

## La Corte di Cassazione si pronuncia, ancora una volta, sull'abusiva reiterazione dei contratti a termine delle fondazioni lirico-sinfoniche e sul divieto di conversione

di A. Ventura - 30 settembre 2025

### 1. Premessa

Sei ordinanze di legittimità, una emessa a fine 2024 (n. 32422 del 13 dicembre 2024, che ha deciso per il rigetto del ricorso della parte lavoratrice), cinque al principio del corrente anno (n. 3470, che ha cassato, in favore della parte lavoratrice, la sentenza di appello e deciso nel merito il ricorso della parte lavoratrice; n. 3491 dell'11 febbraio 2025 e n. 5626 del 3 marzo 2025, che hanno cassato con rinvio, in favore delle parti lavoratrici, le sentenze di appello, e nn. 3480 e n.3479, sempre dell'11 febbraio 2025, che hanno rigettato i ricorsi delle parti lavoratrici, con la condanna al pagamento delle spese legali e al risarcimento dei danni per responsabilità aggravata ex art. 96 c.p.c.), oggetto di questo commento, si sono occupate dei contratti a termine stipulati dalle Fondazioni lirico-sinfoniche, un tema che, da diversi anni, risulta di scottante attualità per via delle implicazioni sui diritti dei lavoratori di quel settore.

È nota la trafila che ha interessato gli enti lirici trasformati in fondazioni di diritto privato, trafila ricostruita, tra le altre pronunce, dalla Suprema Corte di Cassazione, Sezioni Unite, Sentenza n. 5542 pubblicata il 22 febbraio 2023 (sul punto si veda, anche per ulteriori riferimenti, F. Andretta, *Le Sezioni Unite sulla natura delle fondazioni lirico-sinfoniche e sul regime dei rapporti di lavoro: revirement o svista?* in Lavoro Diritti Europa, n. 2/2023; L. Sposato, *Fondazioni liriche e contratti a termine: i giudici di merito aderiscono alle Sezioni Unite*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 21 novembre 2023, a commento del Tribunale di Palermo, sent. n. 1952/2023).

E' noto come la deliberata volontà di contenere i costi della spesa pubblica e di limitare gli oneri legati al personale abbia indotto – e induca – il legislatore a comprimere i diritti dei lavoratori a termine del settore lirico-sinfonico, prevedendo il divieto di conversione dei rapporti a termine financo per le ipotesi di violazione di norme inderogabili dal momento che, per riprendere la pronunzia testé evocata, «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».

Esse sono state trasformate (“devono trasformarsi in fondazioni di diritto privato”) in enti di diritto privato e, in tale contesto, l'art.22, c. II, del decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367 statuiva che «Al personale artistico e tecnico della fondazione non si applicano le disposizioni dell'art. 2 della legge 18 aprile 1962, n. 230”, disposizione che disciplina la successione di contratti a termine e le conseguenze in termini di “conversione/considerazione» in rapporto a tempo determinato mentre era da applicare la lett. e) dell'art.1, c. II, laddove si occupava delle «assunzioni di personale riferite a specifici spettacoli ovvero a specifici programmi radiofonici o televisivi».

Le Fondazioni lirico-sinfoniche, a ben vedere, se pur formalmente trasformate in enti di diritto di privato mantengono una certa contiguità (se così si può dire, con la P.A.) sia a causa

degli interessi che esse perseguono (in ragione del principio di sussidiarietà di cui all'art. 118 Cost.), ma anche per via dei finanziamenti e dei controlli pubblici cui sono sottoposte, sempre come evidenziato dalla Cassazione da ultimo citata, limitazioni 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»*.

Anche se, stando alle analisi effettuate a più riprese delle Sezioni Unite della Cassazione (sentt. n. 5542/2023, n. 5556/2023, n. 7862/2001, n. 14022/2001, n. 11560/2007, n. 5029/2010, n. 27465/2016, n. 18720/2019, n. 10244/2021), della Corte costituzionale (sent. n. 260/2015) e della Corte dei Conti (Sezioni Riunite, sentt. n. 1/2020 e n. 25/2020) il D.Lgs. 367/1996 impedirebbe un controllo ingerente e invasivo sull'organizzazione, direzione e produzione delle fondazioni liriche e, alla luce del diritto dell'Unione (Reg. 549/13 e disciplina SEC), restano enti di diritto privato a tutti gli effetti (salvo quando compiono atti dispositivi del denaro pubblico), cui consegue l'applicazione della disciplina dei rapporti di lavoro di diritto comune.

La legge 26 gennaio 2001, n. 6 convertiva in legge il decreto-legge 24 novembre 2000, n. 345 che, tra l'altro, stabiliva che *«Gli enti autonomi lirici e le istituzioni concertistiche assimilate...sono trasformati in fondazione ed acquisiscono la personalità giuridica di diritto privato a decorrere dal 23 maggio 1998»*.

La legge rinviava *«per quanto non espressamente previsto dal presente decreto, al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367»*; la legge 22 luglio 1977, n. 426, poi, al IV comma del suo art.3, stabiliva che *«Sono, altresì, vietati i rinnovi dei rapporti di lavoro che, in base a disposizioni legislative o contrattuali, comporterebbero la trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato»*.

Con il decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 è stato introdotto l'art.11, c. IV, che disponeva che *«Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale previste dal decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le norme di cui agli articoli 4 e 5»* che disciplinavano, appunto, lo scadere dei contratti a termine, le sanzioni e le conseguenze in termini di conversione.

E' noto come la Consulta, con la sentenza n. 250/2015, abbia dichiarato costituzionalmente illegittimo l'art. 40, comma 1-bis, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 e ss. mm .ii., *«nella parte in cui prevede che l'art. 3, comma 6, primo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2010, n. 64, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 29 giugno 2010, n. 100, si interpreta nel senso che alle fondazioni lirico-sinfoniche, fin dalla loro trasformazione in soggetti di diritto privato, non si applicano le disposizioni di legge che prevedono la stabilizzazione del rapporto di lavoro come conseguenza della violazione delle norme in materia di stipulazione di contratti di lavoro subordinato a termine»*.

E', altresì, noto che la vicenda ha interessato la Corte di Giustizia dell'Unione Europea che, con la Sentenza c.d. Sciotto del 25 ottobre 2018, nella causa C-331/17, ha ritenuto sussistenti i profili di contrasto del diritto nazionale che disciplina i contratti a termine delle fondazioni lirico-sinfoniche con la quinta clausola dell'Accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE in quanto è contrastante con i principi eurounitari il divieto di conversione dei

rapporti a termine, se abusivamente reiterati e se il rapporto perdura oltre la data definita, qualora non vi sia altra misura dissuasiva (effettiva) intesa a sanzionare gli abusi.

È noto, inoltre, che il legislatore è intervenuto con il decreto-legge 28 giugno 2019 n. 59, convertito dalla legge 8 agosto 2019 n. 81, aggiungendo i commi 3-*bis* e 3-*ter* all'art. 29 del d.lgs. n. 81 del 2015, prevedendo il limite massimo di 36 mesi per il termine subordinato a «*esigenze contingenti o temporanee determinate dalla eterogeneità delle produzioni artistiche*» che richiedano, dunque, personale aggiuntivo.

I contratti devono risultare da atto scritto potendo esternare le dette esigenze, *ex* comma 3 -*bis*, «*anche attraverso il puntuale riferimento alla realizzazione di uno o più spettacoli, di una o più produzioni artistiche*».

Il comma 3-*ter*, poi, ha preveduto il divieto di conversione dei rapporti in contratti a tempo indeterminato, quand'anche violativi di norme inderogabili riconoscendo, esclusivamente, il diritto al risarcimento del danno.

In sostanza, diversamente da quanto stabilito per i contratti stipulati alle dipendenze di datori di lavoro privati, la disciplina delle fondazioni lirico-sinfoniche privatizzate, in parte qua, viene a sovrapporsi a quanto statuito dall'art. 36, comma V, del Testo Unico sul Pubblico impiego (d.lgs. 30 marzo 2001, n.165): una vera e propria invasione delle regole del lavoro pubblico nell'ambito del lavoro privato.

Un'approssimazione che appare oltrepassare i confini del pubblico impiego che è manifestata, altresì, dall'art. 22 del d.lgs. 29 giugno 1996 n. 367, come riformulato dal decreto-legge 50/2019, che prescrive che si proceda al reclutamento di personale attraverso «*apposite procedure selettive pubbliche... nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*». Sebbene, la norma, così concepita, non impone di per sé l'applicazione del concorso pubblico, ma solo dei principi (art. 35, co. 3; *idem*, su caso analogo delle società *in house providing*, cfr. Cass., SS.UU., nn. 18749/2023, 7759/2017 e 24591/2016) e demanda espressamente alle fondazioni la regolamentazione dei concorsi (che, invece, nel pubblico impiego è disciplinata dal DPR 487/1994).

Come la Suprema Corte evidenzia (SS. UU, Sent n. 5542 del 22 febbraio 2023) «*La disciplina del reclutamento, quindi, è stata dettata dal legislatore assumendo a modello di riferimento quella prevista dall'art. 19 del d.lgs. 19 agosto 2016 n. 175 per il personale delle società a controllo pubblico*».

## **2. La prima delle ordinanze, che diacronicamente hanno statuito sulle controversie sottoposte al Supremo Collegio, è la n. 32422/2024 pubblicata il 13 dicembre 2024**

Il giudizio, azionato da un percussionista assunto con plurimi contratti a tempo determinato, vede quale parte intimata la Fondazione Teatro Regio di Torino alla quale si addebitava, nel giudizio di prime cure, l'illegittimità del contratto a termine stipulato nel 2018, con richiesta di trasformazione del rapporto a termine in tempo indeterminato sin dalla conclusione; avanzava – il ricorrente – richiesta di risarcimento del danno *ex* art. 28 d.lgs.15 giugno 2015, n. 81.

Il Tribunale, in parziale accoglimento del ricorso, lo dichiarava illegittimo (sin dal 6 novembre 2018 quale data di stipula) giacché, a parere del giudicante, non erano rinvenibili le ragioni di carattere temporaneo necessarie a giustificare lo stesso e condannava al pagamento della indennità risarcitoria pari a sei mensilità dalla legge comminata per tali ipotesi.

Non pronunciava, però, la trasformazione del rapporto il quale, quantunque in astratto poteva essere soggetto a tale conversione, in concreto si scontrava con il dato normativo che non lo consente per le Pubbliche Amministrazioni (sul tema della conversione si veda, tra i tanti, G. Cingolo, *Conversione in un rapporto a tempo indeterminato di un contratto a termine per il personale inquadrato nel settore artistico e tecnico di fondazioni lirico-sinfoniche: disapplicazione dell'art. 29 comma 3 D. lgs. 81/2015*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 26 settembre 2022, a commento delle pronunce del Tribunale di Napoli, sentt. nn. 3158/2022 e 3159/2022).

Ovviamente il giudice riteneva, nel proprio provvedimento, la sussistenza della natura pubblica delle stesse.

La Corte distrettuale, in riforma della sentenza impugnata, respingeva tutte le istanze del prestatore, e faceva ciò in virtù di quanto aveva precedentemente statuito in un proprio precedente che richiamava, Sentenza Corte d'appello di Torino n. 54 del 2019.

La Corte evidenziava come i due contratti impugnati, decorrenti rispettivamente dal 6 novembre 2018 e dal 11 luglio 2019 erano conformi al testo del d.lgs.15 giugno 2015, n. 81 e che i predetti contratti riportavano l'indicazione delle ragioni produttive e artistiche legate alle esigenze di partiture per le produzioni per la stagione 2018/2019 le quali richiedevano «*un organico imponente e soprannumerario di professori d'orchestra-percussioni rispetto al personale stabile d'orchestra*».

Per la Corte tali esigenze erano analoghe a quelle indicate nella fattispecie sottoposta al suo esame ed esitata con la sentenza del 2019, evidenziava, altresì, come da parte del prestatore non vi era stata alcuna contestazione circa la concreta adibizione alla specifica attività di cui si trattava.

Computando il periodo coperto dai due contratti, per la Corte di appello non sussisteva il superamento del limite ordinamentale di trentasei mesi previsto dall'art. 19 del d.lgs.15 giugno 2015, n. 81 (il primo contratto era infatti durato 8 mesi mentre il secondo 10 mesi).

Non era, infatti, possibile «recuperare» i precedenti rapporti di lavoro in quanto non impugnati.

Il ricorrente, dunque, evoca la Fondazione innanzi alla Cassazione e, con la prima censura, chiede che proceda all'accertamento della violazione e della falsa applicazione del d.lgs.15 giugno 2015, n. 81 nei suoi articoli 19, 21 e 29 unitamente all'art. 2697 cod. civ. in quanto il collegio giudicante ha, sostanzialmente, invertito l'onere della prova, addossando al lavoratore di dimostrare le specifiche ragioni che hanno portato alla stipula del contratto a termine.

Per il lavoratore, infatti, non è stato provato quanto scritto nel contratto ossia la necessità di «*un organico imponente e soprannumerario di professori d'orchestra-percussioni rispetto al personale stabile d'orchestra*» ma nonostante la mancanza di prova il giudice dell'appello l'ha ritenuta sussistente per il solo fatto di essere stata inserita nel contratto.

Per il lavoratore, invece, le ragioni erano ben diverse e legate, segnatamente, alla situazione che si era venuta a creare a seguito del pensionamento del percussionista titolare.

La Cassazione – al pari degli altri motivi – non accoglie la censura.

In particolare, esso è dichiarato inammissibile poiché, per la Corte, il giudice del merito ha correttamente accertato la sussistenza della causale indicata nel contratto.

Per la Cassazione, la Corte territoriale ha ritenuto il fatto storico non contestato e dunque pacifico giacché il ricorrente non ha contestato la *«effettiva preparazione e messa in scena dei singoli spettacoli indicati nei contratti impugnati, né ha dedotto di non essere stato adibito in concreto alle mansioni di professore d'orchestra percussionista negli stessi indicate»* (Cass., Ord. n. 32422/2024, pag. 5).

La Cassazione, evidenziando ragioni legate al corretto proceder del giudizio, rappresenta come spetti al giudice del merito valutare la condotta di non contestazione con le conseguenze che, ex art. 115 del codice di rito, si verificano.

La Cassazione può – chiariscono i giudici di legittimità – occuparsi della contestazione/non contestazione solo per difetto assoluto o apparente motivazione per sua illogicità.

Il secondo motivo viene, anch'esso, rigettato dalla Suprema Corte e concerne l'omesso esame di un fatto decisivo.

A motivo del pensionamento del percussionista titolare avvenuto nel 2016 – sostiene il ricorrente – si è verificata una situazione di carenza strutturale che non è stata esaminata dal giudice del merito, in quanto, in organico, un posto è rimasto vacante.

La Cassazione afferma che la sentenza ha *«comunque richiamato»* il fatto del pensionamento (Cass., Ord. n. 32422/2024, pag. 6).

Per il ricorrente, infatti, anche i testi escussi hanno confermato che la sua assunzione si era verificata per coprire il vuoto lasciato dal percussionista pensionato.

La Cassazione ritiene tale dato “non decisivo” in quanto proprio il pensionamento avrebbe, astrattamente, potuto dare luogo all'esigenza di assunzione temporanea di un nuovo prestatore con tale qualifica, in quanto l'esperimento delle procedure concorsuali per la nuova assunzione, inevitabilmente, avrebbe richiesto un certo tempo.

Anche su questo punto, esprimendo ragioni di carattere processuale, la Cassazione evidenzia come competa al giudice del merito interpretare e valutare i dati probatori nonché la loro attendibilità e concludenza così come spetta a lui scegliere quelle ritenute più idonee a sorregger il proprio convincimento.

Richiama, nuovamente, il principio di non contestazione.

Con la terza doglianza vengono, nuovamente, richiamati gli articoli 19, 21 e 29 del d.lgs. 81/2015 così come novellati dal decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, unitamente agli artt. 132 e 133 cod. civ.

Il decreto- legge, infatti, ha modificato il testo del *Jobs Act* nella parte qui in interesse, disponendo che al fine di procedere al rinnovo era necessaria non solo l'esistenza delle ragioni ma che queste avessero determinate caratteristiche ossia *«a) esigenze temporanee e oggettive»*.

ve, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori; b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria».

Anche questo motivo viene dichiarato inammissibile in quanto per la Cassazione della questione del «rinnovo contrattuale» prospettata non vi è alcun cenno nella sentenza della cui impugnazione si tratta.

Dice la Corte che occorre allegare la deduzione davanti al giudice del merito, indicando l'atto del giudizio in cui era prospettata, mentre non vi è alcun cenno che sia stata prospettata la questione del rinnovo del contratto, avuto inizio il 6 novembre 2018.

La Cassazione non può, dunque, occuparsene e declina il giudizio su di una questione che considera nuova, non potendo essere rilevata d'ufficio.

Inoltre, la Cassazione evidenzia come sussista un «difetto di specificità» in quanto il ricorrente «non ha riportato, neppure nei passaggi salienti, il contenuto del contratto, che soltanto avrebbe consentito l'esame della censura» (Cass., Ord. n. 32422/2024, pag. 8).

Il Difensore, per la Corte Suprema, «non ha trascritto, neanche in parte, il contenuto del contratto del 25.10.2018, cosa che soltanto avrebbe consentito l'esame della censura mediante una preventiva verifica in ordine alla configurabilità di un "rinnovo" o di una "proroga" contrattuale ovvero della stipula di un nuovo (e diverso) contratto» (Cass., Ord. n.32422/ 2024, pagg. 8-9).

L'ultimo motivo, infine, viene dichiarato, anch'esso, inammissibile.

Esso concerne due dei tre articoli del *Jobs Act* richiamati con il motivo precedente (19 e 29) così come novellati nel 2018 e li considera in riferimento alla nuova durata massima di 24 mesi, ridotta, cioè, rispetto ai 36 mesi previgenti.

Per il ricorrente il giudice sbaglia a interpretare l'articolo 19 ed erra nell'operazione computazionale finalizzata ad acclarare il superamento del limite massimo.

Per il ricorrente, la Corte del merito ha ritenuto di dover tenere conto, per il limite massimo, dei soli contratti impugnati per i quali non si sono verificate le decadenze previste dall'art. 28 del decreto legislativo 81/2015 e di non dover tenere conto di tutti i contratti intercorsi tra le parti, quindi anche di quelli precedenti ai due impugnati.

Tenere conto dei soli contratti impugnati significa, per il ricorrente, violare la clausola 5 dell'allegato alla direttiva CE 99/70 che impone, per dissuadere dalla reiterazione abusiva dei contratti a termine, la previsione di una durata massima del rapporto stesso che – a suo dire – va inteso nel complesso e non con riferimento al solo contratto impugnato.

La Cassazione, anche qui, richiama il principio di non contestazione delle specifiche attività cui è stato adibito il lavoratore e dichiara l'inammissibilità del motivo in quanto la ragione enunciata nel singolo contratto rendeva lo stesso conforme al diritto euro-unitario e nazionale: «la sentenza impugnata afferma che se c'è, come nella specie, una "ragione obiettiva" nei singoli contratti, allora esiste una delle misure di contrasto dell'abuso del termine (punto 1 lett. da A a C della clausola n. 5 dell'Accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE UE) indicate nella sentenza della Corte di Giustizia Corte di giust. 25 ottobre

2018, causa C-331/17, Sciotto, sicché i contratti in questione, oltre che in linea con la normativa interna (d.lgs. n. 81/2015 e succ. modd.), lo sono anche con la disciplina comunitaria, essendo peraltro rimasto “incontestato” che il lavoratore è stato materialmente adibito proprio a quelle specifiche attività, di natura provvisoria, enunciate nei singoli contratti» (Cass., Ord. n.32422/ 2024, pag. 10 ).

La Cassazione, poi, da conto della questione della doppia *ratio decidendi* presente nella sentenza impugnata ossia della ulteriore motivazione che afferma come i trentasei mesi non fossero stati superati, considerato che il giudice ha tenuto conto solo dei due contratti impugnati mentre per gli altri erano intercorse le decadenze previste dal *Jobs Act*.

Poiché, la prima *ratio*, però, non è in alcun modo incisa da quanto rappresentato con riferimento al quarto motivo, questo viene disatteso.

La Cassazione, dunque, con una pronuncia strutturata, integralmente, su ragioni di ordine processuale, rigetta, *in toto*, il ricorso del percussionista e lo condanna, altresì, al pagamento del doppio del contributo unificato.

### **3. La seconda ordinanza, in esame, è la n. 3470 dell’11 febbraio 2025, nella quale viene chiamato in giudizio l’Ente Autonomo Regionale Teatro di Messina da parte di una orchestrale (primo e secondo fagotto) del Teatro di Messina**

L’ordinanza ha un esito, in parte diverso, da quello cui è pervenuta la Cassazione nel giudizio poco sopra esaminato.

La prestatrice, infatti, agisce innanzi al Tribunale della Città dello Stretto, poiché, come afferma, con plurimi contratti a partire dal 1997, prestava servizio presso il Teatro di Messina a seguito del superamento di pubblica audizione.

Con ricorso introitato nel 2012 conveniva l’Ente Autonomo Regionale per vedere dichiarare illegittime le clausole appositive del termine ai contratti stipulati dal 1997 e per gli anni successivi (quindici anni).

A suo dire i detti contratti erano privi della causale giustificativa richiesta, avevano superato il limite assunzionale e superavano il termine massimo di trentasei mesi.

Chiedeva, indi, la conversione del rapporto dal 2003 o, in subordine dalla data di introduzione del ricorso, pronuncia di stabilizzazione e pagamento delle differenze retributive.

Il ricorso veniva accolto parzialmente in quanto il Tribunale dichiarava la violazione dell’art. 5, comma 4 *-bis* del decreto legislativo 368 del 2001 in quanto era stato superato il limite massimo di 3 mesi complessivi e condannava l’Ente al pagamento del danno pari a sei mensilità *ex art. 8 legge 04/1966*.

Escludeva, però, la stabilizzazione dal momento che riteneva la Fondazione avente natura di ente pubblico non economico.

In riforma della sentenza impugnata, la Corte distrettuale pronunciava la reiezione di tutte le domande avanzate.

Richiamava, anch’essa, la natura di ente pubblico con il conseguente divieto di conversione del contratto nullo con la sola possibilità di risarcimento del danno quale deterrente – oltre che sanzione – per le ipotesi di contratti siffatti.

Per la Corte d'Appello il giudice di prime cure aveva escluso che mancasse la causale ma essi erano comunque illegittimi in quanto superavano il limite di 36 mesi.

Nello specifico il giudice di primo grado aveva applicato la legge 247/2007 che all'art.1, comma 43, disciplinava il regime transitorio applicabile ai contratti a termine in essere a gennaio 2018.

Tale disposizione, espressamente, stabiliva che « *i contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della presente legge continuano fino al termine previsto dal contratto, anche in deroga alle disposizioni di cui al comma 4-bis dell'articolo 5 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, introdotto dal presente articolo; b) il periodo di lavoro già effettuato alla data di entrata in vigore della presente legge si computa, insieme ai periodi successivi di attività ai fini della determinazione del periodo massimo di cui al citato comma 4-bis, decorsi quindici mesi dalla medesima data*».

Sostanzialmente, il giudice di prima cure, facendo applicazione del summenzionato disposto, scomputava dal calcolo per l'accertamento del superamento dei 36 mesi il periodo dal 1° gennaio 2018 al 31 marzo 2009 (per un totale di 1 mese), mentre teneva conto dei contratti in essere fino al 31 dicembre 2007 e di quelli succedanei al 31 marzo 2009.

Poiché, per il Tribunale, non si potevano applicare i casi di esclusione di cui all'art. 10, c. 7, del d. lgs 368 del 2001, che prevedeva determinate esclusioni (tra le quali anche quelle per specifici spettacoli oltre a esenzioni di carattere quantitativo), il limite era stato superato.

La Corte di Appello territoriale, invece, non condivideva l'assunto del giudice di prime cure perché era stato compiuto, per essa, un erroneo calcolo.

Per la Corte, i contratti dal gennaio 1997 al 15 settembre 2001 erano assoggettati alla disciplina della legge 230 del 1962 e, dunque, non considerabili ai fini del superamento e a questi andavano aggiunti i 15 mesi già scomputati in ragione del regime transitorio previsto (dal 1° gennaio 2008 al 31 marzo 2009), con la conseguenza che dovevano essere valutati solamente i contratti stipulati dopo la vigenza del d.lgs. 38/2001, avvenuta in 21 settembre 2001.

Il totale, dunque, risultava inferiore ai mesi richiesti in quanto si trattava di *618 giorni*.

La ricorrente propone ricorso per mezzo di due censure.

Con il primo motivo viene contestato il meccanismo computazionale applicato dal giudice di appello che, a ben vedere, ha escluso dal calcolo necessario a valutare il superamento del termine di 36 mesi i periodi intercorrenti tra il 1997 e il 2001.

Per la ricorrente risulta in tal modo violato l'art. 5, comma 4-bis d. lgs. 6 settembre 2001, n. 368.

La Cassazione, anche prendendo le mosse da Cass. 28 dicembre 2023, n. 36120, ritiene fondato il primo motivo, mentre viene dichiarato inammissibile il secondo, in quanto «*non risulta appello incidentale sull'esclusione (operata in primo grado) del computo dei contratti stipulati nel periodo transitorio di cui all'art. 1, comma 43, lett. b), legge n. 247/2007*».

La Cassazione interpreta, quindi, l'art. 1, comma 43 della legge 247/2007 e lo applica. Esso ha attuato, nell'ordinamento nazionale, il Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza e competitività che, con riferimento ai commi da 40 a 42 prevedeva, quale norma intertempo-

rale, che i contratti in essere continuassero fino al termine *ab origine* pattuito e che il periodo già lavorato si computa unitamente ai periodi successivi.

L'art. 5, comma 4-*bis*, d.lgs. n. 368/2001, poi, introdotto dalla legge 247/2007 e abrogato dal decreto legislativo 81/2015, stabiliva che in caso di superamento del termine di 36 mesi il rapporto era da considerarsi a tempo indeterminato.

Per il Teatro di Messina i periodi dal 1° gennaio 1997 al 15 settembre 2001 non erano valutabili in quanto sottoposto alla disciplina della legge 18 aprile 1962, n. 230; ma per la Cassazione questa tesi è da rigettare.

Infatti, il *focus* di cui al primo motivo, viene sostanzialmente riassunto nei seguenti termini «*non si tratta di valutare la legittimità dei termini apposti ai contratti di lavoro al tempo della loro stipulazione ai sensi della legge n. 230/1962, ma la legittimità o meno del superamento del termine massimo di durata fissato dalla legge in caso di successione di plurimi contratti a tempo determinato, con finalità di prevenzione della loro abusiva reiterazione*» (Ord. n. 3470/2025, p. 6-7).

Posti, così, i termini della questione sottesa al primo motivo e passate in rassegna le disposizioni astrattamente applicabili al fine di considerare se il termine di 36 mesi fosse stato o meno superato, la Cassazione si pronunzia per l'accoglimento del motivo di censura, in quanto non è sostenibile la non validità del predetto periodo.

La Cassazione afferma che il Teatro di Messina argomenta per la non valutabilità dei periodi di lavoro a termine dal gennaio 1997 al settembre 2001 in ragione del fatto che essi erano da sottoporre alla disciplina della legge 18 aprile 1962, n. 230.

La Cassazione afferma che è abusiva la reiterazione dei contratti a termine in spregio alla disciplina loro applicabile in quanto «*non è, quindi, in discussione la legittimità delle condizioni legittimanti il ricorso alla clausola di apposizione del termine al contratto di lavoro, ma la successione di contratti di tale natura tra le stesse parti*» (Ord. n. 3470/2025, p.7).

Ovviamente, qui, viene ripresa la Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999, di attuazione dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

Essa prescrive, come è noto, che al fine di prevenire improprio susseguirsi dei contratti a termine, gli Stati sono tenuti ad approntare una legislazione che preveda, almeno, una delle misure quali ragioni obiettive per il rinnovo dei contratti; durata massima del susseguirsi dei contratti; numero massimo di rinnovi dei contratti a termine.

La Cassazione attinge, dunque, alla propria giurisprudenza e richiama tre precedenti (Cass. 10480/2019, n. 11121/2019, n. 11122/2019) che hanno dato conto della corretta interpretazione del diritto eurounitario astrattamente applicabile alla fattispecie di riferimento, in base ai principi stabiliti dalla Corte di Giustizia nella sentenza del 25 ottobre 2018, in causa C-331/17, Sciotto nonché nella decisione del 9 marzo 2017, in causa C-406/15, Milkova.

La Suprema Corte ribadisce come occorra evitare il rischio che la distinzione, nella normativa nazionale, tra rapporti a termine alle dipendenze di un privato e rapporti alle dipendenze di Fondazioni lirico-sinfoniche non risponda a quanto richiesto dal diritto unionale in termini di perseguimento del contrasto dell'abusiva reiterazione dei contratti a termine.

Per la Cassazione è vero che la programmazione annuale di spettacoli risulta, inevitabilmente, foriera di esigenze provvisorie potendo integrare un'ipotesi di obiettiva ragione richiesta dalla clausola 5 dell'Accordo quadro ma *«la nozione di ragioni obiettive dev'essere intesa nel senso che essa 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 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»* (Ord. n. 3470/2025, p. 8).

Non basta, dice la Corte, la sola natura del datore, dunque, per giustificare la successione dei contratti.

Per quanto concerne le “ragioni obiettive”, la Cassazione precisa la necessità di una stringente interpretazione della perifrasi con la conseguenza che la Corte di Appello si è soffermata sulla *«natura temporanea degli spettacoli in programmazione»* invece di porre mente alla *«reiterazione di contratti a tempo determinato nel quadro di una programmazione artistica stabile e che costituisce la ragione costitutiva e organizzativa dell'ente»* (Ord. n. 3470/2025, p. 8).

Inoltre, precisa la Corte, come il riferimento alla legge 18 aprile 1962, n. 230, nella sua integralità, non è corretto.

Il decreto legislativo 368/2001, con l'art 5, comma 4-ter, escludeva il termine massimo per la successione di contratti a termine per le attività di cui al d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 che fa riferimento alle attività *ex art. 1, comma 2, lett. a)* legge 230/1962 e non anche alla lettera e) (la lettera a), infatti, afferisce a *«speciale natura dell'attività lavorativa derivante dal carattere stagionale della medesima»* mentre la lettera e) riguarda *«scritture del personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli»*).

Ciò posto, la Cassazione rende il principio di diritto secondo il quale *«Deve perciò affermarsi, in diritto, il principio per cui vanno computati nel termine massimo di durata stabilito nell'ambito della disciplina della successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, i contratti già rientranti nel campo di applicazione dell'art. 1, lett. e), della legge n. 230/1962»* (Ord. n. 3470/2025, p. 9).

Richiamando, poi, Cass. 17 agosto 2022, n. 24847, rileva il principio per il quale, ai fini della considerazione del superamento del termine di 36 mesi, vanno considerati i periodi di cui ai contratti conclusi prima dell'introduzione del comma 4-bis all'art. 5 del d.lgs. n. 368 del 2001, avvenuta nel 2007 con la legge 247.

Esautorato il primo motivo, la Cassazione passa in rassegna il secondo con il quale si censura l'errata applicazione della legge 24 dicembre 2007, n. 247 e segnatamente della disciplina del regime transitorio ivi previsto; afferma che è errato lo scomputo dal calcolo dei periodi dal primo gennaio 2008 al 31 marzo 2009 in quanto la disciplina transitoria *«varrebbe solo in fase di prima applicazione, ma non sarebbe interpretabile come “una sorta di periodo*

*franco” non conteggiabile nel caso in cui l’abuso sia continuato dopo la scadenza del periodo previsto dalla legge» (Ord. n. 3470/2025, p. 4-5).*

Come detto la Cassazione lo dichiara inammissibile in quanto non risulta appello incidentale sull’esclusione dal calcolo dei contratti conclusi al tempo del c.d. periodo transitorio.

Accolto il primo motivo e dichiarato inammissibile il secondo, la Cassazione richiama l’ordinanza 36120/2023 e, in quanto non risultano necessari altri accertamenti di fatto, *ex art. 384, comma 2, cod. proc. civ.* decide la causa nel merito.

Come detto il Teatro di Messina è condannato al pagamento delle sei mensilità per aver violato l’art. 5, comma 4-bis, d.lgs. n. 368/2001.

#### **4. Con la terza ordinanze in commento, la n. 3491 dell’ 11 febbraio 2025, la Corte di Cassazione ha statuito sul ricorso introdotto da un tersicoreo che aveva evocato in giudizio la Fondazione Teatro San Carlo di Napoli**

Il prestatore aveva richiesto pronunzia di nullità delle clausole recanti i termini che erano stati apposti ai contratti posti in essere fra il novembre 2013 e il gennaio 2015, con conversione del rapporto a tempo indeterminato e pronunzia delle statuizioni conseguenti.

Il Tribunale rigettava le richieste e lo stesso faceva la Corte d’Appello.

La sentenza impugnata da conto della vicenda che ha interessato il prestatore il quale, sin dal 2012 era stato assunto con plurimi contratti a termine, tuttavia, a parere del giudice di seconde cure, il capo della sentenza di primo grado che riguardava la pronunzia della decadenza dall’impugnativa dei detti rapporti, non era stato oggetto di censura con la conseguenza che l’appello doveva limitarsi a statuire sui soli rapporti dal 26 novembre 2013 al 5 gennaio 2015.

La Corte d’appello riteneva che i predetti contratti fossero stati stipulati sotto l’egida della vigenza del l’art. 3, comma 6, del decreto-legge 64/2010.

Questo decreto aveva disapplicato, per le Fondazioni lirico-sinfoniche, le disposizioni dei commi 01 e 02 del art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 stabilendo che «*Non si applicano, in ogni caso, alle fondazioni lirico-sinfoniche le disposizioni dell’articolo 1, commi 01 e 2, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368*».

In virtù di tale espressa disapplicazione dei requisiti caratterizzanti i contratti a termine, per la Corte di Appello, la semplice indicazione della stagione programmata era stata ritenuta idonea a giustificare la stipula del detto contratto.

Lo stesso giudice – escludendo la rilevanza della sentenza della Corte costituzionale 260/2015 – evidenziava che l’impronta pubblicistica di tali enti, pur privatizzati, giustificava delle deroghe alla normativa applicabile alla generalità dei consociati.

Dopo aver circoscritto il periodo di interesse come sopra detto, la Corte di appello evidenzia come per lo stesso non fossero stati superati i 36 mesi, fissati quale termine massimo per la stipula di contratti a termine, con la conseguenza che non poteva dirsi sussistente un’illegittima reiterazione degli stessi.

Per quanto concerneva, in ultimo, la lamentata contrarietà delle disposizioni applicabili al diritto dell’Unione (specialmente dell’esclusione alla conversione in contratto a tempo indeter-

minato), per la Corte la possibilità di risarcimento del danno, in caso di abuso, era da considerarsi rispondente a quanto stabilito dalla Corte, anche alla luce dei principi della Cassazione a Sezioni Unite n. 5072/2016.

Il prestatore, non condividendo quanto deciso, propone ricorso con tre diversi motivi.

Con il primo lamenta la violazione dell'art. 1 del d.l. n. 345/2000, convertito dalla legge n. 6/2001, e degli articoli 1, 4 e 22 del d.lgs. n. 367/1996 anche con riferimento alla riconosciuta natura pubblica della Fondazione evocata in giudizio, in quanto è incontrovertibile che dal 23 maggio 1998 ha – al pari delle altre – personalità di diritto privato con le discendenti conseguenze sui rapporti di lavoro dei dipendenti cui non può applicarsi il Testo Unico sul Pubblico Impiego.

Con la seconda censura, il ricorrente si duole della violazione dell'art. 3, comma 6, del d.l. n. 64/2010, dell'art. 22, commi 1 e 2 del d.lgs. n. 367/1996; dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 unitamente alle clausole 4 e 5 dell'accordo quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE.

Per il ricorrente, infatti, la semplice indicazione degli spettacoli non è sufficiente a richiamare l'esigenza produttiva, organizzativa o tecnica con la conseguenza che è da tenere presente anche successivamente all'approvazione del d.l. 64/2010 in quanto la giurisprudenza formata in precedenza non ha perso attualità; anche perchè, in caso contrario, gli enti lirici sarebbero legittimati a stipulare contratti a termine *ad libitum*, in spregio alla sentenza c.d. Sciotto della Corte di Giustizia del 25 ottobre 2018.

Il terzo ed ultimo motivo di ricorso per cassazione intende censurare la violazione dell'articolo 1, commi 01, 2 e 3 del d.lgs. n. 368/2001 insieme ai commi 5 e 6 del d.l. 64/2010 che stabiliscono il divieto di assunzioni a tempo indeterminato insieme al divieto di indire procedure di reclutamento. Vengono, poi, richiamati l'art.11, comma 13, 1°cpv. del d.l. n. 91/2013, l'art. 5, comma 1, lett. b) del d.l. n. 83/2014; l'art. 3 ter, comma 6, del d.l. n. 7/2005, l'art. 1, comma 595, della legge n. 266/2005, e l'art. 2, comma 392, della legge n. 244/2007.

La disciplina che vieta l'assunzione e il reclutamento, per il ricorrente, non può costituire la base giuridica in virtù della quale si fa discendere il divieto di trasformazione del rapporto a termine illegittimo a tempo indeterminato.

Il diritto soggettivo emerso a motivo della condotta datoriale abusiva, infatti, non può – a detta del prestatore – essere compresso da norme esterne alla fattispecie: l'interesse perseguito dal datore di lavoro di organizzare la propria attività secondo una determinata pianta organica (al quale è correlato il perseguimento del vincolo di bilancio e il conseguente divieto di trasformazione in tempo indeterminato) rappresenta una fattispecie estranea al rapporto di lavoro e non può far degradare il diritto soggettivo del lavoratore alla conversione (cfr. Cass., SS.UU., 894/1999, 5654/1998, 5199/1998, 295/1989, 1537/1989, 3608/1991).

Per lo stesso, non dimenticando la natura privata delle fondazioni, escludere la conversione implicherebbe una discriminazione indiretta, non essendovi ragioni obiettive che possano sorreggere una siffatta discriminazione, anche in virtù dei principi della giurisprudenza della CGUE (sentenze Thiele Meneses del 04.10.2013, C-220/12, punti 42 e 43; del 20.03.2003,

Kutz- Bauer, C- 187/00, punto 59; del 10.03.2005, Nikoloudi, C- 196/02, punto 53) e della Corte EDU (sentenza 24/06/2010, Schalk e Kopf c. Austria, capo 72).

Richiamando la Sentenza Sciotto, laddove si occupa della conversione quale rimedio efficace per le ipotesi di abusive successioni di rapporti (p. 69-72), evidenzia come la disciplina dei vincoli di bilancio statuali non può giungere sino a negare i diritti dei lavoratori del settore.

La Corte principia il suo scrutinio dal secondo dei motivi prospettati, cioè da quello che contesta il mancato riconoscimento della nullità delle clausole a termine, accogliendolo.

La Cassazione evidenzia come la Corte distrettuale *«ha arrestato l'indagine al solo rilievo della regolarità formale del contratto, valorizzando il disposto dell'art. 3, comma 6, del d.l. n. 64/2010, senza svolgere alcun accertamento sulla ricorrenza o meno di ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive»* (Ord. n. 3491/2025, p.6).

Dopo aver richiamato la motivazione delle SS.UU n. 5542/2023, evidenzia come il legislatore non abbia sottratto, integralmente, i contratti a termine degli enti lirici, alle disposizioni del d.lgs. n. 368/2001 e del d.lgs. n. 81/2015, ma come abbia previsto delle deroghe per detti contratti.

Anzitutto con riguardo alla norma applicabile occorre fare riferimento alle disposizioni vigenti al momento della stipulazione del rapporto; e non già a quelle sussistenti al momento dell'accertamento in costanza di giudizio.

Nella presente fattispecie trova applicazione – *ratione temporis* – l'art. 3 del d.l. 64/2010, che al comma 6 ha escluso l'applicazione, alle fondazioni lirico-sinfoniche, dei commi 01 e 2 dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001.

Esso stabiliva che ragioni produttive, organizzative o sostitutive, anche “riferibili” all'ordinaria attività, potevano giustificare contratti a termine.

La disapplicazione, dice la Corte, è sintomatica delle particolari esigenze di quel settore, suscettibile, in virtù della programmazione annuale, di dare luogo a esigenze provvisorie di assunzione.

Queste esigenze possono essere ricondotte a una delle ragioni obiettive di cui alla clausola 5 dell'accordo alla direttiva 1999/70/CE.

Richiamando, a ben vedere, la Sentenza Sciotto, la Cassazione afferma che *«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 del settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche»*, sicché i contratti in parola devono risultare conclusi per ragioni specifiche che rispondano ad un'esigenza soltanto provvisoria di personale (punti da 45 a 54)» (Ord. n. 3491/2025, p. 9)

Dovendo tener conto della pronunzia della Corte di Giustizia e delle particolarità degli spettacoli lirico-sinfonici che, necessariamente, si susseguono nel corso delle stagioni teatrali, ne deriva che non basta a giustificare la durata del rapporto di lavoro con la *«temporaneità della singola produzione e della stagione medesima»* (Ord. n. 3491/2025, p. 9)

Giustificare il contratto in questi termini, dice la Cassazione, comporterebbe una elusione della normativa sui contratti a tempo determinato, legittimandoli sempre, poiché riferentesi a stagioni e produzioni connotate, necessariamente, dal carattere della temporaneità tipica dello stesso spettacolo o serie di programmi e produzioni.

Appunto, la temporaneità deve essere considerata volgendo lo sguardo alla complessità dell'attività e dell'organizzazione e potrà dirsi sussistente se dia corso ad esigenze non fronteggiabili con il ricorso al personale incardinato nella pianta organica stabile.

Richiamando nuovamente il proprio precedente reso dalle Sezioni Unite del 22.02.2023, evidenzia come il semplice richiamo allo spettacolo e alle mansioni, in esso necessarie, senza ulteriori elementi che afferiscano *«allo scopo del contratto, alla temporaneità delle esigenze, alla professionalità del soggetto assunto, ossia alla particolarità dell'apporto lavorativo per ciascuno dei diversi spettacoli con riferimento a ragioni tecniche o artistiche»* non può considerarsi bastevole e sufficiente a giustificare l'apposizione del termine, dovendosi, appunto, soddisfare i testé evidenziati profili (Ord. n. 3491/2025, p. 10).

La Corte precisa, altresì, che dopo il d.l. n.64/2010, non sono più richiesti, con riferimento al termine, i requisiti formali (ad es., specifico spettacolo) di cui alla legge 230/1962 (in ragione della inapplicabilità del comma 2 dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001); purtuttavia l'orientamento giurisprudenziale formatosi in costanza di tale legge non ha perso attualità e viene dalla Suprema Corte ribadito.

Quanto affermato dalla Corte, con il suo precedente e i principi resi, sono utili al fine di individuare le ragioni richieste dal d.l. 64/2010 per una valida ed efficace stipula di contratti a termine.

Al punto 4.6 della parte motiva, la Cassazione ben chiarisce che, a seguito del mutato contesto normativo, il giudice non è più onerato di indagare i requisiti formali della causale, bensì deve verificarne che, quanto indicato, sia corrispondente a realtà, ossia deve accertare *«l'effettiva sussistenza delle ragioni oggettive»* (Ord. n. 3491/2025, p. 11).

In altri termini, il dato oggettivo delle peculiarità di quanto rappresentato sul palcoscenico assume una rilevanza pregante in quanto assurge a elemento dirimente della concreta e reale necessità di reclutare altro personale, con contratto a termine, per far fronte alle anzidette necessità.

A tal fine, lo scrutinio che il giudice deve compiere richiede che questi proceda a *«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 che rinvia a plurimi precedenti di questa Corte)»* (Ord. n. 3491/2025, p. 11).

Ciò posto la Cassazione passa ad occuparsi del termine di decadenza di cui all'art. 32, della legge n.183/2010.

Orbene, il detto articolo, disciplina, come è noto, le decadenze in materia di contratto di lavoro a tempo determinato, recando disposizioni in ordine alla impugnazione dello stesso.

Dice la Corte che, qualora, come nella presente fattispecie, il termine sia stato osservato solamente con riguardo all'ultimo dei contratti, e non già per i precedenti, questi ultimi possono rilevare come elemento di fatto ai fini della abusiva successione dei rapporti a termine. In virtù dell'impugnazione dell'ultimo dei contratti, questo dato fattuale assume rilevanza per l'accertamento della reiterazione illegittima.

Per la Cassazione, la Corte partenopea si è limitata a compiere una valutazione in ordine ai requisiti formali della causale, senza indagare, nel concreto, se fossero o meno sussistenti le ragioni oggettive che richiedevano la stipulazione di contratti a termine, la cui prova, peraltro, incombe sulla Fondazione.

La Corte di Appello, infatti, si è «*limitata ad argomentare sulla mancanza di specificità della causale, ossia sulla regolarità formale dei contratti impugnati superata all'esito dell'entrata in vigore del d.l. 64/2010, e non ha esteso la valutazione alla ricorrenza in concreto di ragioni idonee a giustificare il ricorso al rapporto a tempo determinato, che dovevano essere provate in giudizio dalla Fondazione appellata*» (Ord. n. 3491/2025, p. 12).

Alla luce delle considerazioni svolte, la Cassazione accoglie il secondo motivo di ricorso e rinvia al giudice del merito per rendere le statuizioni conseguenti, disattendendo il primo e il terzo motivo, che dichiara inammissibili.

La loro inammissibilità, dice la Cassazione, discende dal fatto che una volta accertata la legittimità dei rapporti a termine, il giudice del merito non era tenuto a dare ulteriori decisioni perché la decisione si basa ed è giustificata sul solo accertamento del termine; con la conseguenza che le ulteriori considerazioni, dice la Corte, sono svolte *ad abundantiam* e non costituiscono un 'autonoma *ratio decidendi*.

La Corte si sofferma, altresì, sulla richiesta di sospensione in attesa della pronunzia della Corte di Giustizia alla quale è stato chiesto di stabilire, a seguito di rinvio pregiudiziale, se le clausole 4 e 5 dell'Accordo allegato alla Direttiva 1999/70/CE ostino «*ad una normativa nazionale, come quella di cui trattasi nel procedimento principale nell'interpretazione fornita dalla Suprema Corte di Cassazione a Sezioni Unite nelle sentenze n. 5542 e 5556/2023, 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 ipotesi di abusiva reiterazione dei contratti a termine, non sono applicabili al settore di attività delle fondazioni lirico-sinfoniche, qualora la misura prevista in tale settore, al contrario della generalità dei settori economici, consista nel risarcimento del danno, seppur con un regime probatorio agevolato da presunzioni e con la previsione della responsabilità dei dirigenti in ipotesi di dolo o colpa grave.* »

La Corte disattende la richiesta di sospensione - e non si pronunzia per il rinvio in attesa della pronunzia da parte della Corte di Giustizia, sollevata dal Tribunale di Milano con ordinan-

za del 7 ottobre 2024 - dal momento che, per la Corte, quanto sollevato non rileva e da esso non dipende l'accoglimento del ricorso. Accogliendo il secondo motivo, rinvia alla Corte territoriale perchè proceda a un nuovo esame nel merito, con l'onere di statuire anche sulle sanzioni da applicarsi

**5. La quarta delle ordinanze che qui interessano è la n. 5626 del 3 marzo 2025 si è pronunciata sul ricorso proposto da un prestatore di lavoro, assunto a far data dal 2008, con plurimi contratti a termine da parte della Fondazione San Carlo di Napoli**

Il ricorrente in questione aveva prestato servizio quale Addetto al Front Office della biglietteria del Teatro San Carlo di Napoli.

Il prestatore chiedeva che si accertasse la nullità dei termini ai contratti intercorsi dal 21 gennaio 2013 al 29 giugno 2014, e chiedeva la conversione del rapporto.

La Corte di Appello di Napoli si pronunzia in termini analoghi a quelli prospettati con riferimento al giudizio di seconde cure esitato nell'Ordinanza 3491/2025.

Il ricorrente affida a quattro motivi il ricorso per cassazione.

Con il primo, egli denuncia che il giudice ha errato nel ritenere che le Fondazioni lirico-sinfoniche abbiano natura pubblica e invoca, quali norme violate, l'art.1 del d.l. n. 345/2000 unitamente agli artt. 1, 4 e 22 del d.lgs. n. 367/1996. A seguito della loro trasformazione, ex d.l. n. 345/2000, sono enti privati e agiscono come privati datori di lavoro.

Con il secondo motivo lamenta la carenza di ragione oggettiva, che deve presenziare e giustificare l'apposizione del termine al contratto di lavoro, richiamando l'art. 3, comma 6, del d.l. n. 64/2010, l'art. 22, commi 1 e 2, d.lgs. n. 367/1996, l'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 e le clausole 4 e 5 dell'accordo quadro allegato alla Direttiva 1999/70/CE.

Anche qui – come già visto – si lamenta che il mero richiamo dello spettacolo o degli spettacoli non sia sufficiente a giustificare l'apposizione del termine.

Con il terzo lamenta la non conformità a diritto del divieto di conversione del rapporto e termine e con il quarto, infine, lamenta la violazione dell'art. 1, comma 40 e 43, l. n. 247/2007 poiché il giudice del merito ha considerato, ai fini della durata complessiva, solo i contratti impugnati in quanto violativi del requisito delle "obiettive ragioni", e non anche i precedenti, che pure si sono susseguiti alle dipendenze dello stesso datore di lavoro con le equipollenti mansioni.

Anche qui la S.C. principia dal secondo motivo che reca quale doglianza l'eccepita nullità delle clausole appositive del termine.

La Corte svolge le medesime considerazioni in ordine all'operato della Corte d'Appello partenopea già prospettate a commento dell'Ordinanza 3491/2025.

Il giudice, infatti, si è arrestato sulla soglia della verifica della regolarità formale «senza svolgere alcun accertamento sulla ricorrenza o meno di ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive» (Ord. n.5626/2025, p. 5).

Anche in questo caso, come nel precedente, la motivazione dà conto della necessità di fare riferimento ad un contesto più ampio e giunge alle medesime conclusioni anzidette.

Anche in questo caso viene accolto, soltanto, il secondo motivo con le medesime motivazioni già redatte a corredo della motivazione di cui all'Ordinanza n.3491/2025.

Il giudice di seconde cure ha considerato il dato formale della mancanza di specificità della causale e non ha vagliato la sussistenza, in concreto, delle ragioni obiettive idonee a giustificare il contratto a termine.

Medesime considerazioni svolge per quanto riguarda il rispetto del termine di impugnazione soltanto per l'ultimo (o gli ultimi) contratto e afferma la rilevanza del precedente quale dato fattuale, per 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. 4960/2023 e negli stessi termini, quanto al contratto di somministrazione, Cass. n. 22861/2022)» (Ord. n.5626/2025, p. 10).*

Le stesse considerazioni svolte, anche, con riguardo alla sospensiva richiesta in attesa della pronuncia della Corte di Giustizia.

Il secondo motivo è accolto, gli altri sono dichiarati inammissibili per le medesime ragioni viste sopra e la sentenza è cassata con rinvio al giudice del merito per le statuizioni conseguenti.

Diacronicamente la quinta e la sesta delle ordinanze, di seguito in commento, avrebbero dovuto essere considerate prima, ma, presentando degli elementi comuni, soprattutto il profilo della condanna per responsabilità aggravata, sono poste qui di seguito.

**6. La quinta delle ordinanze in commento è la n. 3479 dell' 11 febbraio 2025 e con essa la Suprema Corte ancora una volta è stata investita di un ricorso avverso alla sentenza della Corte di Appello di Napoli circa il gravame proposto dalla lavoratrice alle dipendenze della Fondazione Teatro San Carlo di Napoli per mezzo di plurimi contratti in qualità di tescicorea**

In particolare, la lavoratrice lamentava l'invalidità dei contratti stipulati a decorrere dal 2002 e per i vent'anni successivi.

Si doleva, altresì, dell'ormai sviscerata questione del superamento del periodo massimo consentito per i rapporti a termine, nonché sulla insussistenza della causale giustificativa.

Le critiche – *mutatis mutandis* – appaiono congruenti alle doglianze già viste a commento dell'Ordinanza n. 32422 del 13/12/2024, a partire dal motivo di fondo, che, lì, era costituito dal pensionamento dell'orchestrante per sopperire al quale si procedeva con reiterati contratti a termine.

Anche qui, parte ricorrente lamenta una *«stabile esigenza»* rinvenibile nella *«esiguità dell'organico funzionale del corpo di ballo»* in quanto i tescicorei erano 15 a fronte di 43 (Ord. n. 3479/2025, p.2). In virtù del superamento del periodo massimo consentivo, la ricorrente chiedeva l'accertamento dell'esistenza di un contratto a tempo indeterminato, da pronunciarsi o dal momento del superamento del termine massimo o sin dalla ben più antica sottoscrizione del contratto adducendo quale motivazione la nullità della clausola appositiva del termine.

Il Tribunale si determinava nella direzione del parziale accoglimento del ricorso e dichiarava illegittima la clausola appositiva del termine dal 2019 innanzi, condannando, come per le altre fattispecie processuali già vedute, al risarcimento del danno pari a 6 mensilità.

Dinanzi alla Corte d'Appello partenopea pendeva, così, un appello principale e uno incidentale.

In accoglimento dell'appello principale, spiegato dalla lavoratrice, la Corte condannava la Fondazione San Carlo al risarcimento pari, stavolta, a 12 mensilità *ex art. 32 Legge 183/2010* e rigettava l'ulteriore gravame.

La Corte, a ben vedere, non si discostava dalla costante giurisprudenza della Corte di legittimità (SS.UU. sentt. n. 5542 e n. 5556 del 2023), formatasi in ordine alla problematica della conversione-trasformazione del rapporto.

La detta richiesta, infatti, anche in questa sede, veniva rigettata in ragione di quanto statuito dalla Suprema Corte a S.U. nella Sentenza n. 5542/2023 (sulla più volte citata pronuncia si veda ancora F. Andretta, *Le Sezioni Unite sulla natura delle fondazioni lirico sinfoniche e sul regime dei rapporti di lavoro: revirement o svista?* in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2023).

Al pari del giudice di prime cure, riteneva, e dunque dichiarava, illegittimi i soli contratti successivi al 2019 per i quali le decadenze non erano maturate; tuttavia, pur riconoscendo per gli altri la decadenza di cui all'art. 29 del d.lgs. n. 81 del 2015, statuiva che tale rilievo non era ostativo all'accertamento del fatto storico che il limite massimo di 36 mesi fosse stato superato ben dovendosi «*tener conto anche dei contratti ricadenti nel periodo coperto da decadenza come antecedente storico per verificare l'abusiva reiterazione dell'utilizzo del contratto a termine e quindi ai fini della determinazione della sanzione pecuniaria forfezzata (come da Cass. n. 22861 del 21 luglio 2022 in materia di reiterazione di contratti di somministrazione)*» (Ord. n. 3479/2025, p. 3).

Per il giudice dell'appello, l'interpretazione nomofilattica degli Ermellini imponeva di considerare e valutare i precedenti rapporti intervenuti tra i contraenti, in quanto, proprio la valorizzazione di questi ultimi, pur avvinti dalla decadenza e sui quali, dunque, non poteva statuire, consentiva di verificare il contrasto con la clausola 5 dell'allegato alla Direttiva 1999/70/CE a motivo del superamento del termine massimo; il che, lasciava, ragionevolmente, dubitare della temporaneità del rapporto.

La lavoratrice ha così, proposto ricorso per cassazione con tre motivi.

L'ordinanza, prima di entrare nel merito dei motivi, evidenzia le ragioni di carattere processuale che l'hanno portata a rendere una pronuncia "non accelerata", e dunque, resa secondo quanto formulato dal consigliere delegato *ex art. 380 bis del codice di rito*, a motivo della evidenziata infondatezza delle censure.

Come è noto, prima della fissazione della data della decisione, il presidente o il consigliere delegato può formulare una proposta sintetica di definizione al ricorrere delle ipotesi di inammissibilità o improcedibilità o per le ipotesi di manifesta infondatezza del ricorso. Tale proposta va comunicata ai difensori delle parti che possono opporsi, chiedendone la decisione, come è avvenuto nel caso di specie in cui, *ex art. 380-bis, c. 2*, la parte ricorrente ha presentato istanza di opposizione ed ha chiesto la decisione.

Preliminarmente la Cassazione rileva che, la sentenza delle Sezioni Unite n. 9611 del 10 aprile 2024 ha affermato che non sussiste incompatibilità a comporre il collegio per il consigliere che abbia formulato proposta di definizione accelerata (lo stesso relatore anche delle Sezioni Unite del 22.02.2023), in quanto tale proposta non ha funzione decisoria e non assumere valenza di statuizione definitiva. Posto ciò passa in rassegna i motivi presentati.

Con il primo motivo si lamenta la violazione dell'art. 12 delle Preleggi rispetto agli art. 1 e 4 del d. lgs 367/1996.

Il giudice, a detta della lavoratrice, avrebbe operato una interpretazione *contra legem*, in quanto la disciplina dei rapporti alle dipendenze delle fondazioni lirico-sinfoniche era da individuarsi nelle ordinarie norme di diritto comune dei rapporti di lavoro privati e non già nel d.lgs. 165/2001, operando, dunque, contro l'espressa statuizione e volontà del Legislatore che ha inteso privatizzare tali enti e i relativi rapporti di lavoro.

Con la seconda censura, la ricorrente si duole della violazione dell'art. 12 e dell'art. 14 delle Preleggi con riguardo all'art. 22 del d. lgs 367/1996 e all'art. 3, comma 5, d.P.R. 117/2011.

Il legislatore, infatti, ha inteso disciplinare secondo il diritto comune e le norme del diritto privato i rapporti di lavoro instaurati con gli enti lirici, mentre il giudice di seconde cure, aderendo all'impostazione fatta propria dalla Suprema Corte nelle più volte richiamate Sentenze n. 5542 e n. 5556 del 22 febbraio 2023, ha riconosciuto che le «*le peculiarità della disciplina dei rapporti di lavoro a termine delle FLS (in ragione della sussistenza di deroghe intersettoriali che caratterizzano tali rapporti di lavoro) appaiono analoghe a quelle che caratterizzano il pubblico impiego privatizzato*» e, compiendo a suo dire un vero e proprio *re-irement* rispetto all'indirizzo delle Sezioni semplici (e delle pregresse Sezioni Unite sopra citate), ha ritenuto che andasse «*applicata, in via analogica, a tali rapporti di lavoro, la disciplina di cui al d.lgs. n. 165/2001, con la conseguente applicazione integrale dell'art. 35 sul requisito del concorso pubblico e dell'art. 36, comma 5 (ex comma 2) sul divieto di conversione in caso di riscontrate nullità del lavoro atipico*» (Ord. n. 3479/2025, p. 6).

L'applicazione della portata del divieto sancito dall'art. 36, D.Lgs. 165/2001, sarebbe impedito dall'espressa volontà del Legislatore di disciplinare i rapporti di lavoro alle dipendenze delle fondazioni con le regole del lavoro privato e dal divieto di utilizzo dell'istituto dell'*analogia iuris ac legis* in assenza di una *vacatio legis*. Per cui, i divieti intersettoriali sanciti per le fondazioni vanno valutati e decisi alla luce della disciplina generale di diritto comune, non potendosi consentire un *tertium generis* di rapporti di lavoro.

L'ultima doglianza è volta alla proposizione dell'istanza di rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, ai sensi dell'art. 267 TFUE, per violazione dei principi di leale cooperazione e di conforme interpretazione, nonché del principio di equivalenza delle tutele antidiscriminatorie, disciplinati, rispettivamente, agli art. 4 TUE e all'art. 288 TFUE.

A suffragio della richiesta avanzata, la ricorrente richiama la sentenza Sciotto già citata, ai capi da 69 a 72, laddove afferma, come esposto dalla Commissione UE nelle proprie memorie difensive ex art. 23 Statuto della CGUE, che va qualificata come discriminazione indiretta la situazione nella quale i lavoratori a termine delle fondazioni, che si trovano nelle medesime condizioni di fatto e di diritto rispetto ad altri lavoratori direttamente comparabili del medesimo settore di attività dello spettacolo (come quello della RAI) e dell'intero settore

impiego privato, non possono aspirare alla tutela della conversione a tempo indeterminato prevista per questi ultimi a causa dei divieti imposti dal Legislatore per il solo settore delle fondazioni.

Infatti, poiché i divieti di conversione sono sanciti tutti a cagione del perseguimento del vincolo di bilancio per la sostenibilità finanziaria del costo delle piante organiche, tale finalità non è stata reputata legittima (capo 55 e giurisprudenza ivi citata).

Ed evidenzia come al capo 71 della Sentenza Sciotto la Corte UE ha statuito che *«poiché la normativa nazionale di cui trattasi nel procedimento principale non consente in nessuna ipotesi, nel settore di attività delle fondazioni lirico sinfoniche, la trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato, essa può instaurare una discriminazione tra lavoratori a tempo determinato di detto settore e lavoratori a tempo determinato degli altri settori, poiché questi ultimi, dopo la conversione del loro contratto di lavoro in caso di violazione delle norme relative alla conclusione di contratti a tempo determinato, possono diventare lavoratori a tempo indeterminato comparabili ai sensi della clausola 4, punto 1, dell'accordo quadro»* - sentenza 25 ottobre 2018, causa C-331/17).

Sul punto, v. V. De Michele, *“Precariato pubblico: un cantiere sempre aperto, tra nuove cause pregiudiziali in Corte di giustizia e nuove procedure di infrazione aperte dalla Commissione Ue”*, in Lavoro Diritti Europa, n. 3/2019; *“La sentenza Sciotto della Corte Ue e la conversione a tempo indeterminato nel pubblico impiego nel nuovo scontro con la Consulta e nel recente dialogo con la Cassazione”* in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 383/2019.

Ed è proprio sull’onda della pronuncia della Corte UE che, sin da subito, la Cassazione, proprio con le pronunce richiamate dall’Ord. n. 3470/2025 in commento (sentt. nn.10480/2019, 11121/2019 e n.11122/2019; ma anche la n. 8214/2019) ed in applicazione del principio di equivalenza delle tutele antidiscriminatorie (sent. Milka del 09.03.2017, C-406/15, capi 66 e 67), statuivano l’applicazione della sanzione della trasformazione in tempo indeterminato.

Questione, l’asseveramento di una discriminazione indiretta e l’applicazione del principio di equivalenza nelle tutele, che costituisce il cuore del procedimento pregiudiziale sollevato ex art. 19, co. 3, del TUE ed art. 267 del TFUE dal Tribunale di Milano con l’ordinanza del 07.10.2024, pendente innanzi alla CGUE, causa C-668/24.

Proprio in virtù di ciò, la ricorrente chiede che si proceda all’applicazione del principio di equivalenza delle tutele e che trovi concretezza la tutela più favorevole alla parte discriminata.

Per le SS.UU della Cassazione, richiamate dal giudice di seconde cure; invece, non vi può essere congruenza tra le norme dell’impiego pubblico e le altre disposizioni che regolamentano l’impiego privato in quanto non congruenti e non idonee a fronteggiarsi secondo i termini della disparità di trattamento: secondo la S.C., dunque, la CGUE, con la sentenza Sciotto, non avrebbe fatto buon governo della disciplina eurounitaria antidiscriminatoria. La Suprema Corte, letti tutti i motivi, procede al loro integrale rigetto.

Per quanto concerne il profilo della impossibilità di conversione del rapporto e il conseguente riconoscimento del solo risarcimento del danno, la Corte dà conto che il giudice si è uniformato al principio enunciato a Sezioni Unite (sentenze n. 5542/2023 e n.5556/2023).

La Cassazione evidenzia come, rispetto al detto principio reso dalle Sezioni Unite, non è consentito alla Sezione semplice discostarsene ai sensi dell'art. 374, comma 3, cod. proc. civ. non ricorrendo i presupposti per una nuova rimessione alle dette Sezioni Unite.

Tuttavia, la Corte ripercorre la ricostruzione compiuta dalle SS.UU. ed evidenzia come esse non neghino la natura privatistica di tali enti – e la loro conseguente sottrazione all'applicazione del Testo Unico del Pubblico Impiego – ma richiamino la Consulta nella Sentenza 153 del 21 aprile 2011.

In essa la Corte costituzionale richiama i profili pubblicistici riscontrabili in tali enti anche dopo l'avvenuta privatizzazione sottolineando, secondo quanto prospettato dalla Cassazione, come tali aspetti *“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”*. (Ord. n. 3479/2025, p. 8 che richiama Corte cost., sent. n. 153 del 21 aprile 2011, sul regolamento di poteri tra Regione Toscana e il Governo).

Anche la successiva sentenza n. 260/2015 si occupa della disciplina derogatoria delle Fondazioni, ma ne afferma la natura privata, l'applicazione delle norme di diritto comune e l'applicazione della sanzione della trasformazione in tempo indeterminato a salvaguardia del principio generale del legittimo affidamento dei consociati nelle tutele giudiziarie (principi che hanno condotto la Corte Cost. a procedere all'assorbimento della questione incidentale sulla sussistenza di una violazione dell'art. 3, co. 2, Cost.).

L'ordinanza dà conto del dato per il quale le Sezioni Unite, considerando le disposizioni di carattere imperativo dell'ordinamento, hanno affermato il divieto di conversione a partire dall'istituto della *«nullità virtuale dei contratti»* in ragione del contrasto con le norme inderogabili. L'ordinanza riporta, per esteso, il passaggio della sentenza che assume rilievo, evidenziando come *«sia la conversione disciplinata dall'art. 1424 cod. civ. sia quella, connotata da specialità, che tale si è soliti definire in ambito lavoristico, presuppongono che l'atto posto in essere possa validamente produrre gli effetti di altro contratto, sicché la stessa non può operare qualora quest'ultimo, a sua volta, si riveli affetto da nullità»* (Cass., SS.UU., sentenza n. 5542/2023, più volte citata).

Per la Cassazione, il principio in precedenza enunciato è confermato dall'evoluzione della normativa (ossia dal D.L. 59/2019, con. con modi. in L. 81/2019, voluta dal Legislatore in attuazione della sentenza Sciotto, ma che va in senso nettamente opposto): sicché non vi sono elementi per invocarne una diversa rimediazione.

Inoltre – dice la Corte – i contratti impugnati hanno veduto la luce in un'epoca successiva all'introduzione delle disposizioni normative che prevedono specifiche condizioni, con la conseguenza che non possono dirsi loro applicabili i principi statuiti per i contratti antecedenti al 2005, in quanto diverso era il panorama dei limiti assunzionali (Ord. n. 3479/2025,

pp. 8-9). Il che, però, mancando di evidenziare che le norme ostative alla conversione, introdotte dal 2005 in poi, sono tutte in evidente violazione della Clausola di non regresso (assunta da parte ricorrente tra i motivi di impugnazione e facendo espresso richiamo alla CGUE, sent. 11.02.2021, MV ed altri, C-760/18, ai sensi della quale l'introduzione dell'art. 103, paragrafi 7 e 8, della Costituzione ellenica, che vieta in modo assoluto la conversione in tempo indeterminato dei contratti a termine del pubblico impiego, va disapplicato ai sensi dell'art. 288 del TFUE in quanto costituito dopo la pubblicazione della Direttiva 70/1999/CE del 10.07.1999 e, dunque, in violazione della Clausola 8.3 della direttiva stessa).

La Cassazione, indi, passa a rendere ragione delle motivazioni rispetto ai lamentati profili di contrasto con la Sentenza Sciotto affermando che essa non ha, in alcun modo, affermato l'obbligo della conversione, quale conseguenza della Clausola 5 dell'allegato alla direttiva più volte richiamata, bensì ha solo stabilito che *«la clausola 5 impone unicamente di sanzionare in modo effettivo l'abuso nella reiterazione del rapporto a termine, ma non obbliga gli Stati membri a prevedere la necessaria conversione del rapporto medesimo in uno stabile rapporto di impiego»* (Ord. n. 3479/2025, p. 9).

Per la Cassazione, la sentenza Sciotto va calata nel contesto in cui è stata pronunciata e in detto contesto l'ordinamento italiano non preveda, neppure, il risarcimento del danno per l'ipotesi di abusiva reiterazione dei contratti a termine, come da conto al punto 62. Non sono, dunque, a suo dire, riscontrabili profili ulteriori che consentano di disporre il rinvio pregiudiziale.

Sulla lamentata discriminazione dei dipendenti delle fondazioni rispetto ai lavoratori alle dipendenze di privati, la Corte sottolinea che parte ricorrente non ha considerato le peculiarità delle fondazioni che sono onerate dall'osservanza di precisi vincoli che non ha il datore privato.

I detti vincoli vengono più volte richiamati dall'ordinanza in commento perché sono, in un certo qual modo, fondativi della peculiare e derogatoria disciplina delle Fondazioni; tra essi la Cassazione menziona *«(divieti di assunzioni, necessario rispetto di requisiti formali e sostanziali, obbligo del previo espletamento di procedure concorsuali) e che rendono le due situazioni a confronto non comparabili»* (Ord. n.3479/2025, p. 10).

L'ordinanza in commento, infatti, richiama il capo 25.2 della Sentenza delle S.U. n. 5556/2023 e il capo 24.2 della sent. n. 5542/2023 che sarebbero, a detta della parte ricorrente, violativi dell'art. 4 TUE e art. 288 TFUE, per come sopra rappresentato.

Il ricorrente evidenzia come il Tribunale di Milano abbia sollevato, con ordinanza del 07.10.2024, istanza pregiudiziale ai sensi dell'art. 267 del TFUE, chiedendo la sospensione necessaria del giudizio innanzi alla Cassazione ai sensi dell'art. 23 dello Statuto della CGUE che corrisponde all'art. 295 c.p.c. (in quanto questione pregiudiziale) ovvero ai sensi dell'art. 294 c.p.c. (sospensione facoltativa e per ragionevole opportunità).

Per la Cassazione, le SS.UU. hanno evidenziato come non vi sia alcuna incompatibilità tra il divieto di conversione e la clausola 5, punto 2, dell'Accordo Quadro allegato alla direttiva 1999/70/CE in quanto è rimesso agli Stati decidere quali misure prevedere per l'abusivo ricorso ai contratti a termine *« senza istituire “un obbligo generale (...) di prevedere la trasformazione in contratti a tempo indeterminato dei contratti di lavoro a tempo determina-*

to”, dovendo però “*adottare misure che rivestano un carattere non solo proporzionato, ma anche sufficientemente energico e dissuasivo per garantire la piena efficacia delle norme adottate in applicazione dell’accordo quadro*”» (Ord. n. 3479/2025, p. 11, che richiama le SS.UU. più volte citate).

La Cassazione dà, poi conto del fatto che il rimedio del risarcimento del danno si ispira all’art. 36 del TUPI, ma ciò non significa che la disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle fondazioni sia la medesima applicabile agli enti della Pubblica Amministrazione.

Va considerato, dice la Cassazione, che la Corte di Giustizia rende le proprie determinazioni «*non in ordine alla scelta del rimedio, del tutto legittima per quanto detto, ma alla sua effettività che è tale quando l’entità del risarcimento è conforme ai canoni comunitari di adeguatezza, proporzionalità e dissuasività rispetto al ricorso abusivo ai contratti a termine*» (Ord. n. 3479/2025, p. 12).

L’ordinanza ripercorre, a questo punto, quanto statuito dalle Sezioni Unite in ordine ai profili dell’imperatività e dell’inderogabilità concetti che, a ben vedere, sono giustificativi, per la Cassazione, di una base giuridica che prevede una particolare disciplina per le fondazioni lirico sinfoniche, giacché le SS.UU. «*muovendo, come sopra evidenziato, dalla distinzione tra imperatività e inderogabilità delle regole, hanno accolto la tesi, prevalente, secondo la quale sono inderogabili le disposizioni che impongono specifici comandi e divieti e, al contempo, imperative quando poste a tutela di un interesse generale, qui esplicitato nelle finalità attribuite alle FLS volte alla diffusione dell’arte musicale, della formazione professionale dei quadri artistici e dell’educazione musicale della collettività che giustificano i vincoli imposti dall’ordinamento nella gestione del personale. La natura imperativa delle disposizioni in esame ha, così, aperto alle Sezioni Unite la strada per sistematizzare le norme dedotte nell’ambito delle c.d. nullità virtuali, categoria che assolve al compito di consentire la dichiarazione della nullità dell’atto negoziale, anche quando, come nel caso di specie, la norma imperativa violata non preveda espressamente detta sanzione*» (Ord. n. 3479/2025, p. 13).

Ma, sebbene evidenziato dal ricorrente, non dà atto della natura di ordine pubblico, sempre inderogabile, della nullità di protezione sancita in caso di abusività del modello contrattuale a termine e né del fatto che la sanzione della conversione attribuisce cogenza, in piena espressione del principio di effettività, all’inderogabilità della norma e, per l’effetto, della tutela: nella perequazione degli interessi contrapposti, infatti, le SS.UU. danno prevalenza all’interesse pubblico del vincolo di bilancio (ma non viene effettuata alcuna comparazione con l’interesse pubblico della portata effettiva e cogente delle nullità di protezione a fronte di una reiterazione abusiva dei contratti a termine e, per l’effetto, della trasformazione in tempo indeterminato quale modalità di ripristino dell’ordinamento giuridico violato e di effettività del divieto di reiterazione).

La Cassazione dà conto del fatto che, per mezzo del concetto di “nullità virtuale”, si addivene alla dichiarazione di nullità dell’atto di autonomia negoziale, anche qualora la violazione riguardi norme che non riconoscano espressamente tale strumento sanzionatorio.

I concetti di inderogabilità e di imperatività, infatti, fondano il *decisum* della Cassazione giacché le norme inderogabili impongono specifici comandi e divieti e sono imperative quando «*poste a tutela di un interesse sono generale*» (Ord. n. 3479/2025, p. 13).

La Corte, quindi, procede a dare conto della differenziazione tra regole di validità e regole di condotta (si richiama ancora una volta l'articolo di L. Sposato, *Fondazioni liriche e contratti a termine: qual è la partitura giusta per 'le regole di condotta'?*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 30 marzo 2023).

Mentre le prime riguardano il contenuto del contratto, le seconde riguardano le condotte delle parti del rapporto. L'art. 1418 del cod. civ. riguarda le cause di nullità del contratto e dispone, al primo comma, che la pattuizione è da considerarsi nulla qualora sia contraria a norme di carattere imperativo (e di ordine pubblico).

Per la Cassazione, solo per le regole di validità, opera il disposto dell'art. 1418, con la conseguenza che le disposizioni che recano condotte non soggiacciono a tale alla categoria dogmatica delle "nullità virtuali" (col che, apparendo escludere di identificare la vera natura della nullità di protezione della clausola temporale dei rapporti di lavoro come norma di ordine pubblico, a cui sarebbe da correlare, forse, un interesse pubblico superiore a quello dell'equilibrio di bilancio).

Tale impostazione, però, viene a "dequotarsi" allorché la regola imponga una certa condotta e, dunque, richieda che sia accertata la validità dell'atto negoziale.

Tuttavia, l'anzidetta dicotomia serve, anche, a far sì che l'invalidità del contratto derivi dalla violazione dei principi di correttezza e buona fede.

In merito alle assunzioni presso le Fondazioni lirico-sinfoniche, la dicotomia rappresentata è utile al fine dell'esatta collocazione delle disposizioni che riguardano tale materia con le conseguenze che ne derivano.

In maniera molto chiara, la Cassazione, precisa che «*le Fondazioni sono soggetti di diritto privato ma sottoposti ad una disciplina parzialmente derogatoria quella comune propria dei rapporti di lavoro alle dipendenze di soggetti di diritto privato*» (Ord. n. 3479/2025, pp. 15-16).

Ancora sul richiesto rinvio pregiudiziale, la Corte ribadisce come la Sentenza Sciotto non abbia imposto l'obbligo di introdurre la conversione del rapporto per le ipotesi di abusivo ricorso alla reiterazione, ma ha lasciato discrezionalità agli Stati circa gli strumenti più idonei per raggiungere un tale scopo, stabilendo che «*L'unico, invalicabile limite rimane tuttavia quello secondo cui il singolo Stato deve approntare efficaci mezzi legislativi idonei a prevenire l'abuso della successione dei contratti a termine*» (Ord. n. 3479/2025, p. 16).

La Cassazione richiama la Sentenza Sciotto nella parte in cui afferma che la normativa nazionale, sottoposta al giudizio della Corte di Giustizia, non prevedesse alcuno dei limiti di cui alla clausola 5, punto 1, lett. B) e C) dell'Accordo Quadro allegato alla direttiva, con la conseguenza di assentire all'assunzione di prestatori del settore lirico-sinfonico a tempo determinato, con rapporti concatenati o comunque in successione senza alcun rimedio efficace e dissuasivo.

La specificità del settore, che prevede programmazioni annuali e, comunque, esigenze di carattere temporale da fronteggiare, impone la sussistenza – come già ricordato sopra – di una “*obiettiva ragione*” cui ancora l’assunzione a termine per arginare il ricorso *ad libitum* dei contratti flessibili ricordando come «*la nozione di “ragioni obiettive” vada interpretata in termini restrittivi, dovendosi pertanto accertare la sussistenza di tale requisito con riguardo a circostanze precise e concrete, tali da giustificare l’utilizzo di una successione reiterata di contratti di lavoro a tempo determinato*» (Ord. n. 3479/2025, p. 17).

Da ultimo, la Cassazione richiama la Sentenza della Corte di Giustizia del 7 marzo 2016 (C-494/16, Santoro), che aveva già confermato la compatibilità del risarcimento (indennità risarcitoria) quale efficace e idonea sanzione nei confronti dell’abusivo ricorso ai contratti a termine. Ma omette di considerare la portata della sentenza dell’ 11 febbraio 2021, C-760/18, già citata.

L’ordinanza si conclude con il riferimento al richiesto rinvio pregiudiziale che, per la Corte, si risolve in una semplice critica alla Sentenza delle Sezioni Unite più volte citata e alla parallela n. 5556/2023; critica, dice il Supremo Collegio, «*che non tiene conto della complessiva costruzione argomentativa come sopra sintetizzata*» (ord. n. 3479/2025, p. 18).

Dell’ordinanza, pretermessi altri aspetti, lasciano alquanto perplessi le statuizioni che seguono la soccombenza e le pronunzie sulle spese.

La Cassazione, richiamando l’art. 380-*bis*, 3 comma, cod. pro. civ. che disciplina l’opposizione alla formulazione di proposta di decisione accelerata nella parte in cui stabilisce che «*quando definisce il giudizio in conformità alla proposta applica il terzo e il quarto comma dell’art. 96*» condanna, dunque, la parte soccombente per responsabilità aggravata.

Nella fattispecie processuale condanna la parte ricorrente alla rifusione delle spese di giudizio, compensi professionali e accessori; ma, anche, a quanto stabilito dall’art. 96, terzo comma, del codice di rito, che, a ben vedere, stabilisce che «*il giudice, anche d’ufficio, può altresì condannare la parte soccombente al pagamento, a favore della controparte, di una somma equitativamente determinata*».

La disposizione, dunque, non dice “*deve*”, ma stabilisce che il giudice “*può*”; sicché appare oltremodo anacronistico che il Supremo giudice di legittimità si spinga fino a condannare per responsabilità aggravata un prestatore che agisce in giudizio nell’aspirazione di vedersi riconosciute legittime aspettative di giustizia, sulla base di un consolidato orientamento di legittimità ribaltato solo dalle Sezioni Unite del 22.02.2023 e alla presenza di molteplici perplessità che lascia irrisolte e che, anzi, solleva alla luce delle pronunce della CGUE e della stessa pregiudiziale di Milano del 07.10.2024, più sopra richiamata.

Inutile dire che vien fuori una somma cospicua (considerando il risarcimento dei danni per responsabilità aggravata e l’ammenda, oltre alle pesi legali conseguenti alla soccombenza) a carico di un lavoratore a termine che, secondo i tratatizi principi del diritto del lavoro, essere è parte debole nel rapporto di forza datore-prestatore, a maggiore in casi come questo, dove la precarietà, continuata nel tempo, è conclamata.

**7. L’ultima delle ordinanze in commento è la n. 3480, sempre dell’11 febbraio 2025, che ha statuito sulla vicenda di un lavoratore che ha prestato servizio alle dipendenze della**

**Fondazione Teatro San Carlo di Napoli, venendo adibito, in virtù di plurimi contratti e altrettante proroghe, a mansioni di coreuta di V livello**

Egli agiva al fine di vedersi affermato il diritto alla conversione del rapporto giacché i contratti stipulati dal 2003 al 2018 avevano, complessivamente, superato il termine massimo di 36 mesi complessivi.

Per i contratti posti in essere dal 2017, inoltre, lamentava l'assenza di causale giustificativa nonché, per tutti i rapporti, l'insussistenza di ragioni temporanee a fronte dell'impiego per soddisfare necessità permanenti di parte datoriale.

Per i contratti intervenuti dal 1° aprile 2017 il Tribunale riconosceva il superamento dei 36 mesi *ex art. 28, c.2, d.lgs. 81/2015* e condannava al risarcimento pari a 7 mensilità.

Entrambe le parti proponevano appello e la Corte napoletana dichiarava l'illegittimità della clausola appositiva del termine ai contratti stipulati dal 1° aprile 2017 innanzi e, per l'effetto, condannava ad un'indennità pari a 12 mensilità.

Ribadiva l'applicazione, alla fattispecie processuale, dell'art. 28 del d. lgs 81/2015 nel testo previgente alle modifiche introdotte con il d.l. 87/2018 e che, comunque, i contratti impugnati validamente fossero soltanto quelli decorrenti dal 2017 e non anche i precedenti.

Come già visto in precedenza, anche qui la Corte partenopea richiama la clausola n. 5 dell'Allegato alla direttiva 70/99/CE alla luce della interpretazione fornita, dalla Corte di Giustizia, con la Sentenza Sciotto sicché la decadenza dall'impugnazione rispetto ai contratti più risalenti non è preclusiva, per la Corte, della loro rilevanza e considerazione ai fini dell'accertamento dell'abusiva reiterazione (Cass. Sent. 27758/2020 e 22861/2020)

Per la Corte, l'art. 32, c.4, lett. *d*) della legge 183 del 2010 contrasterebbe con la direttiva qualora fosse interpretato come preclusivo alla considerazione dei rapporti decaduti ai fini dell'accertamento della illegittimità.

La Corte conclude, dunque, per l'elusione della direttiva e l'aggiramento del principio di temporaneità del contratto a termine statuendo, comunque, il divieto di conversione ai sensi della Cass. S.U. 5542/2023 e condannando la Fondazione al pagamento di 12 mensilità dell'ultima retribuzione.

Contro la sentenza, il prestatore ha affidato a sette motivi il ricorso per cassazione.

Anche per questa fattispecie, come visto per la precedente ordinanza, era stata proposta definizione accelerata *ex art. 380-bis cod. proc. civ* alla quale si è opposta parte ricorrente.

Con il primo motivo il ricorrente afferma la violazione della clausola 5 dell'Allegato alla direttiva 70/99/CE nonché dell'art.4 TUE quale latore del principio di interpretazione conforme (alla luce della sentenza Sciotto) e censura la sentenza laddove non dichiara la nullità *ab origine* di tutti i contratti ma la sola illegittimità delle clausole apposte dal 2017 innanzi.

Con il secondo motivo la parte ricorrente censura la sentenza poiché violativa degli «*artt. 12 e 14 Preleggi nel comb. disp. con l'art. 28 d.lgs. n. 81/2015, l'art. 6 L. n. 604/1966, l'art. 5, comma 4-bis, d.lgs. n. 368/2001, l'art. 1, commi 40 e 43 L. n. 247/2007, l'art. 1, commi 11 e 12, L. n. 92/2012 e l'art. 32, comma 3, lett. a) e d), L. n. 183/2010, nonché in comb. disp. con gli artt. 1344 e 1418 cod. civ*» (Ord. n. 3480/2025, p.5).

A suo dire, per le ipotesi di reiterazione abusiva dei contratti a termine, il giudice avrebbe dovuto considerare l'inoperabilità dell'istituto della decadenza anche perché l'espreso rinvio dell'art. 32, comma 3 lett. a) della legge 183/2010 alle ipotesi di cui agli articoli 1, 2 e 4 del d.lgs. 368/2001 imporrebbe di ritenere che sia applicabile esclusivamente alle ipotesi ivi normate.

Il terzo motivo, invece, intende lamentare la violazione dell'art. 22, comma 2, d.lgs. 357/1996 che rinvia alla legge 230/1962, facendo riferimento alla norma vigente dell'art. 22, e al rinvio che ne vien fatto alla legge n. 230/1962.

Per il ricorrente l'errore riposa nel fatto che, in vigore del d.lgs. 81/2015 e del principio di *acausalità*, possa essere pretermessa la nozione di "ragione obiettiva" con una interpretazione che violerebbe la corretta interpretazione (Sul tema della a/causalità si veda, anche, S. Iacobucci, *La totale liberalizzazione del lavoro a termine "senza durata" nelle Fondazioni lirico-sinfoniche e la "breccia" della causalità*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 21 settembre 2022, a commento delle sent. 2584/2022 e 3166/2022 della Corte di Appello di Roma, e Grivet Fetà, *Reiterazione di contratti a tempo determinato, termine di decadenza per l'impugnazione, regime di acausalità: un terreno ancora incerto per la tutela dei diritti del lavoratore*, del 27 luglio 2022, a commento della sent. 291/2022 della Corte di Appello di Firenze).

Con il quarto motivo lamenta la violazione dell'art. 12 preleggi, in relazione agli artt. 1 e 4 del d.lgs. n. 367/1996, e, dunque, si duole dell'adesione, da parte del giudice di appello, all'impostazione resa dalla Cassazione nelle sentenze gemelle delle Sezioni Unite, n. 5542 e n. 5556 del 22.02.2023, sempre evidenziando, come sopra già visto, che il giudice erra nell'estendere la portata della disciplina del Testo Unico del Pubblico Impiego.

Con il quinto motivo denuncia, poi, la violazione delle preleggi con riferimento all'art. 22 del d.lgs. n. 367/1996 e all'art. 3, comma 5, del d.P.R. n. 117/2011, giacché l'intenzione del legislatore di disciplinare secondo le norme del diritto privato il rapporto di lavoro non sarebbe stata presa in considerazione.

Per mezzo della sesta doglianza il ricorrente propone istanza *ex art. 267 TFUE* alla Corte di Giustizia dell'Unione Europea.

Con riguardo a questo aspetto lamenta come le norme poste a base del divieto di trasformazione a tempo indeterminato sono, evidentemente, disposizioni che riguardano, esclusivamente, l'assunzione del personale a tempo indeterminato oltre il numero della pianta organica e che regolamentano la stessa per mezzo di selezioni pubbliche, ma la regolamentazione delle stesse è rimessa ad atti di autonomia privata sicché non possono da esse desumersi le conseguenze che si sono volute far discendere.

Con la settima censura, parte ricorrente propone istanza *ex art. 267 TFUE* per inosservanza dell'art. 4 del T.U.E. e dell'art. 288 TFUE, recanti i principi di leale cooperazione ed interpretazione conforme e del principio di equivalenza delle tutele antidiscriminatorie, che assume violati.

La Corte di Cassazione, come veduto nell'ordinanza da ultimo commentata, disattende, per intero, tutti e sette i motivi per le ragioni emarginate in precedenza.

I rilievi sulla questione della decadenza sono rigettati in quanto i contratti sono stati comunque presi in esame quale antecedente per valutare l'illegittimità della reiterazione e sono stati, comunque, posti a base della liquidazione del danno. Dall'altra parte, dopo il 2005, sono state introdotte disposizioni che vietano l'assunzione a tempo indeterminato e di queste occorre tenere conto, dice la Corte.

Ancora una volta in merito al divieto di conversione, la Cassazione evidenzia come la Corte territoriale si sia uniformata al principio di diritto enunciato dalle Sezioni Unite, sent. n. 5542/2023.

Segue, anche in questa sede, la motivazione giustificativa di tale principio, che ripercorre quanto già visto nella precedente ordinanza.

L'ordinanza, quindi, dà conto delle ragioni del ricorrente confluite nell'opposizione ed evidenzia come *«In sede di opposizione il ricorrente sostiene che non è corretto il rilievo per cui i contratti in questione sono stati stipulati dopo l'entrata in vigore del D.L. n. 59/2019. Evidenzia che il superamento dei 36 mesi era avvenuto già alla data del 22/6/2016 in costanza di vigenza dell'art. 1, comma 43, L. 247/2007 ed in diretta applicazione dell'art. 4 TUE e dell'art. 288 TFUE in ragione dell'efficacia retroattiva della sentenza Sciotto che ha inciso per la disapplicazione dell'art. 29, comma 3, d.lgs. n. 81/2015) con una serie reiterata abusiva di contratti a termine complessivamente pari a 1.306 giorni, corrispondenti a 43 mesi e 26 giorni (35 contratti e proroghe in 16 anni); e che tale asseverazione è coperta da giudicato per assenza di motivi di censura»* (Ord. n. 3480/2025, pp. 12-13).

Anche qui la Cassazione procede ad occuparsi dei concetti di inderogabilità e di imperatività e richiama la differenza tra regole di validità e regole di condotta a giustificazione delle ragioni prospettate, ribadendo – come per l'altro provvedimento decisivo – il richiamo alla *«teoria sulla separazione tra norme relative al contenuto del contratto (regole di validità) e norme che prescrivono comportamenti a carico di uno dei contraenti (regole di condotta). Soltanto le prime sono riconducibili all'ambito di applicazione del primo comma dell'art. 1418 cod. civ. Accedendo a tale tesi, i comandi e le disposizioni richiamati, in quanto regole che impongono una condotta, sarebbero pertanto estranee alla categoria delle nullità virtuali. Secondo le Sezioni Unite la suddetta contrapposizione perde, tuttavia, di significato, là dove ogni regola giuridica è comunque regola di condotta dalla cui applicazione discende l'accertamento in merito alla validità o meno degli atti giuridici negoziali. Il principio di separazione è volto, semmai, a impedire che l'invalidità del contratto possa derivare dalla violazione della clausola generale di correttezza e buona fede, in tal senso delimitando il significato di regola di condotta. Pertanto, anche la disciplina vincolistica quanto alle assunzioni propria della FLS si presta a essere catalogata nella medesima classe normativa»* (Ord. n. 3480/2025, p.17).

Sulla richiesta di rinvio pregiudiziale ribadisce, anche qui, le argomentazioni già prospettate concludendo, come già visto, che nella *«ordinanza di rinvio pregiudiziale del Tribunale di Milano la prospettata questione pregiudiziale si risolve nella critica al ragionamento di questa Corte a Sezioni unite nelle citate sentenze nn. 5542 e 5556/2023 che non tiene conto della complessiva costruzione argomentativa come sopra sintetizzata»* (Ord. n. 3480/2025, p. 21).

Anche qui vi è condanna per responsabilità aggravata e di ammenda, oltre al pagamento delle spese legali conseguenti alla soccombenza, sicché si ripropongono le considerazioni compiute in precedenza sul punto, con riferimento alla pronuncia gemella n. 3479/2025.

## 8. Conclusioni

Dall'esame di queste sei ordinanze è possibile concludere che per la Cassazione è sufficiente il risarcimento del danno a fronte della reiterazione abusiva dei contratti a termine a danno dei prestatori delle Fondazioni lirico-sinfoniche (Si veda G. Leotta, *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*, in [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 27 maggio 2025 a commento delle sentt. nn. 824 e 1601 del 2025 sull'applicazione dello *ius superveniens* retroattivo.

Non è ammissibile alcuna conversione, al pari di quanto statuito per gli enti della Pubblica Amministrazione,

Esse, pur avendo acquisito personalità giuridica di diritto privato, continuano ad essere caratterizzate da contiguità con il novero degli enti pubblici tali da ripercuotersi anche e soprattutto sui diritti dei prestatori assunti a tempo determinato, alle loro dipendenze.

Pur essendo, formalmente, degli enti privati, per essi opera l'impedimento alla stabilizzazione del personale già previsto per la Pubblica Amministrazione.

Pur essendo le Fondazioni enti privati, alle stesse si accede mediante concorso pubblico e, in caso di illegittimità del rapporto a termine, la sanzione non è quella del diritto comune (al cui novero appartengono per espressa volontà del Legislatore i rapporti di lavoro alle dipendenze delle fondazioni e come confermano le stesse Sez. Unite del 22.02.2023 richiamate), bensì il solo risarcimento del danno.

Pur essendo enti privati sono, in larghissima parte, finanziate da fondi pubblici e sono soggette al controllo del giudice contabile e al patrocinio dell'Avvocatura dello Stato per le controversie che dovessero interessarle (anche se i Giudici contabili dicono esattamente il contrario – sentt. n. 1/2020 e n. 25/2020 - e le Sezioni unite della sent. n. 10244/2021 dice che tali elementi sono del tutto irrilevanti ai fini della attribuzione di una natura pubblicistica, prevalendo l'espressa volontà del Legislatore).

Appare innegabile che le Fondazioni lirico-sinfoniche siano degli strumenti mediante i quali la Repubblica, ai sensi dell'art. 9 Cost., «promuove lo sviluppo della cultura» in piena applicazione del principio di sussidiarietà sancito dall'art. 118 Cost.; ma, se il legislatore ha inteso qualificarle quali enti privati (e con loro la natura dei rapporti di lavoro), appare difficile comprendere per quale motivo – eccettuate le ragioni di carattere economico-finanziario legate ai vincoli del bilancio statale – non ne discenda l'applicazione del diritto comune ai rapporti a termine abusivamente stipulati, con l'ovvia conseguenza della conversione in caso di accertata illegittimità in rapporto a tempo indeterminato.

Ancora una volta sembra che il problema sia il “costo dei diritti” (per riprendere un noto testo di S. HOLMES, C. SUNSTEIN, *Il costo dei diritti. Perché la libertà dipende dalle tasse*, traduzione italiana a cura di E. Cagliari, Il Mulino, Bologna 2000), che troppo spesso ri-

schiano di essere sacrificati sull'altare, in virtù di un superiore e poziore interesse, di incerta e dubbia qualificazione.

Eppure, la stessa Corte Costituzionale, a più riprese, nel giudicare sulla perequazione degli interessi contrapposti qui in rilievo (*ex pluribus*, sent. n. 275/2016), ha sancito, quale espressione di un orientamento consolidato, nella comparazione tra interessi contrapposti (l'interesse pubblico al perseguimento vincolo di bilancio in relazione alla tutela dei diritti umani fondamentali), il principio, secondo cui, alla luce del principio di uguaglianza (3, co. 2, Cost.), che corrisponde al divieto di discriminazione, che *“anche dopo la riforma dell’art. 81 occorre respingere la tesi secondo cui la Corte è tenuta ad applicare il principio dell’equilibrio di bilancio come una sorta di super-valore costituzionale capace cioè di prevalere in modo assoluto, ovvero senza adeguata e ragionevole ponderazione, sui diritti costituzionalmente garantiti”*, almeno per quanto concerne *“il loro nucleo incompressibile anche a discapito della scarsità delle risorse”*.

Infatti, nella stessa sentenza, punti 13 e 14, viene sancito che *“Nel caso in esame, il rapporto di causalità tra allocazione di bilancio e pregiudizio per la fruizione di diritti incompressibili avviene attraverso la combinazione tra la norma impugnata e la genericità della posta finanziaria del bilancio di previsione, nella quale convivono in modo indifferenziato diverse tipologie di oneri, la cui copertura è rimessa al mero arbitrio del compilatore del bilancio e delle autorizzazioni in corso d’anno. In buona sostanza si ripete, sotto il profilo sostanziale, lo schema finanziario già censurato da questa Corte, secondo cui, in sede di redazione e gestione del bilancio, vengono determinate, anche attraverso i semplici dati numerici contenuti nelle leggi di bilancio e nei relativi allegati, scelte allocative di risorse «susceptibili di sindacato in quanto rientranti “nella tavola complessiva dei valori costituzionali, la cui commisurazione reciproca e la cui ragionevole valutazione sono lasciate al prudente apprezzamento di questa Corte (sentenza n. 260 del 1990)” (sentenza n. 10 del 2016).*

In definitiva, nella materia finanziaria non esiste *«un limite assoluto alla cognizione del giudice di costituzionalità delle leggi»*.

Al contrario, ritenere che il sindacato sulla materia sia riconosciuto in Costituzione *«non può avere altro significato che affermare che esso rientra nella tavola complessiva dei valori costituzionali»*, cosicché *“non si può ipotizzare che la legge di approvazione del bilancio o qualsiasi altra legge incidente sulla stessa costituiscano una zona franca sfuggente a qualsiasi sindacato del giudice di costituzionalità, dal momento che non vi può essere alcun valore costituzionale la cui attuazione possa essere ritenuta esente dalla inviolabile garanzia rappresentata dal giudizio di legittimità costituzionale» (sentenza n. 260 del 1990)*. Conformi: Corte cost. sentt. nn. 10/2016, 80/2010, 260/1990, 215/1987.

Angelo Ventura, dottore di ricerca in diritto ed economia

Visualizza i documenti: [Cass., ordinanza 3 marzo 2025, n. 5626](#); [Cass., ordinanza 11 febbraio 2025, n. 3470](#); [Cass., ordinanza 11 febbraio 2025, n. 3479](#); [Cass., ordinanza 11 febbraio 2025, n. 3480](#); [Cass., ordinanza 11 febbraio 2025, n. 3491](#); [Cass., ordinanza 13 dicembre 2024, n. 32422](#)