

**Civile Sent. Sez. U Num. 27439 Anno 2017**

**Presidente: CANZIO GIOVANNI**

**Relatore: TRIA LUCIA**

**Data pubblicazione: 20/11/2017**

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

## **SENTENZA**

sul ricorso 17190-2016 proposto da:

COMUNE DI ROVIGO, in persona del Sindaco pro tempore,  
elettivamente domiciliato in ROMA, LARGO ECUADOR 6, presso lo

651  
17

studio dell'avvocato NICOLA MASSAFRA, che lo rappresenta e difende unitamente all'avvocato FERRUCCIO LEMBO;

**- ricorrente -**

**contro**

SCARANELLO MONICA, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA CRESCENZIO 58, presso lo studio dell'avvocato BRUNO COSSU, che la rappresenta e difende unitamente agli avvocati MARIA LUISA MIAZZI e CARLO CESTER;

**- controricorrente -**

avverso la sentenza n. 558/2015 della CORTE D'APPELLO di VENEZIA, depositata il 07/01/2016.

Udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 24/10/2017 dal Consigliere Dott. LUCIA TRIA;

udito il Pubblico Ministero, in persona dell'Avvocato Generale Dott. RICCARDO FUZIO, che ha concluso per il rigetto del ricorso;

uditi gli avvocati Ferruccio Lembo e Bruno Cossu.

### **ESPOSIZIONE DEL FATTO**

1. Con sentenza n. 326/2011 il Tribunale di Rovigo – dopo aver respinto l'eccezione del resistente Comune di Rovigo di difetto di giurisdizione del giudice ordinario – accolse la domanda proposta da Monica Scaranello, in qualità di dipendente del Comune di Rovigo, assunta a decorrere dall'1 maggio 2002 con contratto part-time orizzontale (per 18 ore settimanali) a tempo indeterminato – inquadrata nella categoria B, profilo professionale prima di "operatore addetto al controllo soste" e poi (dal 2007) di "coadiutore tecnico-amministrativo della sicurezza teatro e museo" – al fine di ottenere il riconoscimento del proprio diritto di precedenza (ex art. 3, comma 101, della legge n. 244 del 2007) nell'ambito delle 20 assunzioni che il Comune, in sede di approvazione del piano dei fabbisogni di

personale per il triennio 2009-2011, aveva deciso di effettuare mediante la procedura di stabilizzazione dei dipendenti in servizio con contratto a tempo determinato.

Per l'effetto, il Tribunale adito condannò il suddetto Comune: a) ad effettuare la richiesta trasformazione del contratto della ricorrente da tempo parziale a tempo pieno, a partire dal 21 dicembre 2009; b) a corrispondere alla ricorrente, a titolo risarcitorio, le conseguenti differenze retributive con gli accessori di legge.

2. Avverso la suddetta sentenza propose appello il Comune di Rovigo, ribadendo sia la deduzione di difetto di giurisdizione del giudice ordinario sia le censure nel merito respinte in primo grado.

3. Con sentenza depositata il 7 gennaio 2016, la Corte d'appello di Venezia ha respinto l'appello del Comune, confermando la sentenza appellata.

4. La Corte territoriale, per quel che qui interessa, ha precisato che:

a) come affermato dal primo giudice la presente controversia è devoluta alla giurisdizione del giudice ordinario, in quanto rientra tra quelle previste nel comma 1 dell'art. 63 del d.lgs. n. 165 del 2001 e non tra quelle di cui al comma 4 dello stesso articolo, non essendo in questione profili di interesse legittimo nell'ambito di procedure concorsuali, ma diritti soggettivi asseritamente violati dalla PA, atteso che con la domanda azionata la dipendente lamenta l'erronea applicazione di una legge, a nulla rilevando che il vizio fatto valere pertenga ad atti di organizzazione dell'ufficio (vedi: Cass. SU 15 settembre 2010, n. 19552);

b) la lavoratrice ha fatto valere in giudizio il proprio diritto di precedenza previsto dalla legge in caso di nuove assunzioni di personale a tempo pieno e non ha minimamente contestato né la scelta della PA di procedere ad assunzioni mediante stabilizzazioni né le modalità di svolgimento della relativa procedura;

c) le suddette assunzioni anziché contestate sono state poste a base del diritto fatto valere dall'interessata, diritto che presuppone la scelta della PA di procedere a nuove assunzioni ed è diretto a limitarne e non ad azzerarne la portata;

d) con il secondo motivo di appello il Comune di Rovigo ha riproposto l'eccezione secondo cui il diritto di precedenza e quindi la trasformazione di cui all'art. 3, comma 101, della legge n. 244 del 2007 sarebbero applicabili soltanto nell'ipotesi di nuove assunzioni relative ai medesimi profili professionali e non semplicemente alla medesima categoria contrattuale, precisando che i lavoratori inclusi nel piano dei fabbisogni de quo pur essendo tutti di categoria B, come la Scaranello, tuttavia erano di profili diversi rispetto a quello dell'appellata e che comunque la procedura di stabilizzazione era da preferire perché di carattere eccezionale e iniziata prima del 2007;

e) anche tale motivo va respinto perché dall'art. 52, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 si ricava il principio – confermato dall'art. 3 CCNL di settore – della presunzione di equivalenza delle mansioni nell'ambito della categoria contrattuale, tanto più che lo stesso Comune riconosce che almeno una delle posizioni da ricoprire era di categoria B1 (che era quella dell'appellata);

f) infine va sottolineato che il presupposto del diritto azionato dalla lavoratrice non è rappresentato dalla scelta operata dall'Amministrazione nel 2007 di procedere ad assunzioni a tempo determinato, ma dalla successiva scelta del 2009 di attivare la procedura di stabilizzazione effettuando assunzioni a tempo pieno e indeterminato.

3. Per la cassazione di tale sentenza il Comune di Rovigo propone ricorso per tre motivi e nel primo motivo e, in parte, nel secondo ribadisce la censura di difetto di giurisdizione del giudice ordinario.

Resiste, con controricorso, illustrato da memoria, Monica Scaranello.

## **RAGIONI DELLA DECISIONE**

### **I – Sintesi delle censure**

1. Il ricorso è articolato in tre motivi.

1.1.– Con il primo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 1, cod. proc. civ., difetto di giurisdizione del giudice ordinario, rilevandosi che, diversamente da quanto affermato dalla Corte d'appello – oltretutto facendo riferimento ad una giurisprudenza ordinaria e amministrativa relativa a fattispecie diverse da quella di cui si discute ne presente giudizio – la dipendente, nella sostanza, contesta la modalità scelta dal Comune datore di lavoro per procedere a nuove assunzioni.

In particolare la lavoratrice assume di aver subito una lesione del proprio diritto di precedenza per il fatto che l'Amministrazione ha fatto ricorso alla stabilizzazione dei dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di cui al comma 94 dell'art. 3 della legge 24 dicembre 2007, n. 244, anziché aver proceduto alla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno prevista nel successivo comma 101 dell'art. 3 medesimo.

La domanda azionata, pertanto, non riguarda l'erronea applicazione di una legge, ma direttamente l'assunzione del personale, come effettuata dalla PA, in base al piano triennale dei fabbisogni di personale.

Di qui la sussistenza della giurisdizione del giudice amministrativo, ai sensi dell'art. 63 del d.lgs. n. 165 del 2001.

1.2.– Con il secondo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., erronea interpretazione dell'art. 3, comma 101, della legge n. 244 del 2007, sostenendosi l'erroneità dell'affermazione della Corte territoriale secondo cui il diritto della dipendente alla trasformazione del rapporto – nei suddetti termini – è da configurare

come diritto soggettivo perfetto e non come interesse all'esplicazione di una procedura assunzionale diversa da quella scelta dalla PA.

Si aggiunge che, in base all'art. 3, comma 101, cit., la trasformazione, presupponendo "nuove assunzioni", può essere effettuata soltanto nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti per le assunzioni, a partire dallo svolgimento di una procedura comparativa tra i richiedenti.

Pertanto, la lavoratrice non poteva vantare alcun diritto soggettivo di precedenza alla "immediata trasformazione" del rapporto. Infatti, una singola persona non può vantare un diritto di precedenza rispetto ad un posto di nuova istituzione, perché la "precedenza" va riferita ad una modalità di assunzione rispetto ad un'altra. Quindi, il singolo lavoratore può avere soltanto un interesse a sollecitare la PA a svolgere il procedimento di verifica tra i lavoratori assunti part-time, interesse da tutelare dinanzi al giudice amministrativo (vedi: TAR Lazio Roma, Sez. I, sentenza 21 maggio 2012, n. 4567).

Infine si osserva che, nella legge n. 244 del 2007, la procedura di stabilizzazione di cui al comma 94 dell'art. 3 cit. è stata configurata come straordinaria, prioritaria nonché derogatoria rispetto al regime generale assunzionale e quindi non paragonabile alle altre modalità di assunzione, principio confermato nella successiva normativa.

1.3.- Con il terzo motivo si denuncia, in relazione all'art. 360, n. 3, cod. proc. civ., erronea interpretazione e applicazione delle seguenti disposizioni: a) artt. 52, comma 1, e 6, comma 4-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001; b) art. 3 CCNL di settore; c) art. 3, commi 94 e 101, della legge n. 244 del 2007.

Si contesta il collegamento effettuato dalla Corte d'appello tra l'art. 3, comma 101, cit. e gli artt. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001 e 3, comma 2, del CCNL di settore.

Infatti, l'art. 3, comma 101, non contiene alcun riferimento al diritto del lavoratore a cambiare mansione/profilo professionale, mentre le altre due norme citate tutelano il diritto del dipendente ad essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, oppure ad altre esigibili.

In base all'art. 6 del d.lgs. n. 165 cit. il piano dei fabbisogni di personale deve essere articolato per profili, la cui individuazione compete ai dirigenti e non ai dipendenti: la Corte territoriale, invece, consacra il "nuovo" diritto del lavoratore di poter intervenire nella pianificazione dei bisogni della PA datrice di lavoro, utilizzando impropriamente il criterio della esigibilità/equivalenza delle mansioni, che è nato per altra finalità e cioè per porre dei limiti allo jus variandi datoriale.

## **II – Esame delle censure**

2. Si deve premettere che l'unica questione – tra quelle prospettate nel ricorso – che è di competenza delle Sezioni Unite è quella relativa alla giurisdizione, avanzata nel primo motivo e in parte del secondo motivo.

Tale questione va risolta nel senso del rigetto delle censure del Comune ricorrente e della sussistenza della giurisdizione del giudice ordinario, come affermato dalla Corte d'appello.

3. Per una migliore comprensione di tale soluzione appare opportuno muovere dalla riproduzione e dall'analisi letterale del testo dell'art. 3, comma 101, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 cit, (intitolato: Disposizioni relative alla trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro del personale con contratto di lavoro part-time), secondo cui:

"Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta”.

Il dato letterale rende palese che il diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto da part-time a full-time, non è stato configurato dal legislatore come un diritto assoluto, in quanto si è stabilito che esso “può” essere fatto valere dagli interessati se ricorrono entrambi i suddetti presupposti:

- a) sia stata avviata dalla PA una procedura di assunzione di personale a tempo pieno;
- b) la trasformazione avvenga nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

Ciò significa che il diritto soggettivo alla precedenza della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non nasce automaticamente per il fatto che l’Amministrazione di appartenenza ha avviato una qualunque procedura di assunzione di personale a tempo pieno e l’interessato ha presentato la prevista domanda, ma nasce solo se ricorrono i suddetti presupposti.

5. La particolarità della presente fattispecie richiede altresì una breve ricostruzione del quadro normativo di riferimento dell’art. 3, comma 101, onde indagare – come prescrive l’art. 12 disp. prel. cod. civ. – l’intenzione del legislatore alla stregua dei criteri di interpretazione logico-sistematica e teleologica.

Al riguardo deve essere premesso che è con l’art. 1, comma 57, della legge 23 dicembre 1996 n. 662, che è stato introdotto il rapporto di lavoro a tempo parziale per la generalità dei pubblici dipendenti.

Dopo tale introduzione il legislatore si è soprattutto preoccupato di disciplinare l’ipotesi della trasformazione del rapporto a tempo

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



pieno in part-time, a domanda degli interessati, e la eventuale trasformazione in senso inverso, sempre su domanda dei dipendenti.

In questo ultimo ambito, l'art. 12-ter del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61 (Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES) – inserito dall'art. 1, comma 44, lett. e), L. 24 dicembre 2007, n. 247, a decorrere dal 1° gennaio 2008 e ora abrogato dall'art. 55, comma 1, lett. a), d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall'art. 57, comma 1 del medesimo d.lgs. n. 81 del 2015 – ha stabilito che: "il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale".

Mentre il precedente art. 4, comma 1, dello stesso d.lgs. n. 61 del 2000 ha solennemente affermato che: "fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di cui all'articolo 1, comma 3, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale".

L'art. 7 del d.lgs. n. 81 del 2015 (che ha abrogato, fra l'altro, il d.lgs. n. 61 del 2000 e che è vigente dal 25 giugno 2015) ha poi statuito che: 1) "il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento"; 2) "il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa".

6. Con riguardo alla presente fattispecie, va anche precisato che risulta pacifico che la lavoratrice ha fatto riferimento a tale norma per un rapporto di lavoro originariamente nato come part-time orizzontale a tempo indeterminato.

7. L'anzidetta breve ricostruzione del quadro normativo consente di desumere – grazie alla combinazione del criterio ermeneutico letterale con quello logico-sistematico e teleologico alla luce del canone dell'interpretazione conforme a Costituzione e, in particolare agli artt. 3 e 97 Cost. – che i due anzidetti presupposti che, in base alla norma, condizionano il nascere, a domanda dell'interessato, del diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto da part-time a full-time devono essere letti non solo come coesistenti, ma anche in armonia con la disciplina complessiva della materia.

Ne deriva che:

- a) l'ente pubblico datore di lavoro può prendere la decisione di avviare una procedura di assunzione di personale a tempo pieno valida ai fini dell'applicazione di cui all'art. 3, comma 101, cit. soltanto dopo aver individuato nelle proprie dotazioni organiche (determinate nel piano triennale dei fabbisogni di personale) vacanze relative alle categorie e ai profili propri di quei lavoratori part-time la cui eventuale trasformazione in rapporto a tempo pieno è compatibile con il rispetto del patto di stabilità interno (applicabile *ratione temporis* anche ai Comuni con più di mille abitanti) e, in particolare, con il principio del contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (vedi: art. 6 del d.lgs. n. 165 del 2001 e art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296) nonché con la direttiva di non creare posizioni soprannumerarie;

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

- b) se l'ente datore di lavoro decide di avviare una simile procedura di assunzione di personale a tempo pieno – nel rispetto degli indicati presupposti – deve dare congrua comunicazione di tale iniziativa ai lavoratori part-time potenzialmente interessati e quindi prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale degli stessi;
- c) in particolare il datore di lavoro pubblico deve esercitare il suddetto potere – che condiziona il nascere del diritto di precedenza alla trasformazione in argomento – in modo non arbitrario, trattandosi di un potere necessariamente ancorato alla presenza oggettiva di esigenze di funzionalità dell'Amministrazione oltreché condizionato dal rispetto dei canoni generali di correttezza e buona fede ex art. 97 Cost.(arg. ex Corte Cost. sentenza n. 224 del 2013 n. 224);
- d) di conseguenza l'ente, nel rispetto dei suddetti canoni, ha l'onere di fornire adeguata risposta alle istanze presentate dai lavoratori part-time, anche se, in ipotesi, negativa;
- e) d'altra parte, perché l'esercizio del diritto di cui si discute non dia luogo ad abusi, come regola generale, è necessario che la procedura assunzionale si riferisca all'espletamento di mansioni uguali oppure equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale, sia per ragioni organizzative sia perché questo speciale diritto non deve tradursi in un irragionevole privilegio esercitabile anche per procedure di assunzione relative a posizioni lavorative a tempo pieno non comparabili con quelle svolte dal lavoratore part-time, intendendosi per tali quelle che comportano un inquadramento nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dai contratti collettivi di lavoro,

  
Corte di Cassazione - copia non ufficiale

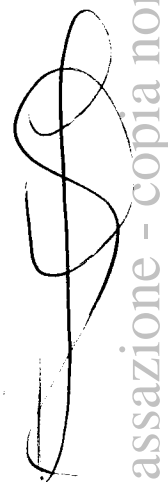
differenziandosene solo per l'orario di lavoro (arg. ex art. 4, comma 1, del d.lgs. n. 61 del 2000 e art. 7 d.lgs. n. 81 del 2015);

f) in altri termini, non si deve trattare dell'avvio di una qualunque procedura di assunzione, ma di una procedura di assunzione alla quale, in astratto, il dipendente che chiede la trasformazione abbia i requisiti per partecipare, anche con riferimento alla categoria e al profilo professionale posseduto rispetto a quelli contemplati nella procedura di assunzione.

8. La procedura di stabilizzazione de qua – anche a prescindere dalla questione relativa ai profili professionali – non può essere considerata conforme ai suddetti criteri perché è di carattere eccezionale, qualificata dal legislatore come prioritaria e, come tale, riservata soltanto a lavoratori in possesso di determinati requisiti – non posseduti dalla Scaranello – e oltretutto consentita previa individuazione di precisi limiti di spesa, derivanti dal rispetto del patto di stabilità interno, reputati dalla Corte costituzionale come rilevanti ai fini dell'art. 81, quarto comma, Cost., il quale comporta la fondamentale esigenza del rispetto, anche da parte delle Regioni e degli enti locali, dei canoni di chiarezza e solidità del bilancio, con la conseguenza che “la copertura di nuove spese deve essere credibile, sufficientemente sicura, non arbitraria o irrazionale, in equilibrato rapporto con la spesa che si intende effettuare in esercizi futuri” (ex multis: Corte cost., sentenze n. 359 del 2007 e n. 213 del 2008).

E, nella specie, l'osservanza di tali limiti di spesa per il personale rientra a pieno titolo nella statuizione del comma 101 cit. secondo cui la trasformazione deve avvenire “nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni”.

9. Anche se deve essere precisato che le “modalità” e i “limiti” contemplati da quest'ultima disposizione vanno riferiti anzitutto all'applicazione della regola generale del concorso pubblico disposta



Corte di Cassazione - copia non ufficiale

dall'art. 97 Cost., rispetto alla quale "l'area delle eccezioni" deve essere "delimitata in modo rigoroso" (vedi, per tutte: Corte cost., sentenze n. 363 del 2006; n. 215 del 2009; n. 293 del 2009; n. 100 del 2010 nonché Cass. 12 settembre 2014, n. 19294).

Pertanto, se coloro che sono interessati ad esercitare il suddetto diritto di precedenza alla trasformazione del rapporto non sono stati assunti, come part-time, in seguito al superamento di una prova di concorso o selettiva, il riconoscimento del diritto alla trasformazione "con precedenza" sarà anche condizionato al superamento di una prova comparativa o selettiva, come accade per altre situazioni di lavoro flessibile presso la PA.

10. L'impossibilità di configurare la procedura di stabilizzazione de qua come una procedura di assunzione di personale a tempo pieno tale da essere inclusa nella sfera di applicazione dell'art. 3, comma 101, cit. per la fattispecie in esame risulta confermata, in primo luogo, dal comma 94 dell'art. 3 citato, secondo cui:

"3. 94. Fatte comunque salve le intese stipulate, ai sensi dei commi 558 e 560 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prima della data di entrata in vigore della presente legge, entro il 30 aprile 2008, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, predispongono, sentite le organizzazioni sindacali, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni per gli anni 2008, 2009 e 2010, piani per la progressiva stabilizzazione del seguente personale non dirigenziale, tenuto conto dei differenti tempi di maturazione dei presenti requisiti:

a) in servizio con contratto a tempo determinato, ai sensi dei commi 90 e 92, in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

b) già utilizzato con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, in essere alla data di entrata in vigore della presente

legge, e che alla stessa data abbia già espletato attività lavorativa per almeno tre anni, anche non continuativi, nel quinquennio antecedente al 28 settembre 2007, presso la stessa amministrazione, fermo restando quanto previsto dall' articolo 1, commi 529 e 560, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. È comunque escluso dalle procedure di stabilizzazione di cui alla presente lettera il personale di diretta collaborazione degli organi politici presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché il personale a contratto che svolge compiti di insegnamento e di ricerca nelle università e negli enti di ricerca".

Inoltre, in base al precedente comma 90 dello stesso art. 3 (Stabilizzazione di pubblici dipendenti precari e fissazione dei requisiti):

"3. 90. Fermo restando che l'accesso ai ruoli della pubblica amministrazione è comunque subordinato all'espletamento di procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge e fatte salve le procedure di stabilizzazione di cui all'articolo 1, comma 519, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli anni 2008 e 2009:

OMISSIS

b) le amministrazioni regionali e locali possono ammettere alla procedura di stabilizzazione di cui all' articolo 1, comma 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche il personale che consegua i requisiti di anzianità di servizio ivi previsti in virtù di contratti stipulati anteriormente alla data del 28 settembre 2007".

Per il comma 120 dello stesso art. 3 (Assunzione degli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno):

"3. 120. All' articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Eventuali deroghe ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

2001, n. 448, fermi restando i vincoli fissati dal patto di stabilità per l'esercizio in corso, devono comunque assicurare il rispetto delle seguenti ulteriori condizioni:

a) che l'ente abbia rispettato il patto di stabilità nell'ultimo triennio;

b) che il volume complessivo della spesa per il personale in servizio non sia superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

c) che il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente non superi quello determinato per gli enti in condizioni di dissesto»".

Per il comma 8 dell'art. 19 (Assunzioni di personale) della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria 2002, in vigore dal 3 agosto 2008):

"8. A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate".

Nella stessa ottica il comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) ha stabilito che:

"1.557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia" e rivolte, in termini

Corte di Cassazione - copia non ufficiale

di principio, a precisi ed enumerati ambiti prioritari di intervento, non comprendenti la trasformazione dei rapporti da part-time a tempo pieno”.

11. Dalle suesposte considerazioni si desume che:

- 1) per quanto riguarda la questione della giurisdizione, non possono esservi dubbi sulla devoluzione alla giurisdizione del giudice ordinario delle controversie in cui si discute di una prospettata una violazione del suddetto diritto, atteso che una simile violazione riguarda la fase esecutiva del rapporto di lavoro, nella quale vengono in rilievo situazioni giuridiche aventi consistenza di diritto soggettivo, rientranti nella giurisdizione del giudice ordinario. E ciò in applicazione del consolidato indirizzo delle Sezioni Unite, secondo cui, ai sensi dell’art. 63 del d.lgs. 31 marzo 2001, n. 165, sono devolute alla giurisdizione del Giudice ordinario le controversie relative ai rapporti di lavoro contrattualizzati alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni, ancorché vengano in questione atti amministrativi presupposti, costituendo la sopravvivenza della giurisdizione del giudice amministrativo in materia un’ipotesi eccezionale, limitata alle sole controversie relative a “procedure concorsuali” per l’assunzione dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni (art. 63, comma 4, cit.), e restando, anche in questo ambito, esplicitamente attribuite alla giurisdizione ordinaria le controversie inerenti al “diritto all’assunzione”, ai sensi dell’art. 63, comma 1, cit. (Cass. SU 7 luglio 2010, n. 16041; Cass. SU 15 settembre 2010, n. 19552; Cass. SU 7 ottobre 2015, n. 20098);
- 2) in particolare, la lavoratrice ha fatto valere in giudizio l’erronea applicazione della disposizione legislativa che prevede il diritto di precedenza alla trasformazione dei rapporti di lavoro part-

Corte di Cassazione - copia non ufficiale



time in tempo pieno in caso di nuove assunzioni da parte dell'ente datore di lavoro di personale a tempo pieno, ma non ha contestato la scelta della PA di procedere ad assunzioni mediante stabilizzazione (la cui contestazione sarebbe devoluta al giudice amministrativo), né le modalità di svolgimento della procedura (la cui contestazione sarebbe, in ipotesi, devoluta al giudice ordinario);

- 3) la pretesa in concreto azionata dalla Scaranello non può essere configurata come "diritto soggettivo" alla precedenza della trasformazione, ex comma 101 dell'art. 3 cit., in quanto nella specie tale diritto non è mai sorto, data l'assenza dei presupposti che, per legge, ne condizionano la nascita.

### **III – Conclusioni**

12. In sintesi, vanno respinte le censure relative alla questione di giurisdizione – formulate nel primo motivo di ricorso e in parte del secondo – dichiarandosi la giurisdizione del Giudice ordinario.

Poiché in ciò si esaurisce l'esame delle censure di competenza delle Sezioni Unite, gli atti devono quindi essere rimessi, ai sensi dell'art. 142 disp. att. cod. proc. civ., alla Sezione Lavoro della Corte, per l'ulteriore corso, ivi comprese le spese del presente giudizio di cassazione.

P.Q.M.

La Corte, a Sezioni Unite, rigetta il primo motivo di ricorso e parzialmente il secondo motivo, dichiarando la giurisdizione del giudice ordinario. Rimette la causa davanti alla Sezione Lavoro della Corte per l'ulteriore corso, ivi comprese le spese del presente giudizio di cassazione.

Così deciso in Roma, il 24 ottobre 2017.

