia e/o frodolenzza dei contratti a termine indicati in premessa e specificati negli atti allegati nel fascicolo di parte (che si emarginano per ragioni di opportunità e che si intendono tutti quivi ripetuti e trascritti), per tutte le ragioni narrate ed emerse in fatto e per tutte le motivazioni dedotte e deducibili in diritto sia sotto il profilo della nullità della clausola temporale genetica dei rapporti a termine e sia sotto il profilo della reiterazione abusiva oltre la durata massima dei medesimi rapporti negoziali a termine, e per l'effetto dichiarare la costituzione di un unico rapporto di lavoro a tempo indeterminato in capo alla Fondazione del Teatro di San Carlo, in persona del suo legale rappresentante pro tempore come in atti costituito, a decorrere dalla data della stipula del contratto e/o della proroga impugnati ovvero dalla data del superamento della durata massima ragionevole ovvero ancora dalla diversa data che l'On.le Giudicante riterrà di diritto e/o di giustizia, ordinando espressamente la riammissione in servizio, senza soluzione di continuità, in favore del ricorrente, ed a danno della Fondazione resistente, nelle medesime mansioni e funzioni. 2) Per il medesimo effetto, condannare parte resistente, come in atti costituita, al risarcimento di tutti i danni patrimoniali e non patrimoniali, per lucro cessante e danno emergente, ed anche *“ex collegato lavoro”*. Il tutto sempre oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali come per legge. 3) In ogni caso, emettere ogni altro provvedimento che ne discenda per legge. 4) Per il gradato effetto, condannare parte convenuta come in atti alla rifusione delle spese e competenze professionali di giudizio con attribuzione al sottoscritto procuratore anticipatorio secondo i parametri medi fissati dal D.M. Giustizia n. 37/2018 per le cause di alta complessità, il quale dichiara di aver anticipato le prime e non riscosso le seconde.

Si era costituita in giudizio la Fondazione Teatro San Carlo resistendo e aveva concluso per il rigetto del ricorso.

Il Giudice di prime cure, con la sentenza n. 2936/2022 pubblicata il 14.4.2022, ha rigettato il ricorso, ritenendo sussistente la litispendenza con riguardo al periodo fino al 5.12.2014, oggetto di giudizio definito con sentenza del Tribunale di Napoli n. 129/2016 pubblicata il 12.1.2016, con la quale era stata accertata l'intervenuta decadenza dal diritto e dalla azione e statuito sulla legittimità del verbale di conciliazione stipulato tra le parti dinanzi alla DTL di Napoli in data 5.12.2014 avente ad oggetto i rapporti a termine intercorsi tra le parti fino a quella data.

Con riguardo agli ulteriori contratti il Tribunale ha ritenuto applicabile la decadenza di cui all'art.28 D.Lgs. n.81/2015, per non avere l'istante depositato nei 180 giorni dall'impugnativa stragiudiziale il ricorso giudiziario.



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025  
RG n. 2494/2022  
Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

Per il resto, nel merito, ha ritenuto da un lato non configurabile il superamento del complessivo limite di durata temporale di 24 mesi, poiché il limite temporale (dei 36 mesi prima e dei 24 mesi poi) non si applica per espressa deroga di legge ai contratti a termine stipulati dalle Fondazioni lirico-sinfoniche; dall'altro l'adeguatezza della causale.

Con ricorso depositato presso questa Corte in data 11.10.2022, parte appellante con il primo motivo ha lamentato che il giudice di prime cure aveva erroneamente dichiarato - per il segmento temporale oggetto di altro giudizio definito con sentenza Tribunale di Napoli 129/2016 - la litispendenza, perché l'oggetto della domanda dell'epoca riguardava esclusivamente l'accertamento della violazione della ragione obiettiva dei contratti a termine decorrenti dal 26.11.2013 al 5.1.2014 prorogato al 30.1.2014, dal 11.2.2014 al 27.3.2014 con proroga al 6.4.2014, dal 16.5.2014 al 1.8.2014, dal 16.9.2014 al 23.10.2014 e dal 6.12.2014 al 5.1.2015, e non afferiva al divieto di superamento della durata massima dei 36 mesi.

Ha dedotto che i contratti precedenti, oggetto della pregressa azione giudiziaria, "sono meri fatti storici" che nella loro sequela e reiterazione "concorrono a determinare il superamento della durata massima ragionevole ed il carattere di frodolenza determinato dal ricorso reiterato nel tempo che fa emergere l'abuso del modello negoziale a termine".

Con il secondo motivo ha censurato la dichiarazione di decadenza per i contratti singolarmente impugnati.

Quindi si è lamentato delle conclusioni, sia con riguardo all'esclusione dell'applicazione del limite di durata massima (e quindi dell'abusiva reiterazione) sia con riguardo alla ritenuta legittimità della causale giustificativa.

Ha concluso chiedendo, in riforma della gravata sentenza, l'accertamento della nullità dei contratti a tempo determinato per vizi genetici e/o superamento della durata massima di 24/36 mesi razione temporis vigente, dichiarando la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed applicando la sanzione principale della conversione e/o trasformazione in tempo indeterminato e la susseguente riammissione in servizio del lavoratore nelle medesime mansioni e funzioni impegnate, nonché la sanzione accessoria pecuniaria risarcitoria forfettizzata di cui al co. 5 dell'art. 32 L. 183/2010 e s.m.i. nella misura massima di 12 mensilità della retribuzione globale di fatto da ultima percepita utile ai fini del TFR.

La parte appellata, evocata in giudizio, si è costituita e, con varie argomentazioni, ha resistito all'impugnazione.

Disposta la trattazione cartolare del procedimento, depositate le note di trattazione scritta, alla odierna udienza come "sostituita" ex art. 127 ter c.p.c. la causa è stata riservata in decisione.

#### DIRITTO

L'appello è parzialmente fondato e può essere accolto per quanto di ragione, nei limiti di seguito esposti.

1. Con riguardo alla questione preliminare di decadenza, l'art. 28 del D.Lgs. 81/2015, come modificato dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito in L. 9 agosto 2018, n. 96, statuisce che



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025

RG n. 2494/2022

Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

*“L’impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell’articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo”.* Prima della modifica introdotta dalla L. 96/2018, il termine per l’impugnativa era fissato in 120 giorni.

L’art. 6 comma 2 della L. 604/1966 a sua volta prevede che *“L’impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formatisi dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l’arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l’accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo”.*

Il primo giudice ha ritenuto, ai sensi dell’art. 28 cit., che il ricorrente era decaduto dall’impugnativa stragiudiziale dei contratti a termine venuti a scadenza alla data del 29.11.2018, stante l’impugnativa pervenuta alla Fondazione il 31.5.2019. Per i due contratti dal 12.12.2018 al 5.1.2019 e dal 12.2.2019 al 20.4.2019, impugnati con lo stesso atto datato 31.5.2019, ha ritenuto integrata parimenti la decadenza non avendo l’istante fatto seguire al termine di 180 giorni la proposizione del ricorso giudiziario ma solo una richiesta di conciliazione ex art. 410 e ss. c.p.c. in data 26.11.2019.

Rileva il collegio che, in riferimento ai due contratti indicati (del 12.12.2018 e del 12.2.2019) il Tribunale non ha considerato il terzo termine di decadenza di sessanta giorni decorrente dal “mancato accordo” sull’esperimento del tentativo di conciliazione.

La Suprema Corte, nella sentenza Sez. L, n. 8026 del 2019, esaminando analoga fattispecie relativa a contratti a termine stipulati dalla Fondazione San Carlo, ha dettato il seguente principio di diritto: *“In tema di impugnativa del licenziamento individuale ex art. 6 della l. n. 604 del 1966, come modificato dall’art. 32, comma 1, della l. n. 183 del 2010, ove alla richiesta, effettuata dal lavoratore, di tentativo di conciliazione o arbitrato nel termine di 180 giorni dall’impugnazione stragiudiziale consegua il mancato accordo necessario al relativo espletamento, in quanto la controparte non depositi presso la commissione di conciliazione, entro 20 giorni dal ricevimento della copia della richiesta, la memoria prevista dall’art. 410, comma 7, c.p.c., dallo scadere di detto termine di 20 giorni decorre l’ulteriore termine di 60 giorni entro il quale il lavoratore medesimo è tenuto a presentare, ai sensi dell’ultima parte del comma 2 del citato art. 6, il ricorso al giudice a pena di decadenza”.*

La decadenza pertanto, con riguardo ai due contratti a termine intercorsi dal 12.12.2018 al 5.1.2019 e dal 12.2.2019 al 7.4.2019 con proroga al 20.4.2019, non può dirsi maturata, essendo stati impugnati con la lettera del 31.5.2019 (all.2 ricorso di primo grado) ed essendo tempestivo il successivo deposito del ricorso di primo grado, effettuato in data 27.1.2020, considerato che il 26.11.2019 il lavoratore ha trasmesso l’istanza di conciliazione e che alla predetta data del 27.1.2020 non era ancora scaduto l’ulteriore termine di 80 giorni per il deposito del ricorso giudiziario (all. 4, 5, 6 e 7 ricorso di primo grado).

Parimenti sono stati tempestivamente impugnati i successivi contratti a termine dal 21.5.2019 al 19.6.2019 con proroga al 24.6.2019 e dal 10.9.2019 al 23.10.2019, impugnati a mezzo pec in

Firmato Da: CATALANO ANNA CARLA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 15729c5cdcdf5c3e6a331f7527154e7  
Firmato Da: LAURETTI LAURA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1bd67ab508501f6efa778ce820a1f530



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025

RG n. 2494/2022

Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

data 20.12.2019 (all. 8 e 9 ricorso di primo grado) e l'ultimo contratto dal 26.11.2019 al 3.3.2020, impugnato mediante la notificazione del ricorso.

2. Osserva il collegio - con riguardo alla questione del superamento del termine massimo tollerabile di durata - che i contratti in esame (anche quelli per i quali sarebbe decorso il termine di decadenza, così come quelli oggetto di precedente giudizio) devono essere valutati come antecedente storico per verificare l'abusiva reiterazione dell'utilizzo del contratto a termine.

In tal senso si è espressa, di recente la Suprema Corte in una fattispecie di reiterazione di contratti di somministrazione (Cass. sez. lav. 21/7/2022 n. 22861). La Suprema Corte pur ammettendo che la decadenza preclude al giudice ogni ulteriore indagine in ordine al merito dei rapporti controversi, ha tuttavia affermato: *“30.1. Ciò non impedisce che la vicenda contrattuale insuscettibile di poter costituire fonte di azione diretta nei confronti dell'utilizzatore per la intervenuta decadenza possa, invece, rilevare fattualmente ad altri fini: in particolare, come antecedente storico che entra a fare parte di una sequenza di rapporti e che può essere valutato, in via incidentale, dal giudice, al fine di verificare se la reiterazione delle missioni del lavoratore presso la stessa impresa utilizzatrice abbia oltrepassato il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea, sì da realizzare una elusione degli obiettivi della Direttiva 2008/104.*

*30.2. Così come la decadenza dall'impugnativa di un licenziamento non preclude un'azione giudiziale volta a far accertare, ad esempio, profili di danno che siano diversi da quelli previsti dalla normativa speciale sui licenziamenti e che si traducano quindi in un comportamento illecito ulteriore del datore di lavoro, come il carattere ingiurioso del recesso (v. Cass. n. 18732 del 2013).*

*31. L'accolta interpretazione è, peraltro, coerente con la sentenza della Corte di giustizia 17 marzo 2022, C- 232/20, Daimler, cit., secondo cui la Direttiva 2008/104 deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale che stabilisce una durata massima di messa a disposizione del medesimo lavoratore tramite agenzia interinale presso la stessa impresa utilizzatrice, nell'ipotesi in cui tale normativa escluda, mediante una disposizione transitoria, ai fini del calcolo di tale durata, il computo dei periodi precedenti l'entrata in vigore di una siffatta normativa, non consentendo al giudice nazionale di prendere in considerazione la durata effettiva della messa a disposizione di un lavoratore tramite agenzia interinale al fine di determinare se tale messa a disposizione abbia avuto luogo «temporaneamente», ai sensi di tale Direttiva (punto 83).*

*32. Ne discende, coerentemente, che l'art. 32, comma 4, lett. d), della legge n. 183 del 2010, si porrebbe in contrasto con la Direttiva laddove venisse interpretato nel senso di precludere al giudice nazionale di prendere in considerazione il rapporto di lavoro somministrato per il quale è maturata la decadenza al diverso fine di verificare se anche detta messa a disposizione per l'utilizzatore si inserisca in una sequenza reiterata di missioni che oltrepassi il limite di una durata che possa ragionevolmente considerarsi temporanea.*

*33. Pertanto può essere rilevante per il giudice di merito verificare il numero di contratti succedutisi ed il tempo complessivamente trascorso, potendo inserirsi l'utilizzazione del medesimo lavoratore mediante agenzia interinale entro un quadro complessivo di durata di utilizzo del lavoratore tramite somministrazione superiore a quello ammissibile alla luce di una interpretazione della normativa nazionale che possa definirsi conforme al diritto dell'Unione europea.*

*34. Qualora tale verifica non venga effettuata e ci si arresti a considerare l'intervenuta decadenza dall'impugnativa dei singoli contratti di somministrazione considerati, si potrebbe legittimare il ricorso ad una successione di contratti di somministrazione a tempo determinato senza alcuna*

Firmato Da: CATALANO ANNA CARLA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 15729c5cdcdf5c3e6a331f527154e7  
Firmato Da: LAURETI LAURA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1bd67ab508501f6efa778ce820a1e30



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025

RG n. 2494/2022

Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

*soluzione di continuità e senza alcun limite temporale. 34.1. Una interpretazione conforme della normativa interna impone, quindi, di verificare se, nel caso concreto, anche sulla base degli indici rivelatori indicati dalla Corte di giustizia, nonostante l'intervenuta decadenza dall'impugnativa del singolo contratto, il successivo e continuo invio mediante missioni del medesimo lavoratore possa condurre ad un abusivo ricorso all'istituto della somministrazione".*

Il principio è stato ribadito nelle recentissime sentenze rese nei confronti del San Carlo, n. 3491/2025 e 5626/2025, ove la S.C. ha affermato *"allorquando, come nella fattispecie, si sia in presenza di una successione di rapporti a termine ma il termine di decadenza imposto dall'art. 32 della legge n. 183/2010 sia stato rispettato solo con riferimento all'ultimo o agli ultimi contratti succedutisi con sistematicità nelle diverse stagioni teatrali, opera il principio, già enunciato da questa Corte, secondo cui la sequenza contrattuale che precede l'ultimo contratto può rilevare come dato fattuale, che concorre ad integrare l'abusivo uso dei contratti a termine e assume evidenza proprio in ragione dell'impugnazione dell'ultimo contratto, concluso tra le parti, per far accertare l'abusiva reiterazione"* (Cass. n. 3491 del 11.2.2025 cit., che richiama Cass. n. 4960/2023 e Cass. n. 22861/2022).

3. Ciò posto, la causa può essere definita alla luce dei principi affermati dalla Suprema Corte con riguardo alla verifica dell'eventuale superamento di un limite di durata che possa ragionevolmente considerarsi temporaneo, sì da realizzare una elusione degli obiettivi della clausola 5 della Direttiva 1999/70/CE.

Del resto, nell'atto introduttivo il ricorrente aveva lamentato la violazione della clausola 5 della Direttiva 1999/70/CE invocando l'applicazione dei principi sanciti dalla sentenza Sciotto della Corte di Giustizia per le fondazioni lirico-sinfoniche (sentenza del 25.10.2018, causa C-331/17).

La clausola 5 dell'accordo quadro, intitolata "Misure di prevenzione degli abusi", prevede, al suo punto 1 che: *"Per prevenire gli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, gli Stati membri, previa consultazione delle parti sociali a norma delle leggi, dei contratti collettivi e della prassi nazionali, e/o le parti sociali stesse, dovranno introdurre, in assenza di norme equivalenti per la prevenzione degli abusi e in un modo che tenga conto delle esigenze di settori e/o categorie specifici di lavoratori, una o più misure relative a: a) ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o rapporti; b) la durata massima totale dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; c) il numero dei rinnovi dei suddetti contratti o rapporti"*.

La Corte di Giustizia (sentenza CGUE 25.10.2018 resa nella causa C-331/2017 cit.) - sul presupposto che nell'ordinamento italiano la normativa nazionale esaminata non prevedeva alcuno dei limiti di cui alla clausola 5, punto 1, lettere b) e c), dell'Accordo quadro, riguardo alla durata massima totale dei contratti a termine o al numero di rinnovi degli stessi e ritenendo insussistenti oggettive ragioni di giustificazione di deroghe ai principi generali - ha affermato che *"la clausola 5 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che essa osta ad una normativa nazionale, come quella cui trattasi nel procedimento principale, in forza della quale le norme di diritto comune disciplinanti i rapporti di lavoro, e intese a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato tramite la conversione automatica del contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato se il rapporto di lavoro perdura oltre una data precisa, non sono applicabili al settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, qualora non esista nessun'altra misura effettiva nell'ordinamento giuridico interno che sanzioni gli abusi constatati in tale settore"*.

Firmato Da: CATALANO ANITA CARLA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 15729c5cdcdf5c3e6a331f7527154e7  
Firmato Da: LAURETI LAURA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1bd67ab508501f6efa778ce820a1f530



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025  
RG n. 2494/2022  
Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

Da quanto sopra si deduce la contrarietà alla clausola 5 dell'Accordo quadro della disciplina contenuta nel d.lgs. n. 81/2015 nel suo testo originario, nella parte in cui esenta le fondazioni lirico sinfoniche dalla sottoposizione a tutti i limiti che il diritto europeo ha stabilito per prevenire gli abusi nella reiterazione delle assunzioni a termine.

Come ha affermato la Suprema Corte nella sentenza n. 6679/2019: “3. *La recente sentenza della Corte di giustizia Sciotto, (Corte di giust. 25 ottobre 2018, causa C-331/17) chiarisce ulteriormente che per quanto riguarda l'argomento relativo alle particolarità inerenti al settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, è vero che la programmazione annuale di spettacoli artistici comporta necessariamente, per il datore di lavoro, esigenze provvisorie in materia di assunzione. Così, l'assunzione temporanea di un lavoratore al fine di soddisfare le esigenze provvisorie e specifiche del datore di lavoro in termini di personale può, in via di principio, (ma si tratta di valutazione rimessa al giudice del merito) costituire una «ragione obiettiva» ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell' accordo quadro (v., in tal senso, sentenze del 26 novembre 2014, Mascolo e a., C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 91, nonché del 14 settembre 2016, Pérez López, C-16/15, EU:C:2016:679, punto 44). Invero, le esigenze artistiche o tecniche connesse alla rappresentazione di uno spettacolo possono essere tali da rendere necessaria un'assunzione temporanea. "Lo stesso vale qualora occorra provvedere alla sostituzione di un artista o di un tecnico non disponibile, in particolare, a causa di malattia o di maternità" (Corte giust. 25 ottobre 2018 cit.).*

4. *In particolare, nondimeno, per quanto concerne le “ragioni obiettive”, strumento fondamentale di argine all'abusivo ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato nell'ambito delle Fondazioni Liriche, essendo ivi prevista ed ammessa la possibilità di ricorrere a rinnovi, va sottolineata in questa sede nomofilattica, l'assoluta necessità di interpretare in termini rigorosi ed estremamente restrittivi la sussistenza di tale requisito. Si legge, al riguardo, nella sentenza Sciotto, che, per quanto riguarda la nozione di “ragioni obiettive”, quest'ultima dev'essere intesa nel senso che “si riferisce a circostanze precise e concrete che contraddistinguono una determinata attività” e, pertanto, tali da giustificare, in tale peculiare contesto, l'utilizzo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato. Dette circostanze possono risultare segnatamente, dalla particolare natura delle funzioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi i contratti in questione, dalle caratteristiche ad esse inerenti o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro (sentenze del 26 novembre 2014, Mascolo e a., C 22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, EU:C:2014:2401, punto 87 e giurisprudenza ivi citata, nonché del 26 febbraio 2015, Commissione/Lussemburgo, C1238/14, EU:C:2015:128, punto 44)”.*

Con riguardo ai lavoratori dello spettacolo, dunque, la Corte di giustizia ha valorizzato il ruolo della “ragione obiettiva” come mezzo adeguato a prevenire gli abusi nella stipulazione dei contratti a tempo determinato e come punto di equilibrio tra il diritto dei lavoratori alla stabilità dell'impiego e le irriducibili peculiarità del settore. Ha infatti precisato che “49. *Al contrario, non si può ammettere che contratti di lavoro a tempo determinato possano essere rinnovati per la realizzazione, in modo permanente e duraturo, di compiti nelle istituzioni culturali di cui trattasi che rientrano nella normale attività delle fondazioni lirico-sinfoniche. 50. A tale riguardo, il rispetto della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro richiede che si verifichi concretamente che il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione miri a soddisfare esigenze provvisorie” (sentenza Sciotto cit.).*



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025  
RG n. 2494/2022  
Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

Dunque, secondo le coordinate fornite dalla Corte di giustizia della UE, compito del giudice nazionale è di verificare se la sequenza di contratti a termine sia stata finalizzata o meno a soddisfare esigenze temporanee della fondazione lirico-sinfonica, solo in tal caso potendo ritenersi rispettata la clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro.

4. Nel caso di specie, come dedotto, dal 29.12.2000 al 03.03.2020 risultano stipulati tra le parti in causa 53 contratti a termine e proroghe per circa 20 anni di precariato, per una durata complessiva di 1.958 giorni pari ad oltre 65 mesi. La sequenza, intervallata da brevissimi periodi, è incontestata e dimostra come l'utilizzo del ricorrente in qualità di tescicoreo rispondesse ad esigenze non temporanee ma strutturali della Fondazione Teatro di San Carlo; il limite di 36 mesi (pari a 1.080 giorni) e dunque della durata massima ritenuta ragionevole e tollerabile nella reiterazione dei rapporti a tempo determinato all'evidenza è stato ampiamente superato.

L'intervallo tra un contratto a termine e l'altro e la reiterazione dei contratti dimostra come l'odierno appellante costituisse una presenza stabile nell'organico della Fondazione per la "Lirica e balletto" delle stagioni teatrali nell'ampio arco temporale controverso.

5. A ciò si aggiunge l'indagine sulla causale dei contratti - in particolare quelli tempestivamente impugnati dell'anno 2019 (dal 12.12.2018 al 3.3.2020) - nei quali di regola vi era l'indicazione dell'opera in cui il ricorrente veniva utilizzato, e cioè con riferimento alla stagione "Lirica e balletto" veniva poi riportata in calce la produzione di volta in volta individuata.

Nella presente fattispecie rileva il collegio che, anche ove volessero considerarsi "specifici" nel senso sopraindicato gli spettacoli riportati nei contratti, non vi è dubbio che non possa reputarsi "specifico" l'apporto del ricorrente al CORO, atteso il carattere e la varietà degli spettacoli stessi indicati in ciascun contratto e la natura delle mansioni svolte che non sono connesse ad una particolare "specializzazione" in una materia che ne giustifichi l'assunzione per quel tipo di spettacolo. A parte l'evidente diversità di genere degli spettacoli indicati, comunque non sarebbe sufficiente la "specificità" dello spettacolo se l'apporto del lavoratore resta generico, perché di fatto ciò comporterebbe l'utilizzo sistematico e costante di personale generico precario per esigenze stabili. Occorre piuttosto che il peculiare contributo professionale del soggetto esterno sia necessario - dal punto di vista tecnico ed artistico - per il buon funzionamento del singolo spettacolo, in quanto non sostituibile con le prestazioni del personale di ruolo dell'azienda.

In linea con le osservazioni svolte dalla Cassazione, da ultimo nelle recentissime sentenze sopra citate, anche nel presente caso non può sostenersi l'unicità ed infungibilità dell'apporto professionale individuale del ricorrente quale *tesicoreo*, non surrogabile dal personale facente parte del coro stabile del Teatro, com'è reso evidente dalla reiterata assunzione senza alcuna distinzione di ruolo e di produzione artistica.

Con le clausole di questo tipo non è delimitato, con sufficiente precisione, l'ambito delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative, la cui peculiarità possa giustificare, nel citato quadro normativo, l'assunzione con apposizione del termine; esse quindi non sono in linea con la *ratio* della disposizione, dettata affinché si possa effettuare una concreta ricognizione di quelle esigenze, obiettiva, puntuale e dai parametri verificabili, al fine di reprimere fenomeni di abuso.

La reiterazione di tale tipologia di contratti inficia definitivamente la tesi della riconducibilità dell'apposizione del termine ad esigenze effettive e temporanee e consente di configurare un'ipotesi di *ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato* per porre



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025

RG n. 2494/2022

Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

rimedio alla carenza strutturale di personale da adibire a mansioni rientranti nella ordinaria attività dell'Ente, in contrasto con le indicazioni della Corte di Giustizia.

Nella già citata sentenza "Sciotto" del 2018 infatti - sul rilievo che "37. ...dall'ordinanza di rinvio risulta altresì che detta normativa nazionale non contiene, per quanto riguarda il personale impiegato a tempo determinato nel settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, nessuna norma equivalente a quelle di cui alla clausola 5, punto 1, dell'accordo quadro" - era stato ritenuto necessario "verificare se il ricorso, in tale settore, a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato possa essere giustificato da una ragione obiettiva ai sensi della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro". La Corte di Giustizia in proposito aveva ritenuto che "50. A tale riguardo, il rispetto della clausola 5, punto 1, lettera a), dell'accordo quadro richiede che si verifichi concretamente che il rinnovo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati in successione miri a soddisfare esigenze provvisorie." e che "69. Più in particolare, spetta al giudice adito, nei limiti del possibile e qualora si sia verificato un utilizzo abusivo di una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, interpretare ed applicare le pertinenti disposizioni di diritto interno in modo da sanzionare debitamente tale abuso e da eliminare le conseguenze della violazione del diritto dell'Unione (ordinanza dell'11 dicembre 2014, León Medialdea, C-86/14, non pubblicata, EU:C:2014:2447, punto 56). 70. Nel presente caso, dal momento che la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale contiene norme applicabili ai contratti di lavoro di diritto comune dirette a sanzionare il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato, prevedendo la conversione automatica di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato qualora il rapporto di lavoro perduri oltre una data precisa, un'applicazione di tale norma nel procedimento principale potrebbe pertanto costituire una misura preventiva di un siffatto abuso, ai sensi della clausola 5 dell'accordo quadro."

Il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità "ha imposto un onere di indicazione sufficientemente dettagliata delle ragioni del ricorso al rapporto a tempo determinato, onere che non è soddisfatto dalla sola indicazione delle mansioni, del termine e dello spettacolo in relazione al quale la prestazione lavorativa è richiesta, in assenza di qualsivoglia ulteriore precisazione in ordine allo scopo del contratto, alla temporaneità delle esigenze che hanno reso necessario il ricorso all'assunzione a termine, alla professionalità del soggetto assunto, ossia alla particolarità dell'apporto lavorativo per ciascuno dei diversi spettacoli con riferimento a ragioni tecniche o artistiche"(cfr. fra le tante Cass. 10 dicembre 2019 n. 32150; Cass. 7 marzo 2019 n. 6679 e la giurisprudenza ivi richiamata in motivazione).

La Suprema Corte a SS.UU. (sentenza n. 5542 del 2023) ha ritenuto che "Non sussistono ragioni per discostarsi dal richiamato orientamento che, per le fattispecie disciplinate dal d.lgs. n. 368 del 2001, ritiene non sufficiente, ai fini della specificazione della causale, la sola indicazione dello spettacolo o dell'opera alla cui realizzazione il contratto è finalizzato, di per sé inidonea, rispetto ad un'attività che si caratterizza per essere finalizzata alla produzione in ogni stagione di una serie di rappresentazioni, a rendere evidenti le ragioni oggettive poste a fondamento del ricorso alla tipologia contrattuale del rapporto a tempo determinato". Ha richiamato l'interpretazione della Corte di Giustizia secondo la quale non è consentita la rinnovazione del contratto a termine "per la realizzazione, in modo permanente e duraturo, di compiti nelle istituzioni culturali di cui trattasi che rientrano nella normale attività del settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche (Corte di Giustizia 25 ottobre 2018, in causa C- 331/17, Sciotto, punto 49)".

Firmato Da: CATALANO ANNA CARLA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 15729c5cdcd5f3e6a331f7527154e7  
Firmato Da: LAURETI LAURA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1bd67ab508501f6efa778ce820a1e530



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025

RG n. 2494/2022

Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

Anche nella recente sentenza n. 3491 del 11.2.2025, già menzionata, la S.C. ha osservato che *“in un settore nel quale l’attività ordinaria si esplica attraverso l’allestimento di spettacoli di durata temporalmente limitata che si susseguono nell’ambito di stagioni teatrali anch’esse ad tempus, non è sufficiente, per giustificare il ricorso al rapporto a tempo determinato, fare leva sulla temporaneità della singola produzione e della stagione medesima; una tale interpretazione della normativa interna, infatti, consentirebbe alle fondazioni lirico sinfoniche l’elusione della disciplina sovranazionale, perché, in sostanza, legittimerebbe sempre ed in ogni caso il ricorso al rapporto a tempo determinato, essendo connotati da temporaneità lo spettacolo e la stagione alla quale lo stesso si riferisce; la temporaneità, allora, va verificata in relazione ad un contesto più ampio ed alla complessiva organizzazione dell’attività curata dalla fondazione, e potrà essere ritenuta sussistente solo qualora emergano ragioni dalle quali si possa desumere che quelle esigenze non potevano essere assicurate da personale assunto a tempo indeterminato”*. La S.C. ha quindi ritenuto che *“l’indagine che il giudice è chiamato a svolgere, pur riguardando non più la causale indicata nel contratto ma l’effettiva sussistenza delle ragioni oggettive, che deve essere provata dal datore di lavoro, va condotta sulla base delle medesime indicazioni date dalle pronunce di questa Corte e, pertanto, ove non vengano in rilievo ragioni sostitutive in relazione a lavoratore solo momentaneamente impedito (ragioni la cui sussistenza deve essere provata nei termini indicati, fra le tante, da Cass. n. 10391/2024), occorrerà verificare se “le caratteristiche oggettive dello spettacolo o del programma richiedano un apporto peculiare e temporaneo, che non possa essere fornito dal personale assunto in pianta stabile” ed a tal fine “non può considerarsi sufficiente ad integrare l’ipotesi di legittimo ricorso al contratto a tempo determinato la mera qualifica tecnica o artistica del personale correlata alla produzione di spettacoli o programmi radiofonici e televisivi, occorrendo che l’apporto del peculiare contributo professionale, tecnico o artistico del soggetto esterno sia reso necessario per il buon funzionamento dello spettacolo, in quanto non sostituibile con le prestazioni del personale di ruolo dell’azienda (Cass. n. 3187/2019)”*.

Questa interpretazione ha trovato conferma nella riformulazione dell’art. 29 del D.Lgs. 81/2015.

Nella fattispecie il ricorrente per anni è stato impiegato come tescicoreo in maniera stabile e costante nelle stagioni teatrali della Fondazione.

La costante reiterazione di contratti a termine, con causale analoga, dimostra come l’utilizzo dell’odierno appellante rispondesse ad esigenze permanenti e non temporanee della Fondazione. Ciò comporta la violazione della clausola 5, punto 1, lettera a), dell’accordo quadro 1999/70 CE.

**6.** In applicazione dei principi sanciti dalle Sezioni unite della Suprema Corte nelle sentenze n.5542/2023 e 5556/2023, tale pronuncia, tuttavia, non determina la conversione del rapporto a tempo indeterminato.

La Suprema Corte, a Sezioni unite, all’esito di un approfondito esame delle discipline degli enti lirici succedutesi nel tempo, ha osservato che *“gli interventi legislativi succedutisi nel tempo hanno progressivamente accentuato il carattere di specialità della disciplina dettata per il personale delle fondazioni lirico sinfoniche rispetto a quella dei rapporti di lavoro fra privati e di pari passo sono stati estesi agli enti lirici, pur se privatizzati, limiti analoghi a quelli imposti alle facoltà assunzionali delle pubbliche amministrazioni e delle società da queste ultime controllate. La trasformazione dell’ente pubblico in fondazione di diritto privato non ha risolto le aporie già emerse nella fase antecedente alla privatizzazione, atteso che la nuova qualificazione giuridica delle fondazioni ha lasciato immutati quegli aspetti della*



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025

RG n. 2494/2022

Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

*regolamentazione delle modalità di funzionamento di detti enti che si giustificano solo in ragione degli interessi generali che, attraverso le fondazioni, lo Stato persegue, interessi che, a loro volta, danno ragione dell'impiego di capitale in prevalenza pubblico. Non a caso la Corte Costituzionale, chiamata a giudicare sul riparto di competenze fra Stato e Regioni in relazione alla normativa di revisione organica delle fondazioni dettata dalla d.l. n. 64 del 2010, ha ritenuto che l'intervento attuato rientrasse nella materia «ordinamento ed organizzazione amministrativa dello Stato e degli altri enti pubblici», alla luce degli indici pubblicistici conservati dalle fondazioni anche all'esito della trasformazione, indici ravvisati nella preminente rilevanza dello Stato nei finanziamenti, nel conseguente assoggettamento al controllo della Corte dei Conti, nella previsione del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato, nell'inclusione di detti enti fra gli organismi di diritto pubblico soggetti, all'epoca, al rispetto del d.lgs. n. 163 del 2003 (Corte Costituzionale 21 aprile 2011 n. 153). Quegli aspetti evidenziati dal Giudice delle leggi giustificano, pur a fronte della qualificazione privatistica delle fondazioni e dei rapporti di lavoro dagli stessi instaurati, deroghe alla disciplina dettata per i rapporti fra privati, disciplina alla quale, secondo un meccanismo non dissimile da quello indicato dal legislatore e da queste Sezioni Unite in tema di società a controllo pubblico, occorre, sì, fare riferimento, ma a condizione che non si rinvengano disposizioni speciali di settore o ragioni ostative di sistema (cfr. fra le tante Cass. S.U. n. 29078/2019, Cass. S.U. n. 21299/2017, Cass. S.U. n. 7759/2017, Cass. S.U. n. 26591/2016)".*

Ha quindi affermato che *“è affetto da nullità ex art. 1418, comma 1, cod. civ. il rapporto di lavoro a tempo indeterminato instaurato dalla fondazione lirico sinfonica in violazione dei divieti di assunzione imposti dalla normativa vigente ratione temporis o in assenza delle prescritte procedure selettive pubbliche richieste per la scelta del contraente. Si è in presenza, infatti, di norme inderogabili, di contenuto specifico e ben individuato, imperative perché dettate a tutela di interessi di carattere generale, non dissimili da quelli la cui realizzazione è imposta alle amministrazioni pubbliche dall'art. 97 Cost. e dalle disposizioni dettate per l'impiego pubblico contrattualizzato dal d.lgs. n. 165 del 2001. 23.1. Si è già detto della particolare connotazione che le fondazioni liriche sinfoniche hanno in ragione delle finalità alle stesse imposte dal legislatore delegato che, con l'art. 3 del d.lgs. n. 367 del 1996, ha indicato quale scopo quello, non di lucro, della diffusione dell'arte musicale, della formazione professionale dei quadri artistici e dell'educazione musicale della collettività. La presenza di un preminente interesse generale giustifica i limiti posti all'autonomia statutaria e gestionale delle fondazioni medesime, quali: la sottoposizione degli statuti al potere di approvazione del Ministero; la vigilanza da parte di quest'ultimo; il controllo della Corte dei Conti; l'obbligatorietà delle procedure di risanamento del deficit disciplinate dal d.l. n. 91 del 2013. Il d.lgs. n. 376 del 1996 annovera lo Stato, le Regioni e i Comuni tra i soci di diritto della fondazione, dagli stessi finanziata in via prevalente attraverso il Fondo Unico per lo spettacolo ed i contributi locali; pone limiti alla partecipazione di fondatori privati, il cui contributo non può superare il 40% del patrimonio; stabilisce la necessaria rappresentanza in seno all'organo deliberativo dello Stato e della Regione, a prescindere dall'ammontare dei contributi dagli stessi versati; assegna la presidenza della fondazione al Sindaco del luogo dove ha sede l'ente. Si tratta di indici di una persistente rilevanza di tipo pubblicistico che hanno indotto la dottrina a ritenere l'intervenuta privatizzazione più formale che sostanziale e che sono stati valorizzati dalla Corte costituzionale nell'affermare che «la dimensione unitaria dell'interesse pubblico perseguito, nonché il riconoscimento della "missione" di tutela dei valori costituzionalmente protetti dello sviluppo della cultura e della salvaguardia del patrimonio storico e artistico italiano, confermano, sul versante operativo, che le attività svolte dalle fondazioni lirico-sinfoniche sono riferibili allo Stato ed impongono, dunque, che sia il legislatore statale, legittimato dalla lettera g) del secondo*

Firmato Da: CATALANO ANNA CARLA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 157295cddcf5c3e6a331f7527154e7  
Firmato Da: LAURETI LAURA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1bd67ab508501f6efa778ce820a1530



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025

RG n. 2494/2022

Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

*comma dell'art. 117 Cost., a ridisegnarne il quadro ordinamentale e l'impianto organizzativo» (Corte Cost. 21 aprile 2011 n. 153). Il limite posto alle facoltà assunzionali delle fondazioni e gli stringenti obblighi fissati in tema di determinazione delle dotazioni organiche disvelano un approccio di tipo pubblicistico alla questione del contenimento della spesa per il personale, reso necessario dalla situazione deficitaria delle fondazioni, tanto che i commentatori della normativa snodatasi nel tempo non hanno esitato nel definire anomala la disciplina che, pur a fronte dell'intervenuta attribuzione della personalità giuridica di diritto privato, assegna al Ministero vigilante un penetrante potere di intervento, anche attraverso la riserva a quest'ultimo del potere di autorizzazione, in deroga, di nuove assunzioni. A fronte degli interessi di carattere generale che costituiscono il substrato e la ratio degli interventi normativi, non si può, dunque, ritenere che le conseguenze della violazione del divieto di assunzione debbano rimanere circoscritte alla responsabilità gestionale e contabile degli amministratori che quelle assunzioni hanno disposto perché, come già evidenziato da Cass. S.U. n. 26704 del 2007 "se il legislatore vieta, in determinate circostanze, di stipulare il contratto e, nondimeno, il contratto viene stipulato, è la sua stessa esistenza a porsi in contrasto con la norma imperativa; e non par dubbio che ne discenda la nullità dell'atto per ragioni - se così può dirsi - ancor più radicali di quelle dipendenti dalla contrarietà a norma imperativa del contenuto dell'atto medesimo". Analoghe considerazioni vanno espresse quanto all'obbligo imposto alle fondazioni di effettuare il reclutamento solo previo esperimento di procedure selettive pubbliche. Quell'obbligo, che come per le società controllate si lega al ruolo che in seno al soggetto privato svolge l'ente pubblico che ne assume il controllo o la vigilanza, si prefigge lo scopo di assicurare che le pubbliche amministrazioni agiscano nel rispetto dei principi indicati dall'art. 97 Cost. anche allorquando il perseguimento degli interessi pubblici, che giustificano la partecipazione maggioritaria e di controllo alla persona giuridica di diritto privato, venga realizzato non direttamente dall'ente, ma per il tramite di un soggetto privato. Non a caso la Corte Costituzionale ha ritenuto (per le società a controllo pubblico ma sviluppando considerazioni che possono valere anche nella fattispecie) che i criteri di trasparenza, pubblicità e imparzialità per il reclutamento di personale debbano venire in rilievo anche rispetto all'agire delle pubbliche amministrazioni per mezzo di soggetti privati dalle stesse controllati (Corte Cost. n. 3 marzo 2011 n. 68)".*

Quanto alle conseguenze delle precedenti affermazioni sulla sorte dei rapporti a termine con clausola di durata affetta da nullità, la Suprema Corte ha ritenuto che *"il contrasto, fra i principi che sorreggono le decisioni, denunciato nell'ordinanza interlocutoria, debba essere risolto con l'affermazione della prevalenza delle disposizioni settoriali che vietano in assoluto l'instaurazione di rapporti a tempo indeterminato o ne consentono la stipula solo in presenza di requisiti oggettivi e soggettivi imperativamente richiesti dal legislatore. Quelle disposizioni, infatti, quanto agli effetti che producono sulla validità del contratto, non possono restare circoscritte, come sostenuto dalla difesa del ricorrente anche nel corso della discussione orale, ai soli rapporti instaurati ab origine a tempo indeterminato, perché la tesi predicata, che fa leva sul preteso diritto soggettivo alla conversione, finisce per ipotizzare che sia possibile che si produca, in conseguenza della sentenza accertativa della nullità della clausola di durata, un effetto espressamente vietato dal legislatore"*.

Le Sezioni Unite hanno inoltre escluso che la conversione del rapporto a termine debba necessariamente derivare dalla conformazione al diritto dell'Unione ed in particolare alla clausola 5 dell'Accordo Quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE, considerato che il presupposto sulla cui base la Corte di Giustizia, nella decisione del 25 ottobre 2018, in causa C-331/17, aveva ritenuto la disciplina degli enti lirici non conforme al diritto dell'Unione era che, una volta esclusa la conversione, l'ordinamento nazionale non assicurava alcuna misura idonea a sanzionare l'abuso.

Firmato Da: CATALANO ANINA CARLA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 15729c5cdcdf5c3e6a331f527154e7  
Firmato Da: LAURETTI LAURA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1bd67ab508501f6efa778ce820a1e530



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025

RG n. 2494/2022

Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

Invece, a parere delle Sezioni Unite, il riconoscimento del “danno comunitario” comporta la piena conformazione del diritto interno a quello dell’Unione (v. di seguito).

Le Sezioni unite hanno poi chiarito che la ritenuta non convertibilità dei rapporti a termine stipulati dalle fondazioni lirico sinfoniche non può essere ritenuta discriminatoria rispetto ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro privati, ai quali l'ordinamento assicura la conversione del rapporto stesso, oltre all'indennità onnicomprensiva prevista dalle disposizioni richiamate. Hanno sottolineato la natura peculiare dei rapporti in oggetto, correlata agli interessi di natura pubblica che permangono anche all'esito della trasformazione delle fondazioni in soggetti di diritto privato e che ab origine ha giustificato la disciplina settoriale dettata dal legislatore. Detti rapporti non sono, dunque, comparabili con quelli alle dipendenze degli altri datori di lavoro privati e, rispetto al tema che qui viene in rilievo, presentano, piuttosto, profili di affinità al rapporto di impiego pubblico

7. Esclusa la conversione del rapporto a tempo indeterminato, devono esaminarsi le conseguenze economiche.

La Suprema Corte ha affermato: “L’art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001, applicabile alle Pubbliche Amministrazioni, nella parte in cui prescrive che “il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di norme imperative” (disposizione, questa, integralmente ripresa per i dipendenti delle fondazioni lirico sinfoniche dall’art. 29, comma 3 ter, del d.lgs. n. 81 del 2015, come modificato dal d.l. n. 59 del 2019) è specificazione di un principio di carattere generale, sicché gli argomenti sulla base dei quali queste Sezioni Unite, con sentenza n. 5072 del 15 marzo 2016, hanno ritenuto necessaria, a fronte della legittima previsione della non convertibilità dei rapporti a termine, un’agevolazione probatoria che conduca al riconoscimento ed alla liquidazione del “danno comunitario”, necessari, in caso di reiterazione abusiva del contratto a tempo determinato, per conformare il diritto interno a quello dell’Unione, possono essere estesi anche alle fattispecie nelle quali la conversione, per la qualità soggettiva del datore di lavoro e per la natura del rapporto del quale si discute, sia impedita da norme diverse dall’art. 36 del d.lgs. n. 165 del 2001, che nulla di specifico prevedano quanto alla pretesa risarcitoria” (Cass. sez.un. n. 5556/2023).

Le Sezioni Unite hanno enunciato il seguente principio: “In caso di reiterazione di contratti a tempo determinato, affetti da nullità perché stipulati in assenza di ragioni temporanee, ove la conversione sia impedita dalle norme settoriali richiamate al punto che precede, vigenti ratione temporis, le disposizioni di diritto interno, che assicurano il risarcimento in ogni ipotesi di responsabilità, vanno interpretate in conformità al canone dell’effettività della tutela affermato dalla Corte di Giustizia e, pertanto, al lavoratore deve essere riconosciuto il risarcimento del danno con esonero dall’onere o probatorio nei limiti previsti dall’art. 32 della legge 4 novembre 2010 o n. 183 (successivamente trasfuso nell’art. 28 del d.lgs. 15 giugno o 2015 n. 81), ferma restando la possibilità di ottenere il ristoro di pregiudizi ulteriori, diversi dalla mancata conversione, ove allegati e provati”.

Nel caso di specie – per effetto della nullità dovuta alla causale ed all’abusiva reiterazione - deve riconoscersi il risarcimento del danno in misura di 24 mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, così determinata avuto riguardo all’ampio arco temporale di riferimento che ha coperto gran parte della carriera lavorativa del ricorrente.

Firmato Da: CATALANO ANINA CARLA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 15729c5cdcdf5c3e6a331f527154e7  
Firmato Da: LAURETTI LAURA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1bd67ab508501f6efa778ce820a1e530



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025

RG n. 2494/2022

Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

Deve infatti darsi applicazione allo *jus superveniens* invocato da parte appellante (v. note del 9.4.2025), cioè l'art. 12 del DL 131/2024 convertito con modificazioni dalla L. 14 novembre 2024, n. 166, che così recita: “*Modifiche all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di disciplina della responsabilità risarcitoria per l'abuso di utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato - Procedura d'infrazione n. 2014/4231. 1. All'articolo 36, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il terzo, il quarto e il quinto periodo sono sostituiti dal seguente: «Nella specifica ipotesi di danno conseguente all'abuso nell'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, fatta salva la facoltà per il lavoratore di provare il maggior danno, il giudice stabilisce un'indennità nella misura compresa tra un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo alla gravità della violazione anche in rapporto al numero dei contratti in successione intervenuti tra le parti e alla durata complessiva del rapporto»*”.

Rileva il collegio – come ritenuto dalla Suprema Corte (C. Cass. Sez. L, sentenza n. 1552 del 20/01/2017 in tema di contratti a termine, in seguito all'entrata in vigore dell'art. 32, comma 5, della l. n. 183 del 2010, che ha superato anche il vaglio di legittimità costituzionale) – che “... *la questione del risarcimento, in quanto ancora fluida, era entrata nel thema decidendum del giudizio ed imponeva che il giudice tenesse conto dello ius superveniens. Invero, “lo ius superveniens rende proponibile una domanda nuova in appello, allorquando si tratti di una regolamentazione giuridica nuova di una situazione di fatto già dedotta in primo grado” (Cass. n. 32/1970). E sicuramente rientra in questa fattispecie la mera precisazione quantitativa del petitum dipendente da un fatto sopravvenuto nelle more del giudizio come la nuova determinazione legislativa delle conseguenze patrimoniali sanzionatorie in ipotesi di nullità del contratto di lavoro a termine. In ogni caso l'impugnazione della parte della sentenza riguardante l'illegittimità del termine esprimeva la volontà di caducare pure la parte sul risarcimento del danno per cui la Corte milanese avrebbe potuto fissare, qualora l'avesse ritenuto necessario, anche un termine per l'eventuale integrazione della domanda ex art. 32 n. 7 legge n. 183/2010 e per l'esercizio dei poteri istruttori ex art. 421 cpc. 33. Ciò premesso sotto il profilo procedurale, nel merito va menzionato il principio di questa Corte (Cass. Sent. N. 6735/2014; n. 3056/2012; 14996/2012), che questo Collegio condivide, secondo cui l'art. 32, comma 5, della legge n. 183/2010, come interpretata autenticamente dall'art. 1 comma 13 della legge n. 92/2012, è applicabile ai giudizi in corso in materia di contratti a termine dovendosi escludere che la disciplina dell'indennità risultante dal combinato disposto delle due norme incida su diritti acquisiti dal lavoratore poiché è destinata ad operare su situazioni processuali ancora oggetto di giudizio”.*

Nella specie si controverte dell'applicazione di una norma sopravvenuta riguardante la modifica soltanto quantitativa dei limiti della tutela, che resta sempre di natura indennitaria.

Non di applicazione retroattiva della norma si tratta, ma piuttosto di applicazione immediata ai giudizi già in corso: si ritiene in proposito di condividere la tesi attorea, anche in assenza di una norma transitoria (quale era quella dettata dal co. 7 del citato art. 32 cd. collegato lavoro), in quanto la disposizione investe una situazione di fatto già dedotta in primo grado, con le implicazioni economiche della stessa come introdotte in contraddittorio tra le parti. Essa inoltre è indirizzata direttamente al Giudice che “stabilisce” un'indennità nella misura compresa tra un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

Firmato Da: CATALANO ANINA CARLA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 15729c5cdd5f3e6a331f527154e7  
Firmato Da: LAURETI LAURA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1bd67ab508501f6efa778ce820a1e30



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025  
RG n. 2494/2022  
Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

Deve sottolinearsi poi che si tratta di una norma dettata all'esito di una procedura di infrazione ed inserita in un D.L. contenente *“Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi derivanti da atti dell'Unione europea e da procedure di infrazione e pre-infrazione pendenti nei confronti dello Stato italiano”*, considerato che *“il numero complessivo delle procedure di infrazione avviate dalla Commissione europea nei confronti della Repubblica italiana è superiore alla media degli altri Stati membri dell'Unione europea comparabili con la Repubblica italiana e che, pertanto, è necessario adottare misure urgenti per ridurre il numero di dette procedure, nonché per evitare l'applicazione di sanzioni pecuniarie ai sensi dell'articolo 260, paragrafo 2, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)”* e tenuto conto della *“straordinaria necessità ed urgenza di prevenire l'apertura di nuove procedure di infrazione o l'aggravamento di quelle esistenti, ai sensi degli articoli 258 e 260 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), attraverso l'immediato adeguamento dell'ordinamento nazionale agli atti normativi dell'Unione europea e alle sentenze della Corte di giustizia dell'Unione europea”*.

Secondo la Commissione, l'Italia non disponeva delle norme necessarie per vietare la discriminazione in relazione alle condizioni di lavoro e l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato.

Con la norma in esame si è adottato in via d'urgenza, con le forme del decreto legge, un rimedio a tale rilievo: il legislatore ha inteso adeguarsi preventivamente (rispetto alla decisione della Corte di Giustizia), conformandosi ai principi del diritto dell'Unione.

Se il primato del diritto dell'Unione impone la disapplicazione di norme in contrasto con i relativi principi, in tal senso deve procedersi con riguardo alla disciplina previgente, apparendo evidentemente inadeguata la misura massima fissata in relazione alla peculiarità del caso connotato da una precarizzazione che ha permeato l'intera carriera lirica del ██████████.

Ai fini di garantire l'effettività della tutela deve quindi darsi immediata applicazione ad una norma adottata in correlazione con la procedura di infrazione avviata dalla Commissione per non avere l'Italia posto fine all'utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato e a condizioni di lavoro discriminatorie (direttiva 1999/70/CE del Consiglio) e che prevede l'aumento del *range* per la determinazione dell'indennità.

Per la quantificazione, la durata della condotta della Fondazione, in uno con le dimensioni della stessa, orientano il collegio nel riconoscimento della massima misura prevista dal sopra citato art. 12.

Pertanto, assorbita ogni altra questione, va accolto per quanto di ragione l'appello e, in riforma dell'impugnata sentenza, la Fondazione Teatro di San Carlo va condannata, per l'abusiva reiterazione dei contratti, al pagamento, in favore di ██████████, di un'indennità onnicomprensiva nella misura di 24 mensilità dell'ultima retribuzione (pari ad euro 2.604,43; cfr. busta paga all. 13 ricorso di primo grado) di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre interessi e rivalutazione dalla data della presente sentenza (cfr. C. Cass. 21969/2018).

L'accoglimento parziale della domanda, la complessità delle questioni trattate, il recente intervento delle Sezioni Unite in corso di causa e l'applicazione della normativa sopravvenuta costituiscono gravi ed eccezionali ragioni per compensare per intero tra le parti le spese del doppio grado di giudizio.



Sentenza n. 1601/2025 pubbl. il 22/04/2025  
RG n. 2494/2022  
Sentenza n. cronol. 616/2025 del 22/04/2025

P.Q.M.

La Corte così provvede:

- accoglie l'appello per quanto di ragione e, per l'effetto, in parziale riforma dell'impugnata sentenza, condanna la Fondazione Teatro di San Carlo al pagamento, in favore di ██████████, di un'indennità onnicomprensiva pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione (euro 2.604,43) di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre interessi e rivalutazione dalla data della presente sentenza;
- compensa tra le parti le spese del doppio grado di giudizio.

Napoli, 10/04/2025

Il Consigliere estensore  
Dr.ssa Laura Laureti

Il Presidente  
Dr.ssa Anna Carla Catalano

Firmato Da: CATALANO ANNA CARLA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 15729c5cdcdf5c3e6a331f7527154e7  
Firmato Da: LAURETI LAURA Emesso Da: ARUBAPEC PER CA DI FIRMA QUALIFICATA Serial#: 1bd67ab508501f6efa778ce820a1530

