

Sentenza 10 ottobre 2026 n. 26566

Composta da:

Dott. CONTE Dario - Consigliere

Dott. MICHELINI Gualtiero - Consigliere

Dott. FEDELE Ileana - Consigliere

Dott. ARMONE Giovanni Maria - Consigliere Rel.

ha pronunciato la seguente

sul ricorso iscritto al n. 16626/2025 R.G. proposto da:

██████ rappresentata e difesa dall'avvocata

contro

COMUNE DI [REDACTED], in persona del Sindaco pro tempore,
rappresentato e difeso dall'avvocata [REDACTED]

avverso la sentenza della Corte d'Appello di Messina n. 5/2025 depositata il 20/01/2025.

Udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 22/09/2026 dal Consigliere Giovanni Maria Armone;

udito il Pubblico Ministero, nella persona del Sostituto Procuratore Generale Olga Pirone, che ha concluso per l'accoglimento del primo motivo di ricorso, con assorbimento del secondo motivo, e per l'inammissibilità del terzo motivo;

udita l'avvocata

FATTI DI CAUSA

1. Con ricorso depositato presso il Tribunale di Barcellona Pozzo di Gotto, [REDACTED] esponeva di essere stata impiegata nell'ambito dei lavori socialmente utili presso il Comune di [REDACTED] dal 1996 al 2001. Aveva, poi, sottoscritto con il Comune di [REDACTED], un primo contratto part-time a tempo determinato per la durata iniziale di dodici mesi, prorogato più volte, e con successivo contratto stipulato nel 2006 l'orario di lavoro era stato adeguato a 24 ore settimanali, mentre il termine era stato prorogato per quattro annualità con scadenza al 31 dicembre 2011.

Deduceva la illegittima apposizione del termine e delle proroghe ai contratti per la violazione del D.Lgs. n. 368 del 2001 e chiedeva dichiararsi la nullità del termine e la conversione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, con condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno per l'illegittima successione dei contratti a termine. Lamentava, inoltre, di aver ricevuto una somma minore rispetto alle ore lavorate.

2. Il giudice di primo grado rigettava le domande, ma la decisione veniva parzialmente riformata dalla Corte d'Appello di Messina che, con sentenza n. 1347 del 2016, riteneva fondate le sole doglianze economiche e condannava il Comune al pagamento in favore della lavoratrice della somma di Euro 9.112,00, oltre accessori, a titolo di differenze retributive.

3. Proposto ricorso per cassazione da entrambe le parti, questa Corte, con ordinanza n. 15026 del 2023, ha accolto il ricorso principale della lavoratrice e rigettato quello incidentale del Comune; ha cassato la sentenza di secondo grado, rinviando alla stessa Corte d'Appello di Messina in diversa composizione.

4. Riassunto il giudizio in sede di rinvio da parte della [REDACTED] la Corte d'Appello di Messina, con sentenza n. 05/2025, pubblicata il 20 gennaio 2025, ha dichiarato cessata la materia del contendere in ordine alla domanda di risarcimento del danno per l'abusiva reiterazione di contratti a termine e ha dato atto del passaggio in giudicato della condanna del Comune al pagamento delle differenze retributive, emessa con la precedente sentenza d'appello.

La cessazione della materia del contendere è stata dichiarata sul presupposto che la ricorrente fosse stata ormai stabilizzata presso il Comune e non residuasse più spazio per decidere sulla domanda risarcitoria, atteso che la stabilizzazione aveva avuto effetto sanante dell'abuso perpetrato.

Per la cassazione della sentenza, la [REDACTED] ha proposto ricorso affidato a tre motivi. Il Comune di [REDACTED] resiste con controricorso.

Entrambe le parti hanno depositato memoria illustrativa.

5. In esito all'adunanza camerale tenutasi in data 5 febbraio 2026, questa Corte, con ordinanza interlocutoria n. 5535 dell'11 marzo 2026, ha disposto il rinvio a nuovo ruolo per la trattazione della causa in pubblica udienza, al fine di approfondire nel contraddittorio delle parti, a seguito della

modifica dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165 del 2001, disposta con l'art. 12, comma 1, del D.L. n. 131 del 2024, convertito in legge n. 166 del 2024, sopravvenuta in epoca successiva alla pronuncia rescindente, due distinte questioni, sollevate d'ufficio dal Collegio, e segnatamente:

stabilire se la novella trovi applicazione ai rapporti pendenti, quale in ipotesi quello in esame, e se del caso a quali condizioni;

stabilire se la novella, omettendo di fare riferimento alla condizione della mancata stabilizzazione, quale invalsa nel diritto vivente, implicitamente la presupponga, ovvero intenda ormai prescindere, per garantire in ogni caso il risarcimento del danno presunto da precarizzazione.

9. Il Pubblico Ministero ha depositato memoria ex art. 378 c.p.c., nella quale ha anticipato le conclusioni ribadite oralmente in udienza.

10. La ricorrente ha depositato memoria incentrata sulle questioni indicate nell'ordinanza interlocutoria.

11. In udienza pubblica, dopo l'intervento del Pubblico Ministero, ut supra, il difensore della ricorrente ha discusso la causa insistendo per l'accoglimento delle conclusioni già rassegnate.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo di ricorso, parte ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360, primo comma, nn. 3, 4 e 5, c.p.c., omessa o insufficiente motivazione per violazione ed errata applicazione dei principi dettati in sede di rinvio dalla Corte di cassazione, nonché per la violazione dell'art. 36 del D.Lgs. n.165 del 2001, delle clausole 4 e 5 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP allegato alla direttiva n.1999/70/CE e dell'art. 12 della legge n. 196 del 1997, con riferimento alla ritenuta idoneità della stabilizzazione ad assorbire il danno, 115 e 116 c.p.c. per la mancata considerazione di fatti ai fini del giudizio.

Con il secondo motivo di ricorso, parte ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360, primo comma, nn. 3, 4 e 5, c.p.c., la violazione degli artt. 392, 394, 84, 112 c.p.c., per omessa pronuncia con riferimento alla richiesta di pagamento delle differenze retributive e contributive e con riferimento alle domande di cui ai nn. 3, 5, 6, 7, 8 del ricorso introduttivo di primo grado, nonché per violazione del principio di non discriminazione di cui alla citata clausola 4 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP allegato alla direttiva n.1999/70/CE e dell'art. 7 del CCNL Enti Locali integrativo del 14 settembre 2000.

Con il terzo motivo di ricorso, parte ricorrente denuncia, ai sensi dell'art. 360, primo comma, n. 5, l'illegittimità della motivazione nonché la violazione ed errata interpretazione dell'art. 36 del D.Lgs. n.165 del 2001, delle clausole 4 e 5 dell'accordo quadro CES, UNICE e CEEP allegato alla direttiva n.1999/70/CE e dell'art. 12 della legge n. 196 del 1997.

2. Come evidenziato nell'ordinanza interlocutoria, il primo motivo pone in discussione l'idoneità dell'intervenuta stabilizzazione a neutralizzare la pretesa al risarcimento del cd. "danno comunitario" o "danno da precarizzazione presunto" nei termini invalsi nel diritto vivente a seguito di Cass. Sez. U. n. 5072 del 2016 ed alle condizioni formulate nella pronuncia rescindente, quali mutate in particolare dall'orientamento giurisprudenziale che fa capo a Cass. Sez. L, 17/07/2020, n. 15353, e che è stato più volte ribadito (v. Cass. Sez. L, 27/05/2021, n. 14815; Cass. Sez. L, 26/07/2022, n. 23373), secondo cui, nell'ipotesi di illegittima reiterazione di contratti a termine, la successiva immissione in ruolo del lavoratore costituisce (comunque) misura sanzionatoria idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'illecito a (mera) condizione che essa avvenga nei ruoli dell'ente che ha commesso l'abuso e che si ponga con esso in rapporto di diretta derivazione causale.

Come pure sottolineato nell'ordinanza interlocutoria, dopo la pubblicazione della pronuncia rescindente l'art. 12, comma 1, del D.L. 16 settembre 2024, n. 131, convertito con modificazioni in legge 14 novembre 2024, n. 166, è intervenuto a prevedere che: "(a)ll'articolo 36, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, il terzo, il quarto e il quinto periodo sono sostituiti dal seguente: Nella specifica ipotesi di danno conseguente all'abuso nell'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, fatta salva la facoltà per il lavoratore di provare il maggior danno, il giudice stabilisce un'indennità nella misura compresa tra un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo alla gravità della violazione anche in rapporto al numero dei contratti in successione intervenuti tra le parti e alla durata complessiva del rapporto".

La norma sopravvenuta impone di considerarne l'applicabilità anche nel giudizio di rinvio, in conformità al consolidato indirizzo di questa Corte, secondo cui l'efficacia vincolante della sentenza di cassazione con rinvio presuppone il permanere della disciplina in base alla quale è stato enunciato il principio di diritto, e pertanto viene meno allorché quella normativa sia stata successivamente abrogata, modificata o sostituita per effetto di *ius superveniens* (v., in particolare, Cass. Sez. 6-L, 04/02/2015, n. 1995, con specifico riferimento alla determinazione delle conseguenze economiche della nullità del termine apposto ad un contratto di lavoro in base ai criteri di cui alla sopravvenuta legge 4 novembre 2010, n. 183, art. 32, commi 5, 6 e 7; in senso conforme, più in generale, fra altre, Cass. Sez. 5, 24/12/2024, n. 34382).

Di conseguenza, già il giudice del rinvio avrebbe dovuto interrogarsi, d'ufficio, sull'incidenza e sull'applicabilità dell'intervenuta modifica dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165 del 2001.

2.1. Va, dunque, esaminata la prima questione sollevata nell'ordinanza interlocutoria, vale a dire l'applicabilità della nuova disciplina alle controversie pendenti, in difetto di una specifica disciplina transitoria, a differenza, ad esempio, della scelta operata dal legislatore proprio con l'introduzione dell'indennità ex art. 32, comma 5, della legge n. 183 del 2010, corredata da apposita previsione, che ne sanciva espressamente l'applicazione a tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della legge (art. 32, comma 7, della legge n. 183 del 2010).

Sul punto, il Collegio ritiene di dare continuità all'interpretazione già adottata da questa Sezione circa l'applicazione dello *ius superveniens* anche ai giudizi in corso, in assenza di norme transitorie contrarie (Cass. Sez. L, 11/03/2026, n. 5538, Cass. Sez. L, 17/03/2026, n. 6221, e altre, di conferma

delle decisioni con cui la Corte territoriale, quale giudice del rinvio, aveva proceduto alla liquidazione del danno da illegittima reiterazione del termine in base ai parametri aggiornati, contenuti nella norma nel frattempo sopravvenuta).

Va qui aggiunto che, con la modifica in esame, il legislatore ha provveduto a normare i criteri di liquidazione esclusivamente nella "specifica ipotesi di danno conseguente all'abuso nell'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato", in tal modo disciplinando espressamente un ambito che, fino a quel momento, era stato sostanzialmente regolato dalla elaborazione giurisprudenziale sul cd. "danno comunitario" (su cui ci si soffermerà infra, in relazione all'ulteriore quesito sollevato con l'ordinanza interlocutoria); pertanto, una volta intervenuta la novella, in assenza di disposizione transitoria, il regime risarcitorio legale deve trovare applicazione in tutte le situazioni ancora pendenti, con il limite del giudicato interno.

Nella specie, la questione della liquidazione del danno è ancora sub iudice, come emerge all'evidenza dalla pronuncia rescindente, che aveva demandato alla Corte d'Appello di Messina anche l'accertamento sull'eventuale efficacia riparatoria della intervenuta stabilizzazione, in base alle specifiche caratteristiche della procedura all'esito della quale era avvenuta l'immissione in ruolo.

2.2. Risolta in senso affermativo la questione in ordine all'applicabilità al presente giudizio della novella, occorre interrogarsi circa l'ulteriore quesito prospettato nell'ordinanza interlocutoria, i.e. la perdurante possibilità di valorizzare l'intervenuta stabilizzazione in chiave soddisfattiva rispetto all'abusiva reiterazione del termine, a fronte della espressa previsione della norma nel frattempo sopravvenuta.

2.3. Occorre qui richiamare sinteticamente l'evoluzione giurisprudenziale sul cd. "danno comunitario".

Il dato di partenza è senz'altro rappresentato dal divieto di conversione del rapporto a tempo indeterminato, quale postulato che condiziona ed orienta in maniera significativamente diversa il lavoro pubblico da quello privato e la cui legittimità è stata ripetutamente scrutinata, sia quanto ai parametri costituzionali (Corte cost., 27 marzo 2003, n. 89, con orientamento ribadito in successive pronunce, circa la preminenza da attribuire al principio del concorso di cui all'art. 97 Cost.: Corte cost., 20 gennaio 2004, n. 34, 10 maggio 2005, n. 190, 12 maggio 2017, n. 110, 19 maggio 2017, n. 113, 6 dicembre 2017, n. 251, 2 marzo 2018, n. 40) che ai vincoli derivanti dalla direttiva 1999/70/CE in materia, nel dialogo sviluppatosi fra la Corte Suprema nazionale (fra altre, Cass. Sez. L, 24/02/2005, n. 3833; Cass. Sez. L, 15/06/2010, n. 14350; Cass. Sez. L, 30/12/2021, n. 42004, secondo cui la regola iuris del divieto di conversione, non risiede esclusivamente nel rispetto delle regole del pubblico concorso, ma anche nel principio cardine del buon andamento della P.A. e nelle esigenze di contenimento, controllo e razionalizzazione della spesa pubblica) e la Corte di giustizia UE (CGUE, 7 settembre 2006, C-53/04, Marrosu e Sardino e CGUE, 1 ottobre 2010, C-3/10, Affatato, secondo cui la direttiva e l'accordo quadro non ostano ad una normativa interna che escluda la conversione del rapporto purché le autorità nazionali prevedano misure adeguate a prevenire gli abusi, vale a dire misure non solo proporzionate bensì sufficientemente effettive e dissuasive per garantire la piena efficacia delle norme adottate in attuazione dell'accordo quadro).

È noto che, proprio per effetto delle sollecitazioni provenienti dalla Corte europea (CGUE, 12 dicembre 2013, C-50/13, Papalia; CGUE, 26 novembre 2014, C-22/13, da C-61/13 a C-63/13 e C-418/13, Mascolo e altri), in ordine alla necessità per le autorità nazionali di adottare misure non solo proporzionate, ma anche sufficientemente energiche e dissuasive, eventualmente anche sul piano della agevolazione probatoria per il riconoscimento del risarcimento del danno, questa Corte, con pronuncia resa a Sezioni Unite (Cass. Sez. U, 15/03/2016, n. 5072), nel confermare la tenuta costituzionale del divieto di conversione ex art. 36 D.Lgs. n. 165 del 2001 (ribadita pure dalla Corte costituzionale con la sentenza n. 248 del 27 dicembre 2018) ha escluso espressamente che il danno risarcibile ex art. 36, comma 5, D.Lgs. n. 165 del 2001, possa consistere nella perdita del posto di lavoro a tempo indeterminato, consistendo piuttosto nella perdita di chance, da far valere secondo la regola generale della responsabilità contrattuale posta dall'art. 1223 c.c. Tuttavia, per l'ipotesi di abusiva reiterazione del termine, quale illegittimità direttamente contemplata dalla clausola 5 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato allegato alla direttiva 1999/70/CE, è stata adottata un'interpretazione adeguatrice della norma, individuando, come parametro idoneo a colmare il deficit di tutela stigmatizzato dai giudici europei, la fattispecie omogenea di cui all'art. 32, comma 5, legge n. 183 del 2010, che concerne il risarcimento del danno in caso di illegittima apposizione del termine, quale misura con portata sanzionatoria (e qualificabile come "danno comunitario") che esonera il lavoratore dalla prova del danno subito, determinato tra un minimo ed un massimo, salva la prova del maggior pregiudizio sofferto.

Sulla conformità della tutela - siccome delineata dalle Sezioni Unite - ai principi di equivalenza ed effettività più volte indicati dalla giurisprudenza europea si è espressa la stessa Corte di giustizia UE, escludendo, in virtù dei richiami ai propri precedenti, che la clausola 5 dell'accordo quadro imponga allo Stato membro di riconoscere ai lavoratori del settore pubblico un'indennità destinata a compensare la mancata trasformazione, senza poter comparare, sul piano del principio di equivalenza, le sanzioni previste dal legislatore nazionale a carico del datore privato rispetto a quelle stabilite per il datore pubblico, in quanto "tali misure hanno ad oggetto l'esercizio dei doveri conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione", mentre il predetto principio postula che "gli individui che fanno valere i diritti conferiti dall'ordinamento giuridico dell'Unione non devono essere svantaggiati rispetto a quelli che fanno valere diritti di natura meramente interna" (CGUE, 7 marzo 2018, C-494/16, [REDACTED]).

2.4. La portata del "danno comunitario" è stata, quindi, precisata da questa Sezione con successive decisioni, che hanno contribuito a delineare questa peculiare figura risarcitoria di elaborazione prettamente giurisprudenziale.

In ordine all'ambito di applicazione, secondo l'indirizzo già aperto dalle Sezioni Unite, solo nell'ipotesi di abusiva reiterazione di contratti a termine trovano applicazione i principi in tema di "danno comunitario", mentre l'isolata violazione ricade negli schemi ordinari della responsabilità civile ex art. 1223 c.c. (Cass. Sez. 6-L, 20 luglio 2018, n. 19454; in senso conforme, Cass. Sez. L, 11 febbraio 2021, n. 3558). Tuttavia, rientra nella sfera di applicazione della direttiva anche l'ipotesi dell'unico contratto seguito da proroga, cosicché, ove l'abuso sia riconducibile a tale fattispecie, dovrà

darsi luogo al risarcimento secondo le caratteristiche proprie del danno eurounitario (Cass. Sez. L, 4 febbraio 2020, n. 2534).

2.5. I criteri di liquidazione del "danno comunitario" hanno trovato una peculiare applicazione nel contenzioso relativo al cd. "precariato scolastico", nel cui ambito, muovendosi nel solco tracciato dalla Corte costituzionale (Corte cost. 20 luglio 2016, n. 187), questa Corte ha ritenuto misura idonea a sanzionare debitamente l'abuso la stabilizzazione prevista nella legge n. 107 del 2015 per il personale docente nonché l'immissione in ruolo acquisita da docenti e personale ATA attraverso l'operare dei pregressi strumenti selettivi-concorsuali, salva la prova del danno ulteriore (per tutte, Cass. Sez. L, 07/11/2016, n. 22552; conforme, fra molte, Cass. Sez. L, 12 febbraio 2020, n. 3472). Tale interpretazione è stata positivamente vagliata anche dalla Corte europea, che ha, tuttavia, posto l'accento sulle caratteristiche dell'accesso in ruolo, che, fra l'altro, non deve essere né incerto, né imprevedibile, né aleatorio (CGUE, 8 maggio 2019, C-494/17, Rossato contro Conservatorio di Musica F.A. Bonporti).

2.6. In tale ottica, la portata del principio della valenza satisfattiva della stabilizzazione, esteso anche al di fuori del settore scolastico (fra altre, Cass. Sez. L, 3 luglio 2017, n. 16336), è stata progressivamente affinata, precisando, in particolare, che la successiva immissione in ruolo è misura sanzionatoria idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'abuso solo se ricollegabile alla successione dei contratti a termine con rapporto di causa-effetto, il che si verifica quando l'assunzione a tempo indeterminato avvenga o in forza di specifiche previsioni legislative di stabilizzazione del personale precario vittima dell'abuso o attraverso percorsi espressamente riservati a detto personale e non già perché semplicemente agevolata dall'esperienza maturata nelle precedenti assunzioni a termine (Cass. Sez. L, 17 luglio 2020, n. 15353; conforme, Cass. Sez. L, 27 maggio 2021, n. 14815). Nella stessa linea, è stata ritenuta non idonea a reintegrare le conseguenze pregiudizievoli dell'illecito - e, pertanto, non esclude il diritto del lavoratore al risarcimento del danno - la successiva offerta di immissione in ruolo del lavoratore, che intervenga solo dopo che questi è stato assunto a tempo indeterminato da altra pubblica amministrazione e senza alcuna connessione con la successione dei contratti a termine (Cass. Sez. L, 3 ottobre 2023, n. 27882).

2.7. In tale quadro, e, più specificamente, a seguito della procedura d'infrazione n. 2014/4231, con la quale la Commissione europea ha ritenuto che la normativa nazionale non previene né sanziona in misura sufficiente l'utilizzo abusivo di una successione di contratti a tempo determinato con particolare riferimento a diverse categorie di lavoratori del settore pubblico (tra cui insegnanti e personale amministrativo, tecnico e ausiliario della scuola pubblica, operatori sanitari, lavoratori del settore dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica e del settore operistico, personale degli istituti pubblici di ricerca, lavoratori forestali e volontari dei vigili del fuoco nazionali, anche perché alcuni di questi lavoratori avrebbero pure condizioni discriminatorie rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, in contrasto con il diritto dell'Unione), è intervenuto il legislatore con la novella in esame.

2.8. Così ricostruita la genesi della norma, si deve concludere che la nuova formulazione dell'art. 36 D.Lgs. 165 del 2001 è chiaramente indirizzata ad assicurare la conformità del diritto interno a quello unionale, che, se non impone la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, esige comunque l'adozione di misure adeguate, effettive e sufficientemente dissuasive. Infatti, l'attuale versione dell'art. 36, comma 5, mantiene immutata l'opzione di fondo incentrata sulla tutela risarcitoria del lavoratore, ma, rispetto alla specifica ipotesi di danno conseguente all'abuso nell'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, quale fattispecie rientrante nell'ambito di applicazione della direttiva, provvede a fornire direttamente i parametri per la liquidazione dell'indennità, fatta salva la facoltà per il lavoratore di provare il maggior danno.

In questo senso, l'intervento del legislatore si pone sulla linea aperta dalle Sezioni Unite di questa Corte in ordine alla elaborazione del "danno comunitario", configurando una specifica ipotesi di risarcimento. Pertanto, sia l'ambito di applicazione, ristretto alle ipotesi di abuso del termine che ricadono nella sfera di applicazione della direttiva comunitaria, sia l'agevolazione probatoria per il lavoratore, a cui sarà corrisposta un'indennità variabile da un minimo ad un massimo, ricalcano le caratteristiche del danno comunitario, anche per la possibilità per il lavoratore di provare il danno ulteriore, sotto il profilo della perdita di chance.

Di conseguenza, fuoriesce dall'ambito di applicazione della nuova norma il primo e unico contratto a termine illegittimo, mentre vi rientra, in coerenza con la finalità di repressione dell'abusiva successione di contratti, la proroga.

2.9. È stata, invece, modificata l'entità del range entro cui liquidare l'indennità, praticamente raddoppiata, ed il trattamento economico cui parametrare la liquidazione, già riferito all'ultima retribuzione globale di fatto, in base all'art. 32 della legge n. 183 del 2010, ed ora rapportato all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, secondo la formula già adottata nell'art. 2 D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 e ripresa nell'art. 63, comma 2, D.Lgs. n. 165 del 2001, modificato dal D.Lgs. n. 75 del 2017, in ordine alle conseguenze del licenziamento illegittimo nel lavoro pubblico.

L'ulteriore modifica di rilievo attiene ai criteri da utilizzare per la liquidazione dell'indennità all'interno del limite minimo e massimo, espressamente riferiti alla gravità della violazione anche in rapporto al numero dei contratti in successione intervenuti tra le parti e alla durata complessiva del rapporto (anche sul punto, in linea con l'interpretazione espressa da questa Corte: fra altre, Cass. Sez. L, 12/04/2017, n. 9402), invece che ai criteri indicati nell'art. 8 della legge n. 604 del 1966, siccome richiamati dall'art. 32 della legge n. 183 del 2010.

3. Così ricostruita la genesi, identificata la ratio ed approfondito il precipuo contenuto della novella in esame, ritiene il Collegio che la riformulazione dell'art. 36, comma 5, D.Lgs. n. 165 del 2001, operata con il D.L. n. 131 del 2024, cit., valga ad assicurare in tutti i casi di danno conseguente all'abusivo ricorso al termine un'adeguata misura risarcitoria, nei termini espressamente ivi disciplinati.

Depone in questo senso, in primo luogo, il tenore letterale della norma, che si esprime in termini prescrittivi ("il giudice stabilisce un'indennità"), senza formulare riserve che lascino margini per escludere la liquidazione nei casi di intervenuta stabilizzazione.

Nello stesso senso milita il significativo silenzio serbato sul punto dal legislatore, che, ben consapevole dell'elaborazione giurisprudenziale in materia, tanto da averla sostanzialmente codificata, financo nella indicazione dei criteri per la liquidazione del danno, non ha ritenuto di far alcun riferimento all'eventuale incidenza della sopravvenuta immissione in ruolo, neppure nei lavoratori preparatori.

Occorre, dunque, concludere che l'intervento normativo, volto a corrispondere alle sollecitazioni provenienti dalla Commissione europea e dalla CGUE, abbia inteso garantire la conformità dell'ordinamento interno a quello unionale attraverso la predisposizione di una apposita misura risarcitoria, ritenuta proporzionata ed effettiva per sanzionare il ricorso abusivo a plurimi contratti di lavoro a tempo determinato, a prescindere dalla possibilità per l'interessato di accedere alla cd. stabilizzazione. È dunque venuta meno la ragione stessa dell'interpretazione "adequatrice" che ha dato origine al "danno comunitario" siccome inizialmente configurato dalle Sezioni Unite e successivamente elaborato da questa Sezione, dal momento che alla "regola pretoria" in base alla quale si è sinora stimata la conformità dell'ordinamento interno è subentrata la specifica disposizione normativa che rappresenta, ormai, il nuovo parametro di riferimento della disciplina.

3.1. Né potrebbe superarsi tale conclusione sul rilievo che la stabilizzazione valga ad escludere la stessa configurabilità del danno, così precludendo l'applicazione della nuova disposizione, che troverebbe spazio solo nei residui casi in cui non risulti sanato il danno da abusiva reiterazione.

Va, infatti, precisato che l'orientamento giurisprudenziale sull'efficacia satisfattiva della stabilizzazione si fonda sostanzialmente sull'assunto che la trasformazione, se automatica e finalizzata a superare il precariato, può essere assimilata alla conversione e ricondotta ad una delle misure previste dalla clausola 5 dell'accordo quadro, senza necessità di ricorrere all'interpretazione adeguatrice sull'agevolazione probatoria per riconoscere il danno da abusiva reiterazione.

In proposito, vanno sinteticamente richiamate le considerazioni esposte in alcuni specifici precedenti (Cass. Sez. 6-L, 07/11/2022, n. 32715; Cass. Sez. L, 04/08/2022, n. 24286), secondo cui il principio di diritto enunciato dalle Sezioni Unite nella sentenza n. 5072 del 2016 è applicabile nei soli casi in cui venga in rilievo la violazione del diritto dell'Unione e l'agevolazione probatoria per il riconoscimento del risarcimento sia necessaria per adeguare l'ordinamento interno a quello eurounitario, sicché allorquando si sia in presenza di una misura equivalente alla conversione, di per sé sufficiente ad assicurare il rispetto della clausola 5 dell'accordo quadro, torna ad espandersi la regola generale, immanente nel nostro ordinamento, in base alla quale il danno deve essere allegato e provato da chi assume di averlo subito. Proprio in quest'ottica tale orientamento ha trovato conferma nella giurisprudenza della Corte di giustizia UE (C-494/2017, Rossato, 39, cit.), la quale ha evidenziato che "come emerge dalla clausola 5, punto 2, dell'accordo quadro, gli Stati membri hanno la facoltà, nell'ambito delle misure volte a prevenire il ricorso abusivo a una successione di contratti di lavoro a tempo determinato, di trasformare i rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, dato che la stabilità dell'impiego derivante da questi ultimi costituisce

l'elemento portante della tutela dei lavoratori", senza la necessità di prevedere un cumulo di misure (p. 41) ovvero il risarcimento integrale del danno subito o, ancora, il versamento di danni punitivi (p. 42). In base a tale fondamento, nei richiamati precedenti è stato chiarito che la stabilizzazione non può essere ritenuta misura equivalente al risarcimento del danno (tanto che le stesse Sezioni Unite del 2016 hanno espressamente affermato che il danno non coincide con la perdita del posto di lavoro) per essere piuttosto misura equivalente alla conversione del rapporto, sufficiente ad assicurare il rispetto della clausola 5 dell'accordo quadro, esimendo il giudice nazionale dal ricorso alla interpretazione adeguatrice.

Pertanto, anche sotto questo profilo, l'intervenuta modifica dell'art. 36 vale a disciplinare direttamente la fattispecie, subentrando alla elaborazione giurisprudenziale con la previsione della misura risarcitoria, cui l'eventuale intervenuta stabilizzazione si affianca senza sostituirla. Il potenziale cumulo di misure non è imposto, come ribadito dalla Corte di giustizia UE, ma neppure, ovviamente, precluso (tanto che è di norma previsto per i rapporti di lavoro privato), e depone, semmai, nel senso della volontà del legislatore di rendere più incisivo ed effettivo il divieto di reiterazione abusiva, in linea con la ratio e la genesi della novella in esame.

Sotto questo profilo, l'eventuale stabilizzazione può essere presa in considerazione nella liquidazione dell'indennità fra il minimo ed il massimo, unitamente ai criteri normativamente previsti, ove effettivamente la conversione possa ritenersi misura direttamente ricollegata all'abuso, nei termini già precisati da questa Corte con l'orientamento cui, solo a questi limitati fini, può continuare ad essere dato seguito.

4. Per quanto sinora osservato, va accolto il primo motivo, nei termini dianzi chiariti, dovendosi affermare, in relazione alle questioni sollevate con l'ordinanza interlocutoria, i seguenti principi di diritto: l'art. 36, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001, siccome modificato dall'art. 12 del D.L. n. 131 del 2024, conv. con modif. dalla legge n. 166 del 2024, si applica, quale *ius superveniens*, alle controversie pendenti ed anche nel giudizio di rinvio, ancorché la relativa disciplina sia destinata ad incidere sul principio di diritto pronunciato nella decisione rescindente, salvo il giudicato interno;

a seguito della modifica dell'art. 36, comma 5, del D.Lgs. n. 165 del 2001, disposta con l'art. 12 del D.L. n. 131 del 2024, conv. con modif. dalla legge n. 166 del 2024, nella specifica ipotesi di danno conseguente all'abuso nell'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, l'eventuale misura della conversione del rapporto a tempo indeterminato si affianca ma non sostituisce la misura risarcitoria, da liquidare in base alle previsioni contenute nella nuova disposizione, tenuto conto, ove del caso, dell'eventuale sopravvenuta stabilizzazione, se direttamente ricollegata all'abuso.

5. Rimangono a questo punto assorbite, in punto di riconoscimento del diritto al risarcimento, come sopra precisato, le ulteriori argomentazioni svolte in ordine alle caratteristiche dell'immissione in ruolo, che, potranno, ove del caso, essere tenute in considerazione dal giudice del rinvio in sede di liquidazione del danno.

Inoltre, l'accoglimento, per quanto di ragione, del primo motivo, determina anche l'assorbimento del terzo motivo, relativo al riconoscimento del maggior danno, rivendicato dal lavoratore in termini di perdita di chance e altro, quale posta ricompresa nella liquidazione del danno ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 36 novellato, come sopra ampiamente osservato, e che andrà esaminata dal giudice del rinvio.

6. Rimane, invece, da esaminare il secondo motivo, non assorbito in quanto relativo alla rivendicazione delle differenze retributive in base alla clausola 4, sul principio di non discriminazione, e non già inerente alla clausola 5, sulla prevenzione degli abusi, dell'accordo quadro allegato alla direttiva.

6.1. La ricorrente assume che il giudice del rinvio fosse tenuto ad esaminare e pronunciarsi su tutte le domande avanzate nei gradi di merito, ancorché le specifiche conclusioni non fossero state espressamente riportate o richiamate nell'atto di riassunzione, citando alcuni precedenti di questa Corte.

In particolare, si invoca il principio espresso da Cass. Sez. 2, 03/05/2024, n. 12065, secondo cui, nel giudizio di rinvio prosecutorio, la riassunzione, anche ad opera di una sola delle parti, ponendo le stesse nella medesima posizione originaria, impone al giudice del rinvio di decidere la controversia sulla base delle conclusioni già formulate nelle precedenti fasi di merito, sicché, fatta salva l'ipotesi di un eventuale giudicato interno, egli è chiamato, anche nella contumacia di una delle parti, a pronunciarsi su tutte le domande ed eccezioni di merito a suo tempo proposte, a prescindere dalla loro formale ed espressa riproposizione.

Il rilievo difensivo si fonda, in buona sostanza, sulla considerazione per cui, se addirittura la contumacia obbliga il giudice del rinvio a pronunciarsi sulle richieste già formulate, a maggior ragione l'eventuale mancata riproposizione non può esimere lo stesso giudicante dal prendere in considerazione tutte le domande avanzate in precedenza.

6.2. La censura, nei termini formulati, non può trovare accoglimento.

Senza necessità di pronunciarsi sullo specifico contrasto sotteso al precedente citato dalla difesa del ricorrente, ci si limita qui ad evidenziare come, in quella stessa sentenza, si faccia salvo il caso in cui, nel giudizio di rinvio, la modifica in senso riduttivo delle conclusioni in sede di rinvio, in maniera tale da evidenziare l'incompatibilità con alcune di quelle ab origine avanzate, rende inammissibile l'esame d'ufficio di tali questioni, in quanto ormai espunte dal dibattito processuale. Questa impostazione sottende evidentemente che vi sia stata una costituzione e siano state prese delle conclusioni incompatibili con quelle prese in passato, così deducendo una rinuncia implicita dal tipo di richieste espressamente formulate.

A tale ipotesi occorre ricondurre il caso in esame, nel quale, per come emerge dalla sentenza impugnata, con il ricorso in riassunzione è stata chiesta unicamente la condanna del Comune convenuto al risarcimento del danno ex art. 36 del D.Lgs. n. 165 del 2001 nella misura massima

consentita dall'art. 32 della legge n. 183 del 2010, mentre le ulteriori domande sono state riproposte solo con le note conclusive. Pertanto, non ricorre un caso in cui, semplicemente, le conclusioni non state richiamate ovvero riportate, bensì un'espressa limitazione delle originarie domande al solo riconoscimento del danno da illegittima apposizione del termine, dovendosi così dedurre la volontà di restringere a tale aspetto l'ambito della cognizione del giudice del rinvio.

6.3. Tale conclusione risulta avvalorata dalla diretta disamina dell'atto di riassunzione - che la Corte può consultare in relazione allo specifico vizio di natura processuale dedotto - e nel quale viene dibattuta unicamente la questione relativa al risarcimento del danno comunitario ed alla valenza, soddisfattiva o meno, della intervenuta stabilizzazione. E tale limitazione risulta ancor più significativa, nel senso di implicita rinuncia alle ulteriori domande (rientrante nei poteri conferiti al difensore già in sede di procura speciale rilasciata per il precedente giudizio in cassazione, depositata agli atti), ove la stessa venga valutata nel contesto della pronuncia rescindente, nella quale, come pure sottolineato dalla sentenza impugnata, si evidenziava espressamente che le questioni non esaminate perché ritenute assorbite avrebbero dovuto essere riproposte nel giudizio di rinvio.

Ne consegue che, correttamente, la domanda di riconoscimento delle differenze retributive non è stata esaminata, a nulla rilevando la sua riproposizione solo nelle note conclusive, attesa, fra l'altro, la specialità del rito lavoristico, e tenuto anche conto del rinvio operato dall'art. 394, primo comma, c.p.c., alle disposizioni sul giudizio di appello, e, quindi, all'art. 346 c.p.c.

7. In sintesi, va accolto il primo motivo di ricorso nei sensi di cui in motivazione, assorbito il terzo e disatteso il secondo, e cassata di conseguenza la sentenza impugnata, con rinvio alla Corte d'Appello di Catania, anche per la regolazione delle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo di ricorso nei termini di cui in motivazione, assorbito il terzo e disatteso il secondo, cassa la sentenza impugnata in relazione al motivo accolto e rinvia alla Corte d'Appello di Catania, cui demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, nella pubblica udienza del 22 settembre 2026.

Depositata in Cancelleria il 10 ottobre 2026.