

Sentenza n. 824/2025 pubbl. il 09/04/2025
RG n. 1693/2023
Sentenza n. cronol. 541/2025 del 09/04/2025



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI NAPOLI

sezione controversie di lavoro e di previdenza ed assistenza
composta dai magistrati:

1. dr.ssa Maristella Agostinacchio Presidente
2. dr.ssa Laura Scarlatelli Consigliere
3. dr.ssa Francesca Romana Amarelli Consigliere rel.

riunita in camera di consiglio ha pronunciato in grado di appello all'udienza del 6 marzo 2025 la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 1693/2023 R.G. sez. lav. Vertente

TRA

██████████ (cf. ██████████), rappresentato e difeso, in virtù di procura in atti, dall'avv. ██████████ ██████████ (cf. ██████████), elettivamente domiciliato con lo stesso in Napoli, alla ██████████
██████████

Notificazioni e comunicazioni di Cancelleria presso il domicilio digitale pec ██████████

APPELLANTE

E

FONDAZIONE TEATRO DI SAN CARLO (CF: 00299840637), con sede in Napoli, via San Carlo 98 f, in persona del suo Sovrintendente, Dott. Stephane Lissner, quale legale rappresentante p.t. ai sensi dello Statuto dell'ente, rappresentata e difesa in virtù di mandato in atti e di determina n. 357 del 15 maggio 2024 dal prof. avv. ██████████ ██████████ (CF: ██████████), presso il cui studio elettivamente domicilia in Napoli ██████████, con dichiarazione di voler ricevere le comunicazioni ex art. 176, co. 2, c.p.c. a mezzo PEC al seguente indirizzo: ██████████

APPELLATA



FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato l'8.4.2020 presso il Tribunale di Napoli in Funzione di Giudice del Lavoro il ██████████, premesso di aver lavorato, «**in qualità di tenore primo** 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 07.09.1995 al 04.08.2019, lamentò il superamento della durata massima tollerabile di contratti a termine di 36 mesi. Impugnò altresì - ai fini della violazione della causale giustificativa dell'assunzione a termine - i contratti a tempo determinato decorrenti dal 22.01.2019 al 09.02.2019 e prorogato al 28.02.2019, dal 28.03.2019 al 06.04.2019, dal 07.05.2019 al 15.05.2019, dal 18.06.2019 al 14.07.2019, dal 31.07.2019 al 04.08.2019 anche per l'assenza e/o illegittimità della causale giustificativa del termine ai sensi della Clausola 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.

Dedusse 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. 12) rispetto alle reali esigenze.

Sottolineò 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 tenore primo*».

Chiese pertanto: 1) Accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia e/o frodolenza 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



Sentenza n. 824/2025 pubbl. il 09/04/2025

RG n. 1693/2023

Sentenza n. cronol. 541/2025 del 09/04/2025

monetaria ed interessi legali come per legge, con ogni altra conseguenza di legge e vittoria di spese.

Si costituì in giudizio la Fondazione Teatro San Carlo resistendo e concluse per il rigetto del ricorso.

Il Giudice di prime cure, con la sentenza n. 596/2023 pubbl. il 12/01/2023, rigettò il ricorso, ritenendo sussistente la litispendenza con riguardo al periodo dal 13/5/2015 al 2/8/2016, oggetto di giudizio definito con sentenza Corte Appello Napoli n.4279/2021 pubblicata il 27 ottobre 2021 con la quale era stata dichiarata la nullità del termine apposto al contratto dell'11/3/2016 e la sussistenza tra le parti di un rapporto di lavoro subordinato a decorrere dalla predetta data.

Con riguardo agli ulteriori contratti reputò 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.

Per il resto, nel merito, ritenne 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 12.7.2023 parte appellante con il primo motivo ha lamentato che il primo giudice, aveva erroneamente dichiarato -per il segmento temporale oggetto di altro giudizio definito con sentenza Corte Appello Napoli n.4279/2021 - la litispendenza, perché l'oggetto della domanda dell'epoca riguardava i vizi genetici dei contratti ivi impugnati e non l'illegittimità genetica dei diversi contratti a termine successivi (decorrenti dal 22.01.2019 al 09.02.2019 prorogato al 28.02.2019, dal 28.03.2019 al 06.04.2019, dal 07.05.2019 al 15.05.2019, dal 18.06.2019 al 14.07.2019, dal 31.07.2019 al 04.08.2019, dal 12.11.2019 al 15.12.2019 e dal 02.01.2020 al 22.02.2020) né afferiva al divieto di superamento della durata massima.

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".

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 come in atti, previa rinuncia all'istanza di conversione per sopravvenuto collocamento in quiescenza del ricorrente, per l'accoglimento della domanda di applicazione della sola sanzione pecuniaria risarcitoria ex art. 32, L. 183/2010 e s.m.i. nella misura massima di legge pari a dodici mensilità della retribuzione percepita dalla ricorrente, come rilevabile dall'ultima busta paga di



gennaio 2020 (v. All. 14), pari ad euro 2.416,55, così riformando la gravata sentenza, con vittoria di spese.

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

Disposta la trattazione scritta, la parte appellante ha chiesto fissarsi udienza in presenza; quindi all'esito della discussione odierna dei procuratori, dopo un rinvio per acquisire l'esito del ricorso per Cassazione avverso la sentenza di questa Corte n.4279/2021 e per consentire il contraddittorio con riguardo all'applicabilità dello *jus superveniens* (art. 12 DL. 131/2014 conv. dalla L. 14 novembre 2024, n. 166), il Collegio ha deciso la causa come da dispositivo.

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

1. Deve premettersi che la domanda di costituzione del rapporto è stata espressamente rinunciata; la questione è anche coperta da giudicato per effetto dell'ordinanza n. 3475/2025 della Suprema Corte nel giudizio avverso la sentenza di questa Corte Appello n.4279/2021.

2. Con riguardo alla questione preliminare di decadenza, rileva il collegio che 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, Sentenza n. 8026 del 2019, esaminando analoga fattispecie relativa a contratti a termine stipulati dalla Fondazione San Carlo, ha così concluso dettando il seguente principio di diritto: "In tema di impugnativa del licenziamento individuale ex art. 6 della I. n. 604 del 1966, come modificato dall'art. 32, comma 1, della I. 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 all'ultimo contratto impugnato, non può dirsi maturata.

3. Osserva il collegio che - 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, tuttora pendente in seguito a cassazione con rinvio a questa Corte) 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 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, allegate dalla difesa del [REDACTED].

4.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.

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 SCIOTTO) - 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”.* Ed infatti la citata clausola 5, intitolata “Misure di prevenzione degli abusi” prevede 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



Sentenza n. 824/2025 pubbl. il 09/04/2025
RG n. 1693/2023
Sentenza n. cronol. 541/2025 del 09/04/2025

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.”

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: *“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)”.



Sentenza n. 824/2025 pubbl. il 09/04/2025
RG n. 1693/2023
Sentenza n. cronol. 541/2025 del 09/04/2025

La Corte di giustizia ha, quindi, 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."

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.

5.Nel caso di specie, come dedotto, dal 07.09.1995 al 22.02.2020 risultano stipulati tra le parti in causa 58 contratti a termine e proroghe per circa 26 anni di precariato, per una durata complessiva di 2.422 giorni pari ad oltre 80 mesi. La sequenza, intervallata da brevissimi periodi, è incontestata e dimostra come l'utilizzo del ricorrente in qualità di tenore rispondesse ad esigenze non temporanee ma strutturali della Fondazione Teatro di San Carlo; il superamento del 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 appellato costituisse una presenza stabile nell'organico della Fondazione per la "Lirica e balletto" delle stagioni teatrali nell'ampio arco temporale controverso.

6.A ciò si aggiunge l'indagine sulla causale dei contratti – in particolare quelli autonomamente impugnati dell'anno 2019- 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.

Pertanto, 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 già sopra citate, anche nel presente caso non può sostenersi l'unicità ed infungibilità dell'apporto professionale individuale del ricorrente quale *tenore*, 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 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."

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, nella già citata decisione delle SS.UU. 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 inadonea, 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),". 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 corda di tenore in maniera stabile e costante nelle stagioni teatrali della Fondazione.

Anche dal 2014 il suo impiego è stato reiterato e frequente, sebbene ormai fosse cessata ogni ragione ostativa all'assunzione, individuata dalla difesa del San Carlo – quanto al periodo pregresso – nel rapporto di dipendenza del ██████████ con Poste spa.

La costante reiterazione di contratti a termine, con causale analoga, dimostra come l'utilizzo dell'odierno appellato 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.

7. Esclusa la conversione del rapporto a tempo indeterminato, espressamente rinunciata, 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 e tenuto conto dell’impiego presso Poste Italiane fino al 2014.

Deve infatti darsi applicazione allo *jus superveniens* invocato da parte appellante, 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*



Sentenza n. 824/2025 pubbl. il 09/04/2025

RG n. 1693/2023

Sentenza n. cronol. 541/2025 del 09/04/2025

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”.

Sul punto è stato sollecitato dalla Corte il contraddittorio tra le parti, mediante rinvio apposito all'odierna udienza.

Rileva il collegio – come ritenuto dalla Suprema Corte (C. Cass. Sez. L, Sentenza n. 1552 del 20/01/2017 (Rv. 642522 - 01) 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 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.

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



Sentenza n. 824/2025 pubbl. il 09/04/2025
RG n. 1693/2023
Sentenza n. cronol. 541/2025 del 09/04/2025

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 VERNETTI VITTORIO di un'indennità onnicomprensiva nella misura di 24 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento (euro 2.416,55) per il calcolo del trattamento di fine rapporto, oltre interessi e rivalutazione dalla data della presente sentenza (cfr. C. Cass. 21969/2018).

La complessità delle questioni trattate, il recente intervento delle Sezioni Unite in corso di causa e l'applicazione della normativa sopravvenuta costituiscono gravi ed



Sentenza n. 824/2025 pubbl. il 09/04/2025
RG n. 1693/2023
Sentenza n. cronol. 541/2025 del 09/04/2025

eccezionali ragioni per compensare per intero tra le parti le spese del doppio grado di giudizio.

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 (pari ad euro 2.416,55) 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.

Così deciso in Napoli il 6 marzo 2025

Il Consigliere estensore

Il Presidente

Dr.ssa Francesca Romana Amarelli

Dr.ssa Maristella Agostinacchio

