

Sulla quantificazione del risarcimento del danno da ricorso abusivo al contratto a tempo determinato nelle fondazioni lirico-sinfoniche alla luce del decreto-legge "salva infrazioni" n. 131/2024

di G. Leotta - 27 maggio 2025

L'antefatto

Nell'arco temporale di oltre un ventennio, una prestigiosa Fondazione lirico-sinfonica italiana assume diversi artisti attraverso una serie reiterata di contratti a termine alcuni dei quali anche oggetto di proroga.

Due di essi adiscono il Tribunale di Napoli, competente sul piano territoriale, per impugnare i vari contratti via via succedutisi nel tempo assumendone la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia e/o fraudolenza in ragione dell'asserita assenza o carenza di specificità della causale giustificativa. Contenevano, infatti, soltanto l'indicazione della produzione e della durata, mentre con riferimento alle mansioni era stata utilizzata la generica formulazione «*in qualità di tenore primo*», in un caso, e «*in qualità di terzicoreo/a di fila con obbligo di solista*», nell'altro. Per tali ragioni, i lavoratori in parola domandano la costituzione *iussu iudicis* di un unico rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato a decorrere dalla data di stipula del primo contratto e/o della proroga ovvero dalla data di superamento della durata massima ragionevole ed il risarcimento di tutti i danni subiti.

Il giudizio di merito di primo grado

In entrambi i casi, il Tribunale adito rigetta il ricorso: con riferimento ad una parte del periodo in contestazione, ritenendo sussistente la pendenza della lite; in relazione ad un'ulteriore parte, dichiarando l'intervenuta decadenza per non avere l'istante depositato il ricorso nei 180 giorni successivi alla comunicazione dell'impugnativa stragiudiziale e conseguente mancato rispetto del termine fissato dall'art.28 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81; per il resto, nel merito, statuendo l'adeguatezza della causale ed, in ogni caso, l'inapplicabilità alle Fondazioni lirico-sinfoniche del limite di durata temporale secondo quanto previsto dall'art.29, comma 3, del citato decreto legislativo.

Le ragioni a fondamento dell'appello

Con appositi atti di gravame, i lavoratori censurano le decisioni di primo grado sotto ogni profilo.

Evidenziano che il giudice di prime cure avrebbe errato nel dichiarare: i) la parziale litispendenza, giacché l'oggetto della domanda già pendente era individuabile nell'accertamento della violazione della ragione obiettiva di alcuni dei contratti a termine via via succedutisi nel tempo e non afferiva al divieto di superamento della durata massima dei 36 mesi; ii) l'intervenuta decadenza dall'azione, giacché non era stato tenuto conto del terzo termine - che, nel caso di specie, era stato rispettato - previsto dall'art. 6 della l. 15 luglio 1966, n. 604 come modificato dall'art. 32, comma 1, della l. 4 novembre 2010, n. 183, e decorrente dall'esperimento del tentativo di conciliazione; iii) l'infondatezza nel merito delle doglianze

relative alla illegittimità della causale giustificativa ed alla mancata applicazione del limite di durata massima con conseguente abusiva reiterazione dei contratti, giacché in contrasto con l'approdo della giurisprudenza più avvertita.

Le decisioni “gemelle” della Corte di Appello di Napoli, Sez. Lav., 9 aprile 2025, n. 824 e 22 aprile 2025, n. 1601

Le decisioni della Corte territoriale non affrontano esplicitamente la questione relativa alla litispendenza (che, dunque, viene superata in via implicita), ma si soffermano in maniera analitica sulle altre decidendole in maniera concorde ai più recenti sviluppi dell'interpretazione giurisprudenziale.

Si tratta invero di profili ben noti che possono essere richiamati in via schematica e già oggetto di numerose analisi anche su questa rivista. L'unico elemento di novità è rappresentato dalla quantificazione del “danno comunitario” in applicazione della novella contenuta nel cosiddetto decreto “salva infrazioni”, ovverosia nel d.l. 16 settembre 2024 n. 131, convertito dalla l. 14 novembre 2024, n. 166.

Segue: sui termini decadenziali ai fini dell'esercizio dell'azione

In merito al profilo della decadenza dall'azione, viene ripreso l'orientamento già espresso dalla Suprema Corte con la sentenza 21 marzo 2019, n. 8026 in una fattispecie analoga relativa a contratti a termine stipulati da una Fondazione lirico-sinfonica che, a sua volta, si conforma ad altre due decisioni precedenti, 1° giugno 2018, n. 14108 e 31 ottobre 2018, n. 27948.

In buona sostanza, a seguito della novella del 2010, l'art. 6 della l. n. 604/1966 ha previsto una nuova fattispecie decadenziale costruita su una serie successiva di oneri di impugnazione strutturalmente concatenati tra loro e da adempiere entro tempi ristretti.

A tal proposito occorre distinguere l'ipotesi, nella prassi molto frequente, in cui il lavoratore non esperisce il tentativo facoltativo di conciliazione o arbitrato da quella, nella prassi assai più rara, in cui il lavoratore fa seguire tale richiesta nel termine di 180 giorni dall'impugnazione stragiudiziale.

Nella prima ipotesi, il lavoratore ha l'onere di esperire l'impugnazione stragiudiziale entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento e di proporre ricorso giudiziale nei 180 giorni successivi dalla comunicazione di quest'ultima.

Nella seconda ipotesi, invece, nel caso di mancato bonario componimento stragiudiziale, il lavoratore soggiace anche ad un terzo onere consistente nel deposito del ricorso entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato raggiungimento dell'accordo necessario all'espletamento della conciliazione o dell'arbitrato.

Più precisamente, nel caso in cui la procedura richiesta sia stata accettata ma si sia conclusa con un mancato accordo non opera il termine previsto dall'ultima parte del comma 2 dell'art. 6 della l. n. 604/1966, divenendo efficace il termine di 180 giorni a decorrere dall'impugnativa stragiudiziale che rimane sospeso *ex art. 410, comma 2, c.p.c.* per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi (Cass. n. 14108/2018 *cit.*). Nel caso in cui l'esito negativo della procedura è determinato dall'espresso rifiuto ad intraprenderla o dal mancato accordo necessario al suo espletamento, da questo momento decorre il

termine di 60 giorni per la proposizione del ricorso giudiziale a cui non risulta applicabile la sospensione prevista dal codice di rito in precedenza richiamata.

Sulla scorta di tali considerazioni, la Corte territoriale rileva l'errore in cui è incorso il Tribunale non considerando il terzo termine di decadenza di 60 giorni decorrente dal mancato accordo sull'esperimento del tentativo di conciliazione. Pertanto, conclude affermando che nei casi in esame la decadenza non è maturata in ragione del tempestivo deposito del ricorso entro tale termine.

Segue: sull'illegittimità della causale giustificativa e sulla mancata applicazione del limite di durata massima

Deve premettersi che in circa cinque decenni il lavoro a termine in ambito lirico-sinfonico ha registrato numerosi interventi del legislatore, della dottrina e della giurisprudenza.

Ed infatti, l'applicazione della disciplina organica adottata con la l. 18 aprile 1962, n. 230 (che ha abrogato l'art. 2097 c.c.) era stata di fatto *bypassata* dalla previsione, applicabile all'ambito di riferimento e contenuta nell'art. 3 della l. 22 luglio 1977, n. 426, del divieto di assunzioni di personale amministrativo, artistico e tecnico comportanti aumenti del contingente numerico e di rinnovi dei rapporti di lavoro suscettibili di provocare, sulla scorta di disposizioni legislative o contrattuali, la trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato.

Da quel momento in avanti gli interventi legislativi sono stati concepiti con l'obiettivo di contenere gli organici degli enti lirici ribadendo la specialità della disciplina dei rapporti di lavoro, il divieto di conversione dei contratti a termine (art. 1, comma 3, l. 10 aprile 1981, n. 146; art. 2, penultimo comma, l. 6 marzo 1980, n. 54; art. 1, comma 2, l. 10 aprile 1981, n. 146; art. 2, comma 2, l. 17 febbraio 1982, n. 43; art. 3, comma 2, l. 10 maggio 1983, n. 182) e l'inapplicabilità al personale artistico e tecnico della disciplina generale sul contratto a termine (art. 9, comma 4, l. 23 dicembre 1992, n. 498).

In tale quadro si poteva ascrivere anche una granitica giurisprudenza della Suprema Corte che negava la trasformabilità del rapporto in ragione dell'asserita impossibilità di procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato senza un apposito atto autoritativo dell'ente ed escludeva l'applicabilità in ambito lirico-sinfonico della disciplina generale sul lavoro a termine all'epoca vigente (v. Cass., sez. un., 2 marzo 1987, n. 2185, in FI, 1987, I, c. 2421, annotata da G. ALBENZIO, *La natura degli enti lirici e delle istituzioni concertistiche assimilate secondo la l. n. 800/1967*). Ne derivava che gli enti lirici potevano procedere ad assunzioni a tempo determinato in deroga ai vincoli fissati dalla l. n. 230/1962, oltretutto senza alcuna limitazione circa la causa del contratto, la durata del rapporto, l'eventuale rinnovazione.

La successiva trasformazione degli enti lirici in fondazioni di diritto privato, imposta dal d.lgs. 21 giugno 1996, n. 367 e poi confermata dal d.l. 30 aprile 2010, n. 64, convertito dalla l. 29 giugno 2010, n. 100, non ha modificato i termini della questione. D'altronde, il superamento del principio di tassatività contenuto nella l. n. 230/1962, abrogata dal d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368, e la sua sostituzione con una causale generica legittimante l'apposizione del termine «*a fronte di ragioni di carattere tecnico produttivo, organizzativo o sostitutivo*» (v. art. 1) non hanno impedito al legislatore di ribadire la tradizionale esclusione del persona-

le artistico dalle limitazioni riguardanti la proroga, la successione dei contratti, la durata complessiva massima e dalle relative conseguenze sanzionatorie in termini di maggiorazione retributiva e conversione del rapporto (v. art. 11, comma 4 con riferimento agli artt. 4 e 5).

In epoca ancora più recente, la legittimità di tale specifica disciplina di settore, così diversa dal diritto comune dei contratti a termine, è stata confermata anche dalla Corte Costituzionale, sentenza 11 dicembre 2015, n. 260, con cui è stata ribadita l'applicabilità della disciplina contenuta nel d.lgs. n. 368/2001 anche ai rapporti a termine intrattenuti dalle Fondazioni lirico-sinfoniche ad esclusione dell'art. 4, relativo alle proroghe, e dell'art. 5 in materia di prosecuzioni ed i rinnovi (più diffusamente L. MENGHINI, *Fondazioni lirico-sinfoniche e contratti di lavoro a termine: dalla Corte costituzionale soluzioni specifiche nette e rilevanti indicazioni di carattere generale*, in *RGL*, 2016, p. 356 ss.; V. DE MICHELE, *Le ragioni oggettive "retroattive" del contratto a termine nella sentenza n. 260/2015 della Corte costituzionale*, in *LG*, 2016, n. 2, p. 151 ss.).

Di conseguenza, quantomeno sul piano astratto, l'ipotesi del cosiddetto "vizio genetico" del contratto a tempo determinato avrebbe potuto ritenersi sottoposta alla disciplina generale con possibile conseguente conversione del rapporto viziato.

Tuttavia, anche questo potenziale "rischio" era stato nel frattempo eliminato in via definitiva dal legislatore con l'adozione del d.lgs. n. 81/2015. Nell'ottica dell'interesse pubblico a salvaguardare l'immodificabilità dell'organico delle Fondazioni lirico-sinfoniche era stata disposta la quasi integrale abrogazione del d. lgs n. 368/2001 ed introdotta una nuova regolamentazione del contratto di lavoro a tempo determinato basata sul principio-guida dell' "accasualità" prevedendosi tuttavia (v. art. 29, comma 3) una specifica esenzione dall'applicazione delle disposizioni (contenute nell'articolo 19, commi da 1 a 3, e 21) sulla durata massima del singolo contratto, sulle eventuali proroghe e sulle conseguenze giuridiche della loro inosservanza con riguardo al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale.

Nulla è mutato neppure a seguito dell'adozione del d.l. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla l. 9 agosto 2018, n. 96, che ha sì ripristinato la necessità di una giustificazione causale dopo i primi 12 mesi e ridotto (in ambito privato) a 24 mesi il limite massimo complessivo di durata, proroghe incluse, ma che ha al contempo mantenuto inalterata l'esenzione prevista dall'art. 29, comma 3, del d. lgs n. 81/2015 per le Fondazioni lirico-sinfoniche.

Qualche mese più tardi, il 25 ottobre 2018, è però intervenuta la fondamentale sentenza *Sciotto* della Corte di Giustizia UE nella causa C-331/17 (consultabile in *RGL*, 2019, p. 392, con nota di F. SIOTTO, *Lavoro a tempo determinato e fondazioni lirico-sinfoniche. La prevenzione degli abusi secondo lo Schiaccianoci*) che, seppur riferita alla disciplina contenuta nel d.lgs. n. 81/2015, contiene importanti indicazioni di natura interpretativa che hanno assunto una portata generale e, come si dirà a breve, sono state utilizzate dalla Corte territoriale di merito per decidere i casi in commento.

Tale decisione ha indotto il legislatore nazionale ad intervenire nuovamente adottando il d.l. 28 giugno 2019, n. 59 convertito dalla l. 8 agosto 2019, n. 81 (per un esame più approfondito si rinvia sin d'ora a M. VITALETTI e D. DE FEO, *Contratto a tempo determinato e Fonda-*

zioni liricosinfoniche. *Riflessioni intorno alle modifiche introdotte dall'art. 1 della legge n. 81/2019*, in *Aedon*, fasc. 3/2019) che, tra le altre cose, ha introdotto una nuova procedura finalizzata alla definizione dell'organico delle Fondazioni lirico-sinfoniche, ribadito l'obbligo del reclutamento nel limite della dotazione organica per via di procedure selettive pubbliche e previsto una disciplina transitoria finalizzata al reclutamento su posti vacanti.

Inoltre, rispetto al profilo oggetto della presente analisi, è stato "ritoccato" l'art 29 del lgs. n. 81/2015. Con l'aggiunta del comma 3-*bis* è stata riconosciuta la possibilità di stipulare uno o più contratti di lavoro a tempo determinato, di durata complessiva non superiore a 36 mesi, a condizione che sussistano esigenze contingenti o temporanee determinate dalla eterogeneità delle produzioni artistiche che rendano necessario l'impiego anche di ulteriore personale artistico e tecnico ovvero dalla sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti. Mentre, con il comma 3-*ter* è stata esclusa la conversione per il caso di violazione di norme inderogabili riguardanti la costituzione, la durata, la proroga o i rinnovi di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato prevedendosi il diritto del lavoratore al solo risarcimento del danno con il connesso obbligo delle Fondazioni di agire in regresso nei confronti dei dirigenti responsabili per dolo o colpa grave al fine del recupero dell'esborso.

Dal breve *excursus* svolto si evince con chiarezza che il settore lirico-sinfonico è connotato dallo svolgimento di una finalità pubblica a cui sono connessi ingenti investimenti pubblici.

Per tale ragione, pur scegliendo da un certo momento in avanti di attribuire agli enti lirici previsti e regolati dalla "Legge Corona" (14 agosto 1967, n. 800) la natura di fondazioni in relazione a taluni profili ritenuti fondamentali, al contempo il legislatore ha perseguito l'obiettivo di avvicinare la disciplina giuridica applicabile a quella prevista per le pubbliche amministrazioni (i.e.: definizione degli organici, procedure selettive di reclutamento, sanzioni per il mancato rispetto delle prescrizioni e delle limitazioni operanti con riferimento ai contratti di lavoro a termine).

La realizzazione di tale complessa e complessiva operazione ha sempre trovato, magari con sfumature ed intensità parzialmente differenti, il sostegno della Magistratura nazionale di merito e di legittimità. Persino la giurisprudenza costituzionale da molti (fra cui F. ANDRETTA, *Le regole di ingaggio: quale disciplina del lavoro applicare*, in *Labor*, 2 dicembre 2024) invocata a confutazione del più recente approdo della Suprema Corte di Cassazione, sez. un., 24 gennaio 2023, n. 5542 e n. 5556 (commentate da L. SPOSATO, *Fondazioni liriche e contratti a termine: qual è la partitura giusta per 'le regole di condotta'?*, in *Labor*, 30 marzo 2023), assume una portata limitata e, nel suo complesso, non appare fornire argomenti idonei a metterne in discussione il punto di approdo (dello stesso avviso F. SANTONI, *La disciplina dei contratti di lavoro a termine negli enti lirici tra diritto comune e regole speciali*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona", n. 416/2020).

Venendo adesso alle decisioni in commento, va rilevato che esse si fondano sulla ritenuta contrarietà della disciplina contenuta nel testo originario del d.lgs. n. 81/2015 rispetto alla clausola 5 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato - che figura nell'allegato alla direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 - per la parte in cui ha esentato le Fondazioni lirico-sinfoniche dall'applicazione delle limitazioni previste dal diritto dell'UE al fine di prevenire gli abusi nella reiterazione del ricorso al contratto a termine (consistenti nella previsione: di ragioni obiettive per la giustificazione del rinnovo dei suddetti contratti o

rapporti; della durata massima complessiva dei contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato successivi; del numero dei rinnovi di suddetti contratti o rapporti).

Pertanto, in entrambi i casi in commento viene accertata la successione, intervallata da brevissimi periodi, di contratti a termine e proroghe per almeno 20 anni e, di conseguenza, si ritiene dimostrato che i lavoratori siano stati utilizzati per rispondere ad esigenze strutturali con connesso superamento del limite di 36 mesi, durata massima ritenuta ragionevole e tollerabile nella reiterazione dei rapporti a tempo determinato.

Sotto l'ulteriore profilo della causale dei contratti, nel solco di una ormai stratificata giurisprudenza di legittimità (fra le tante Cass. 10 dicembre 2019, n. 32150; Cass. 7 marzo 2019, n. 6679; Cass., sez. un., 22 febbraio 2023, n. 5542; Cass. 11 febbraio 2025, n. 3491), la Corte territoriale evidenzia che da un'attenta analisi del testo non è stato possibile desumere né la necessità del contributo professionale che il lavoratore assunto a termine avrebbe dovuto apportare dal punto di vista tecnico ed artistico per il buon funzionamento del singolo spettacolo né la non fungibilità con le prestazioni rese normalmente dal personale di ruolo.

Di conseguenza, i contratti impugnati risultano affetti da una doppia nullità con riferimento all'abusiva reiterazione ed alla causale.

Segue: sulle conseguenze giuridiche della doppia nullità. Divieto di conversione del rapporto e quantificazione del danno ai sensi del decreto-legge "salva infrazioni"

Sulla scorta del perimetro ermeneutico disegnato dalle citate decisioni "gemelle" delle Sezioni Unite della Suprema Corte di Cassazione n.5542/2023 e 5556/2023, la Corte territoriale ribadisce che dalla doppia dichiarazione di nullità dei contratti oggetto di giudizio non può discendere la conversione del rapporto in quanto deve essere riconosciuta la prevalenza sul diritto comune dei contratti a tempo determinato 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 richiesti in via imperativa dal legislatore. Diversamente opinando si renderebbe possibile un effetto vietato in maniera categorica dalla legge, e cioè la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato in violazione dei divieti di assunzione imposti dalla normativa *ratione temporis* vigente ovvero in assenza delle procedure selettive pubbliche prescritte per la scelta del contraente.

Parimenti, va altresì escluso che la conversione del rapporto a termine possa derivare dalla conformazione al diritto dell'Unione ed in particolare alla clausola 5 del citato già menzionato Accordo quadro. Infatti, la Sentenza *Sciotto* ha ritenuto la non conformità della disciplina italiana in materia di fondazioni lirico-sinfoniche per aver escluso la conversione del rapporto senza però assicurare alcuna misura idonea a sanzionare l'abuso del ricorso al contratto a termine. Di conseguenza, anche il solo riconoscimento del "danno comunitario" è da ritenersi sufficiente a garantire la piena conformazione del diritto interno a quello dell'Unione. Né tale conclusione può generare una discriminazione fra i dipendenti delle fondazioni lirico-sinfoniche e quelli di altri datori di lavoro privati ai quali la legge assicura la conversione del rapporto giacché la presenza, nei casi esaminati, di interessi di natura pubblica rende le situazioni diverse e non comparabili.

Inoltre, proprio la presenza dell'interesse pubblico rende estensibile alla fattispecie quanto previsto per le Pubbliche Amministrazioni dall'art. 36 del d.lgs. 30 marzo 1001, n. 165, nella

parte in cui prescrive il diritto del lavoratore al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di norme imperative (tant'è che tale passaggio della disposizione è stato integralmente ripreso per i dipendenti delle fondazioni lirico sinfoniche dal d.l. n. 59/2019 che ha aggiunto il comma 3-ter all'art. 29 del d.lgs. n. 81/2015).

Pertanto, come per i lavoratori impiegati alle dipendenze di Pubbliche Amministrazioni, in ragione della qualità soggettiva del datore di lavoro e della natura del rapporto anche ai dipendenti delle Fondazioni lirico-sinfoniche deve essere riconosciuta un'agevolazione probatoria che faciliti il riconoscimento e la liquidazione del "danno comunitario" e che risulta necessaria per conformare il diritto interno a quello dell'Unione in caso di nullità del contratto a tempo determinato.

Rimane il problema della quantificazione di tale danno.

A tal proposito va rammentato che in una prima fase la giurisprudenza ha oscillato tra l'utilizzazione del parametro indicato dall'art. 8, l. n. 604/1966 e di quello desumibile dall'art. 18, l. n. 300/1970 (v. Cass. 30 dicembre 2014, n. 27481, annotata da D. MARINO, *Il "danno comunitario" da illegittima reiterazione di contratti a termine: conforme al diritto dell'Unione?* in *DRI*, 2015, p. 1108). Quindi la Suprema Corte si è di seguito attestata su quello indicato dall'art. 32, comma 5, l. n. 183/2010 (poi trasfuso nell'art. 28, d.lgs. n. 81/2015) - indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto poi sostituita con quella di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto - ritenendo sussistente un danno *in re ipsa*, ancorché non identificabile nella perdita del posto di lavoro, salva la possibilità di provare l'eventuale danno "ulteriore" ai sensi dell'art. 1223 c.c. (v. Cass., sez. un., 15 marzo 2016, n. 5072, annotata da V. ALLOCCA, *Le Sezioni Unite chiariscono i criteri di liquidazione del danno risarcibile ai sensi dell'art. 36, comma 5, d. lgs. n. 165/2001* in *RIDL*, 2016, II, 619 ss.).

Senonché, rileva la Corte territoriale, nelle more del giudizio è sopravvenuta la disposizione contenuta nell'art. 12 del d.l. n. 131/2024 (cosiddetto decreto "salva infrazioni") con cui sono stati modificati il terzo, il quarto e il quinto periodo del comma 5 dell'art. 36 del d.lgs. n. 165/2001 prevedendo che nel caso di utilizzo abusivo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato il giudicante stabilisce a favore del lavoratore un'indennità da quantificarsi «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», fatta salva la facoltà di provare l'eventuale maggior danno.

In maniera che appare corretta, la Corte territoriale ritiene che la disposizione in parola debba essere applicata anche nei giudizi in corso giacché, per un verso, investe una situazione di fatto già dedotta in primo grado e, per altro verso, è indirizzata direttamente al giudice che "stabilisce" – cioè, è obbligato a stabilire – un'indennità da quantificarsi nella misura anzidetta.

In questa direzione depone l'ulteriore circostanza, correttamente valorizzata dalle decisioni in commento, che lo *jus superveniens* è stato adottato in via d'urgenza, con le forme del de-

creto-legge, all’esito di una procedura di infrazione avviata dalla Commissione UE. Pertanto, risulta evidente che il legislatore abbia inteso “giocare d’anticipo” rispetto alla decisione della Corte di Giustizia accelerando il processo di conformazione del diritto interno a quello dell’Unione. D’altronde se le norme interne in contrasto con il diritto dell’Unione devono essere disapplicate in ragione della *primauté* di quest’ultimo (Corte cost. sentenza 8 giugno 1984, n. 170), *a fortiori* tale sorte deve essere riservata alla disciplina previgente del tutto inadeguata a prevedere una ristorazione effettiva rispetto ai casi di specie che sono risultati caratterizzati dalla precarizzazione dell’intera carriera dei ricorrenti.

Giuseppe Leotta, dottore di ricerca e avvocato in Roma

Visualizza i documenti: [App. Napoli, 9 aprile 2025, n. 824](#); [App. Napoli, 22 aprile 2025, n. 1601](#)