



Rg 94/2020

CORTE DI APPELLO DI BARI
- SEZIONE LAVORO -
REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte di appello di Bari – Sezione per le controversie in materia di lavoro, previdenza e assistenza – composta dai Magistrati:

dott.ssa VITTORIA ORLANDO

Presidente

dott.ssa MANUELA SARACINO

Consigliere

dott.ssa ISABELLA CALIA

Consigliere relatore

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 11 Ruolo Generale dell'anno 2020 vertente

tra

COMUNE DI

rappr. e dif. dall'avv. [redacted]

-Appellante-

e

rappr. e dif. dall'avv. Lucia Martino

-Appellato-

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 06.06.2018, l'appellato in epigrafe indicato conveniva dinanzi al Tribunale di Foggia in funzione di giudice del lavoro il Comune di [redacted], chiedendo al giudice adito di pronunciarsi sulle seguenti conclusioni: *“a) accertare e dichiarare, per tutti i motivi di cui alla narrativa del presente atto, il diritto del Sig. [redacted], a decorrere dall'1.3.2018 (o dalla diversa data che sarà determinata in corso di causa), alla trasformazione del rapporto di lavoro alle dipendenze del Comune di [redacted] da rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato part-time a rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, con profilo professionale di Agente di P.M. – Cat. C1 (attuale p.e. C2), C.C.N.L. Comparto Regioni – Autonomie Locali;*

di età già programmati con decorrenza dal 01.07.2016 e dal 01.09.2018; 6) che nessun ostacolo alla trasformazione del rapporto lavorativo poteva derivare dalla circostanza che il passaggio nei ruoli del Comune di _____ fosse avvenuto a seguito di mobilità esterna, integrando quest'ultima, secondo il costante orientamento della giurisprudenza di legittimità, una mera modificazione soggettiva e consensuale del rapporto e, dunque, una cessione del contratto di lavoro; 7) che di conseguenza, contrariamente a quanto affermato dal resistente, il proprio rapporto di lavoro non poteva considerarsi inizialmente instaurato a tempo parziale, rilevando l'originaria assunzione con contratto full-time alle dipendenze del Comune di _____, trasformata in part-time a seguito del trasferimento per mobilità presso l'ente convenuto, senza soluzione di continuità, e non essendo previste nell'avviso da quest'ultimo indette disposizioni derogatorie rispetto a quelle legislative e contrattuali afferenti ai tempi di permanenza del lavoratore in posizione part-time, integranti, secondo il parere reso in un caso analogo dall'ARAN, una disciplina generale da applicare in favore di qualunque lavoratore che abbia trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale; 8) che irrilevante doveva intendersi la mancata previsione nella Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2016-2018 della possibilità di trasformare i posti di Agente P.M. da part-time in full-time, avendo la Corte dei Conti chiarito che la procedura di mobilità non determina, a livello di comparto pubblico, un aumento complessivo della spesa di personale, sicché essa non incide in alcun modo sulle capacità assunzionali e finanziarie degli enti; 9) che i limiti di spesa per il personale introdotti dalle leggi finanziarie degli ultimi anni incidevano unicamente sulla componente discrezionale della spesa, laddove, invece, l'atto con cui si provvedeva alla trasformazione doveva considerarsi un atto vincolato, in quanto posto in essere in adempimento di un obbligo derivante dalla modifica del contenuto prestazionale del contratto individuale di lavoro, cui corrispondeva il diritto del lavoratore, una volta accertata la ricorrenza dei presupposti di legge, alla reversibilità della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, sottratto alla discrezionalità dell'Amministrazione, la quale non poteva differirne autoritativamente il soddisfacimento, salva una diversa e specifica disposizione contrattuale o legislativa.

Costitutosi in giudizio, il Comune di _____ eccepiva in via preliminare l'inammissibilità e/o improcedibilità del ricorso in ragione sia della sottoscrizione da parte dell'istante di un nuovo contratto di lavoro individuale alle dipendenze dell'ente locale, sia dell'assenza nella propria dotazione organica di posti vacanti di agenti di Polizia Municipale a tempo pieno e indeterminato, e deduceva nel merito l'inammissibilità e/o infondatezza della domanda, di cui chiedeva l'integrale rigetto, spettando al datore di lavoro di destinazione la gestione dell'intero rapporto di lavoro e, in particolare, l'inquadramento contrattuale del personale sulla base della

previsione di spesa e del fabbisogno di personale, che nel caso di specie, con riguardo al triennio 2016-2018 e al posto di Agente della P.M., non prevedeva alcuna trasformazione del rapporto lavorativo da tempo parziale a tempo pieno, applicandosi la disciplina di cui all'art. 6, comma 4, D.L. n. 79/1997, convertito in L. n. 140/1997, unicamente alle ipotesi in cui il dipendente, originariamente assunto full-time, avesse in seguito richiesto volontariamente il passaggio del rapporto in part-time e configurando il CCNL di comparto del 14.09.2000 la trasformazione a tempo pieno del rapporto lavorativo come mera possibilità e non certo come obbligo della P.A., peraltro realizzabile solo dopo che sia trascorso almeno un triennio dall'assunzione.

Con sentenza n. 1000 pubblicata in data 26.11.2019 il Tribunale ha accolto il ricorso, statuendo il diritto del lavoratore alla trasformazione del rapporto da part-time a full-time a far data dal 01.03.2018, in applicazione dell'art. 6, comma 4, D.L. n. 79/1979, convertito in L. n. 140/1997, non integrando la mobilità esterna un'ipotesi di assunzione del personale bensì solo il suo trasferimento presso altro ente con il consenso dell'amministrazione di appartenenza e ricorrendo la condizione prevista dall'art. 4, comma 14, del CCNL di Comparto, ossia una disponibilità nella dotazione organica presso il Comune di destinazione, da quest'ultimo non contestata e, peraltro, oggetto di riscontro documentale.

Avverso tale pronuncia ha proposto appello il Comune di [redacted] chiedendo che in riforma della stessa la domanda del lavoratore sia integralmente rigettata, con vittoria di spese e competenze professionali del doppio grado di giudizio.

Ha resistito il dipendente, depositando apposita memoria con cui ha richiesto il rigetto del gravame, con ogni conseguente determinazione in ordine alle spese di lite.

Acquisiti i documenti prodotti dalle parti e il fascicolo d'ufficio relativo al primo grado di giudizio, nonché inutilmente tentata la conciliazione, all'esito della discussione orale svolta all'udienza del 20.04.2023 la causa è stata decisa come da dispositivo in calce trascritto.

L'appello è infondato, dovendosi confermare la sentenza impugnata.

Con un primo motivo di gravame l'appellante censura il *decisum* di primo grado nella parte in cui, disattendendo la tesi difensiva dell'ente, ha ritenuto che il contratto stipulato dal ricorrente a seguito di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 TUIPI non sia un negozio completamente nuovo bensì una prosecuzione del rapporto lavorativo già in essere con il Comune di [redacted] il quale da full-time si sarebbe trasformato in part-time, con conseguente diritto del dipendente a ottenere, in applicazione dell'art. 6, comma 4, D.L. n. 79/1977, convertito in L. n. 140/1997, e dell'art. 4, comma 14, CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali del 14.09.2000, il ritorno al tempo pieno, anche in sovrannumero, riassorbibile con le successive vacanze, e ancor prima della



scadenza di un biennio dalla trasformazione, attesa la comprovata disponibilità in organico presso l'Amministrazione convenuta.

Premesso di non dubitare che l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 d.lgs. n. 165/2001 determini la prosecuzione con una nuova amministrazione dello stesso rapporto di lavoro, il Comune appellante deduce tuttavia che il percorso argomentativo del Tribunale sarebbe manifestamente erroneo poiché frutto di un insufficiente esame dei dati documentali acquisiti al giudizio, dai quali emergerebbe chiaramente che la procedura dal medesimo bandita con determina dirigenziale n. 1000 del 2019, per la copertura di n. 9 posti di Agente di Polizia Municipale di Cat. C a tempo indeterminato e parziale al 50% (18 ore settimanali), non realizza affatto, limitatamente ai dipendenti di altre amministrazioni in regime di tempo pieno, una ipotesi di mobilità volontaria con continuità del rapporto di lavoro ai sensi del citato art. 30 TUPI, bensì dà luogo all'instaurazione di nuovi rapporti di lavoro, non determinando essa solo una modificazione soggettiva del contratto di lavoro, quale si configura la sostituzione della parte datoriale – condizione essenziale, secondo l'insegnamento della giurisprudenza di legittimità, perché si attui una mobilità volontaria – bensì anche la novazione di un elemento oggettivo costituito dal regime orario della prestazione lavorativa.

Sottolinea, dunque, che dalla citata determina n. _____ e dall'allegato avviso di mobilità esterna, pubblicato il _____ è dato evincere la volontà dell'Ente locale di distinguere la posizione dei dipendenti già in regime di part-time al 50% da quella dei dipendenti con orario lavorativo full-time, limitando ai primi la prosecuzione del rapporto prevista dall'art. 30 d.lgs. n. 165/2001, richiamato dagli atti della procedura, e prevedendo, invece, per i secondi la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro a tempo parziale in sostituzione di quello precedente.

Puntualizza che il Tribunale avrebbe trascurato del tutto la circostanza che siffatta previsione è stata espressamente accettata dall'attore, senza riserva alcuna, mediante la presentazione della propria candidatura in data 22.12.2016, momento a decorrere dal quale si sarebbe, a suo avviso, realizzato un incontro di volontà diretto alla estinzione del precedente rapporto e alla sostituzione dello stesso con un nuovo rapporto lavorativo, idoneo a integrare il requisito dell'*animus novandi*, cui si affianca la modifica quantitativa della prestazione oggetto del contratto, secondo lo schema della novazione oggettiva ex art. 1230 c.c.

Aggiunge che a ogni modo il lavoratore, onde ottenere in giudizio la trasformazione in full-time del proprio rapporto di lavoro col Comune di

avrebbe dovuto preliminarmente impugnare il bando nella parte in cui dispone l'assunzione/instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro per i candidati in regime di tempo pieno presso le amministrazioni di provenienza, e chiederne

l'annullamento in quanto illegittimo, con la conseguenza che, non avendo egli agito in tal senso, la domanda deve essere dichiarata totalmente inammissibile.

Con un secondo motivo di impugnazione l'appellante lamenta che, anche laddove il rapporto di lavoro dovesse considerarsi una prosecuzione di quello precedentemente intrattenuto con il Comune di non risulterebbe comunque applicabile alla fattispecie *de qua* la disciplina di legge e contrattuale invocata dal lavoratore, essendo a tal fine necessaria, oltre alla continuità del rapporto lavorativo, anche l'identità della parte datoriale presso cui opera il ritorno a tempo pieno con quella presso la quale il rapporto, già full-time, era stato trasformato in part-time su richiesta del dipendente.

Espone, al riguardo, che vero è che l'art. 4, comma 14, del CCNL di riferimento, in linea con l'art. 6, comma 4, D.L. n. 79/1997, sancisce l'obbligo dell'Ente, trascorso un biennio dalla trasformazione del rapporto lavorativo, di accogliere la domanda del dipendente di tornare a tempo pieno, escludendo la necessità di un nuovo incontro di volontà tra le parti, ma la sussistenza dello stesso si giustifica solo per l'amministrazione che abbia precedentemente acconsentito alla richiesta del dipendente di trasformazione del proprio rapporto di lavoro in part-time, sul presupposto che il dipendente fosse stato assunto, o comunque già avesse lavorato, a tempo pieno con detta amministrazione, dovendosi la disposizione leggere in combinato disposto con il comma 1, lett. b), della medesima norma pattizia, che consente agli enti locali di costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno su richiesta dei dipendenti interessati, con la conseguenza che essa risulta radicalmente inapplicabile all'ipotesi del lavoratore trasferito per mobilità ad altra amministrazione presso la quale il medesimo non abbia mai lavorato a tempo pieno e sia stato sempre impiegato a tempo parziale.

Richiama, quindi, una serie di pronunce della Suprema Corte che confermerebbero la soggezione a precisi limiti della continuità giuridica del rapporto realizzata in occasione della mobilità volontaria e in particolare la necessità di avere riguardo alle previsioni del bando di mobilità e alle disponibilità assunzionali dell'amministrazione di destinazione, senza che sul rapporto con quest'ultima possano incidere le vicende lavorative che abbiano interessato esclusivamente l'amministrazione di provenienza, potendone altrimenti conseguire pregiudizio per l'organizzazione e la programmazione del fabbisogno di personale e per le risorse finanziarie del nuovo datore di lavoro.

Evidenzia che il Programma triennale del fabbisogno di personale 2016-2018 approvato dal Comune di con d.G.C. n. el , tenendo conto della disciplina in tema di vincoli assunzionali e dei tetti alla spesa per il personale, rivolta agli enti soggetti al patto di stabilità interno, non contemplava

alcuna trasformazione da tempo parziale a tempo pieno degli agenti di P.M. che sarebbero stati assunti nell'anno 2016, ragion per cui la pretesa dell'appellato di veder in tal senso trasformato il proprio rapporto di lavoro in applicazione dell'art. 4, comma 14, del CCNL Regione e Autonomi Locali - a prescindere dalla disponibilità o meno del posto in organico - si porrebbe in palese contrasto con le previsioni del bando di mobilità e degli atti che ne sono presupposti.

Con un terzo motivo di appello l'Amministrazione comunale denuncia, in subordine, l'erroneità della sentenza gravata nella parte in cui ha accertato il diritto del lavoratore al rientro a tempo pieno con decorrenza dal 01.03.2018, cioè dalla data della domanda del dipendente e prima del decorso del biennio dalla trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, non ricorrendo nella specie l'ipotesi di disponibilità del posto in organico dedotta dal lavoratore ex art. 4, comma 14, del CCNL di Comparto, non dovendosi confondere tale disponibilità, richiesta dalla suddetta normativa, con la vacanza di posti di agente di P.M. a tempo pieno, prevista nella d.G.C. n. de , in quanto, affinché il posto sia disponibile non è sufficiente che esso sia vacante, ma è necessario che l'amministrazione abbia anche la possibilità di ricoprire quel posto e abbia deciso di provvedervi.

Orbene, le doglianze esposte nell'atto di gravame - la cui reciproca connessione ne legittima la deliberazione congiunta - non sono idonee a sovvertire la statuizione di primo grado.

Giova innanzitutto rilevare che la procedura di mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 165 del 2001, in esito alla quale l'odierno appellato, proveniente dal Comune di è transitato alle dipendenze dell'ente appellante, determina, secondo quanto costantemente affermato dalla giurisprudenza di legittimità (cfr. tra le tante Cass. n. 431 del 2019, in tema di procedimento disciplinare), una mera modificazione soggettiva della figura datoriale ed è inquadrabile nell'istituto della cessione del contratto da una P.A. cedente a un'altra cessionaria ai sensi dell'art. 1406 c.c.

Si è, infatti, chiarito (cfr. Cass. n. 86 del 2021, in motivazione) che l'espressione di carattere a-tecnico «passaggio diretto» contenuta nel menzionato art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 non qualifica un particolare tipo contrattuale civilistico, ma solamente - nel campo pubblicistico - uno strumento attuativo del trasferimento del personale da una amministrazione a un'altra, il quale è caratterizzato da una modificazione meramente soggettiva del rapporto ed è, pertanto, condizionato da vincoli precisi concernenti la conservazione dell'anzianità, della qualifica e del trattamento economico.

Detto trasferimento è inquadrabile nella fattispecie della cessione di contratto disciplinata dagli artt. 1406 ss. c.c. in quanto comporta il trasferimento soggettivo del complesso unitario di diritti e obblighi promananti dal contratto, ovvero il subentro dell'amministrazione cessionaria in tutte le posizioni giuridiche soggettive attive e

passive da esso derivanti, lasciando sostanzialmente immutati gli elementi oggettivi essenziali.

La mobilità esterna ex art. 30 TUPI, dunque, si distingue dalle procedure concorsuali dirette all'assunzione del personale, le quali sono, invece, preordinate alla costituzione *ex novo* di rapporti di lavoro.

Ciò vale anche qualora si voglia seguire l'interpretazione estensiva secondo cui rientrano tra le procedure concorsuali di assunzione anche quelle destinate a soggetti già dipendenti della P.A. e dirette, comunque, a realizzare un effetto di novazione del precedente rapporto di lavoro (come, per esempio, nelle progressioni orizzontali: v. Cass. sez. un. n. 32624 del 2018, la quale, proprio sulla base di tale rilievo, ha ribadito che la mobilità per passaggio diretto tra le pubbliche amministrazioni integra una mera modificazione soggettiva del rapporto di lavoro con il consenso di tutte le parti e, quindi, una cessione del contratto, affermando di conseguenza la giurisdizione ordinaria sulle relative controversie).

Nello stesso senso si è espressa anche la giurisprudenza della Corte Costituzionale, secondo cui *“l’istituto della mobilità volontaria altro non è che una fattispecie di cessione del contratto; a sua volta, la cessione del contratto è un negozio tipico disciplinato dal codice civile (artt. 1406-1410). Si è, pertanto, in materia di rapporti di diritto privato e gli oneri imposti alla pubblica amministrazione dalle nuove disposizioni introdotte dall’art. 49 del d.lgs. n. 150 del 2009 rispondono semplicemente alla necessità di rispettare l’art. 97 Cost., e, precisamente, i principi di imparzialità e di buon andamento dell’amministrazione”* (così Corte Cost. n. 324 del 2010, in motivazione).

Partendo da questa esatta premessa il Tribunale ha correttamente tratto la conseguenza per cui il lavoratore ha diritto alla trasformazione del rapporto lavorativo instaurato con il Comune di _____ la part-time in full-time, in applicazione dell'art. 6, comma 4, D.L. n. 79/1979, convertito in L. n. 140/1997, e dell'art. 4, comma 14, CCNL 14.09.2000.

Invero, proprio l'attento esame della documentazione prodotta in giudizio dal ricorrente - che a dire del Comune appellante sarebbe stata erroneamente apprezzata dal giudice di primo grado - consente di dissipare ogni dubbio circa la volontà dell'Ente di indire una procedura di mobilità per passaggio diretto del personale da un'amministrazione all'altra, con prosecuzione dell'originario rapporto lavorativo, anziché una procedura concorsuale per assunzione.

In particolare, nella determina n. _____ del _____ il Dirigente del settore finanze e personale, dato atto che con delibera di G.C. n. _____ del _____ era stato approvato il programma triennale di fabbisogno del personale per gli anni 2016-2018 e il piano occupazionale 2016, con previsione di copertura a tempo indeterminato e part-time di n. 9 posti di Agente di P.M., Cat. C, richiama espressamente le disposizioni

degli artt. 30 e 34 bis d.lgs. n. 165/2001, sottolineando così che la procedura di mobilità in scrutinio doveva intendersi prodromica e obbligatoria per legge rispetto all'eventuale successiva indizione, in caso di esito non positivo della stessa, di una vera e propria procedura concorsuale per assunzioni nello specifico profilo professionale.

L'art. 30 TUPI, rubricato "*passaggio diretto di personale da amministrazioni diverse*", infatti, nel prevedere la possibilità per le amministrazioni di ricoprire posti vacanti mediante il passaggio diretto di dipendenti che abbiano già ricoperto il posto (es. distacco o comando) o, comunque, conseguito la stessa qualifica presso altra amministrazione, obbliga, al comma 2-bis, le Amministrazioni ad attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1 prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, nei limiti dei quali dovrà essere disposto il trasferimento dei candidati selezionati, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso gli enti di provenienza.

Detto obbligo è stato introdotto in coerenza con l'obiettivo di contenimento dei costi della spesa pubblica, in base al quale l'amministrazione è tenuta a curare l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, pena il divieto di assunzione di nuovi dipendenti, e in quanto ritenuto idoneo a dare attuazione concreta al principio di buon andamento di cui all'art. 97 Cost., consentendo di temperare l'interesse pubblico alla razionalità e funzionalità dell'organizzazione con le esigenze di riduzione della spesa e le aspirazioni dei pubblici dipendenti di poter espletare la propria attività in uffici quanto più possibili vicini alle proprie abitazioni.

La portata precettiva della disposizione è, peraltro, rafforzata dalla previsione di nullità degli accordi, atti o clausole dei contratti collettivi elusivi del principio del previo esperimento della mobilità rispetto al reclutamento di nuovo personale (art. 30, comma 2, d.lgs. n. 165/01).

Del resto, anche la giurisprudenza amministrativa, allorquando chiamata a pronunciarsi sul rapporto che intercorre tra procedure di mobilità e indizione di nuovi concorsi, ha affermato che "*la doverosità della previa attivazione della mobilità, rispetto al concorso pubblico, costituisce regola generale, la cui inosservanza comporta l'illegittimità delle procedure concorsuali bandite*", (Cons. St., sez. V, 17 gennaio 2014, n. 178; Cons. St., sez. V, 18 agosto 2010, n. 5830; TAR Sicilia, Palermo, sez. I, 27 febbraio 2014, n. 589; TAR Sicilia, Palermo, sez. I, 20 aprile 2012, n. 580; TAR Campania, Napoli, sez. V, 17 settembre 2012, n. 3886), precisando che il preventivo esperimento di procedure di trasferimento mediante mobilità da altre amministrazioni è da sempre un'opzione privilegiata dalle PP.AA., non trattandosi di un istituto previsto nell'esclusivo interesse dell'amministrazione, ma di uno strumento

di reclutamento in grado di prevalere sul concorso pubblico perché considerato idoneo a garantire economie di spesa e a consentire l'impiego dei dipendenti nel modo più razionale, evitando di effettuare nuove assunzioni quando sia possibile riallocare diversamente i lavoratori non più indispensabili in un determinato ente o comparto.

Ebbene, il Comune di ... con la citata determinazione dirigenziale n. ..., in attuazione del suddetto obbligo legislativo, bandiva la procedura di mobilità volontaria in esame, nel rispetto della prioritaria procedura di cui all'art. 34-bis d.lgs. n. 165/2001, già attivata con nota pec del ... prot. n.

..., subordinando espressamente il passaggio diretto ai sensi dell'art. 30 TUIPI alla mancata assegnazione di personale in disponibilità ai sensi della vigente normativa.

È evidente, pertanto, che la procedura di cui all'avviso di mobilità oggetto di contestazione tra le parti non integrava affatto una procedura finalizzata all'assunzione del personale e, dunque, alla costituzione di nuovi rapporti di lavoro - come, invece, preteso dall'Amministrazione comunale -, ancor più ove si consideri che detto avviso richiedeva tra i requisiti di partecipazione alla stessa il possesso del nulla osta incondizionato al trasferimento per mobilità da parte dell'ente di provenienza.

Né può ritenersi decisivo in senso contrario l'impiego del termine "assunzione" in alcuni passaggi del citato avviso di mobilità, stante la necessità di interpretare il documento attraverso una lettura complessiva delle clausole ivi contenute senza arrestarsi al significato delle singole espressioni utilizzate, in considerazione della natura eminentemente privatistica dell'avviso.

Esso, difatti, costituisce espressione della capacità di diritto privato del datore di lavoro pubblico e quindi va interpretato ricorrendo ai ben noti canoni ermeneutici di cui all'art. 1362 e seguenti c.c., applicabili anche agli atti unilaterali a norma dell'art. 1324 c.c. (cfr. sul punto Cass. n. 26265 del 2021).

Fra tali canoni, in particolare, rileva l'art. 1363 c.c., secondo il quale le clausole si interpretano le une per mezzo delle altre, attribuendo a ciascuna il senso che risulta dal complesso dell'atto.

Quanto al caso in esame, dalla lettura complessiva dell'avviso emerge chiaramente che la volontà dell'Ente locale era quella di procedere alla copertura dei posti di agente di polizia municipale a tempo parziale e indeterminato mediante una procedura di mobilità esterna comportante la cessione del contratto di lavoro già in essere e, eventualmente, la mera trasformazione dell'orario di lavoro ivi previsto da tempo pieno a tempo parziale.

Invero, la clausola relativa alla sottoscrizione di un contratto di lavoro part-time da parte del candidato che si fosse trovato presso l'Amministrazione di provenienza in posizione di full-time, che il lavoratore ha accettato attraverso la presentazione della domanda di mobilità, deve essere interpretata nel senso di una proposta di trasformazione a tempo parziale di eventuali rapporti di lavoro originariamente

stipulati a tempo pieno e non certo come rinuncia alla continuazione del rapporto precedente.

Depone in tal senso la previsione, contenuta nella sezione dell'avviso dedicata al "Trattamento economico", secondo cui i vincitori della selezione *"saranno assunti in servizio con rapporto di lavoro part-time a 18 ore settimanali dal Comune di ,*

previa sottoscrizione del contratto individuale di lavoro ai sensi dell'art. 14 del CCNL 06/07/1995, conservando il trattamento economico, previsto dalla normativa in vigore per il personale del comparto Autonomie locali, riferito alla categoria ed al profilo di inquadramento, acquisito all'atto del trasferimento, ivi compresa l'anzianità già maturata", con la successiva precisazione che *"L'assunzione è a tempo parziale al 50% (18 ore settimanali), per cui il candidato che si trovasse presso l'Amministrazione di provenienza in una posizione di tempo pieno, nel contratto sottoscriverà l'istaurazione del suddetto rapporto a tempo parziale"*.

Non convince, inoltre, l'argomentazione dell'Amministrazione comunale secondo cui la stessa, con la determina n. e l'allegato avviso di mobilità esterna, avrebbe inteso limitare l'operatività del richiamato art. 30 d.lgs. n. 165/2001 e, dunque, la continuità del rapporto lavorativo, ai soli dipendenti già in regime di part-time al 50% presso l'ente di provenienza, differenziandoli dai dipendenti in regime full-time, rispetto ai quali avrebbe previsto la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro.

In realtà, l'avviso di mobilità pubblicato in data non distingueva affatto la posizione dei lavoratori già assunti a tempo parziale da quella dei dipendenti in regime di tempo pieno; al contrario, attraverso una lettura complessiva di siffatto avviso è dato desumere che il Comune di , a fronte della necessità di coprire 9 posti di agente di polizia municipale – Cat. C - a tempo indeterminato e parziale al 50%, ha manifestato il proprio intento di rivolgersi a ogni dipendente di pari profilo potenzialmente interessato, sì da giungere al risultato della copertura dei suddetti posti mediante personale già in servizio, tanto con contratto part-time che full-time.

La sottoscrizione da parte dell'odierno appellato del contratto di lavoro part-time presso il Comune di dunque, non ha determinato alcuna novazione dell'originario rapporto lavorativo, quanto piuttosto una mera trasformazione di quest'ultimo, appunto, da full-time in part-time, consentita dal legislatore e dal CCNL di categoria.

Significativa, al riguardo, si rivela la previsione dell'art. 1 del contratto individuale di lavoro stipulato tra le parti in data , rubricato *"Decorrenza del trasferimento"*, il quale testualmente dispone: *"Con decorrenza dal il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale al 50% (18 ore settimanali) del*

sig. _____ nato a _____ il _____, prosegue, senza soluzione, alle dipendenze del Comune di _____”.

Conforta la tesi della continuità del rapporto di lavoro anche l'art. 2 del medesimo contratto, rubricato “*Inquadramento – Mansioni – Assegnazione*”, ove si legge: “*Il Comune, col presente atto, inquadra il dipendente nella categoria iniziale C1 – posizione economica C2 – del C.C.N.L. per la revisione dell'ordinamento professionale in data 31.03.1999 e col profilo professionale di “Agente di Polizia Municipale”*”, atteso che, ove fosse intervenuta l'instaurazione di un nuovo rapporto lavorativo, il lavoratore non avrebbe potuto essere inquadrato nella posizione economica C2, rappresentando essa una progressione economica rispetto all'inquadramento iniziale che il lavoratore aveva maturato presso l'amministrazione di provenienza.

Non osta alla configurazione del rapporto lavorativo con l'ente appellante come prosecuzione del rapporto già intrattenuto con il Comune di _____ a modifica dell'orario di lavoro, essendo essa oggetto di un accordo tra le parti risultante da atto scritto, conformemente a quanto richiesto dall'art. 4, comma 13, del CCNL Regioni ed Autonomie Locali del 14.09.2000, a norma del quale “*La costituzione del rapporto a tempo parziale o la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico*”.

La presenza di detto accordo consente alla parte datoriale di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa, pur nel rispetto dei limiti legali e contrattuali di durata massima dell'orario di lavoro, senza che ciò comporti la costituzione di un nuovo rapporto lavoro.

In definitiva, dunque, il rapporto di lavoro dell'odierno appellato, in conseguenza della partecipazione del medesimo alla procedura di mobilità, non è stato costituito *ex novo*, bensì è proseguito con l'ente appellante, con conservazione da parte del lavoratore dello stesso inquadramento contrattuale e dello stesso trattamento economico in precedenza riconosciutogli presso il Comune di _____ che è stato semplicemente riproporzionato in relazione alla riduzione dell'orario di lavoro connessa alla trasformazione del rapporto lavorativo in part-time.

Da ciò scaturisce altresì l'irrelevanza dell'obiezione di parte appellante circa la necessità di una previa impugnativa del bando, non avendo il dipendente alcun interesse a porre nel nulla le previsioni dell'avviso di mobilità cui ha legittimamente partecipato e in conformità delle quali ha ottenuto il passaggio presso il Comune di _____ destinazione, senza alcuna novazione del rapporto.

Ciò chiarito, ritiene questa Corte non condivisibile l'interpretazione, pur suggestiva, di parte appellante, secondo cui, anche a voler ammettere la prosecuzione del rapporto lavorativo, in ogni caso la previsione dell'art. 4, comma 14, del CCNL di Comparto del 14.09.2009, che, in linea con l'art. 6, comma 4, D.L. n. 79/1997, convertito nella Legge n. 140/1997, sancisce il diritto del dipendente di ottenere il rientro a tempo pieno trascorso un biennio dalla trasformazione del rapporto lavorativo a tempo parziale, anche in soprannumero, ovvero prima di detta scadenza qualora vi sia la disponibilità del posto in organico, non sarebbe applicabile alla fattispecie *de qua*, richiedendo essa che la parte datoriale presso cui opera il ritorno al regime orario full-time sia la medesima presso cui il rapporto di lavoro, originariamente a tempo pieno, sia stato trasformato in part-time su richiesta del dipendente.

Siffatta delimitazione dell'ambito di operatività della norma pattizia appare, invero, del tutto arbitraria, collidendo apertamente con il dato letterale della stessa, in forza del quale: *"I dipendenti con rapporto a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico"*.

La disposizione contrattuale in esame, il cui contenuto è stato trasfuso anche nel CCNL di Comparto del 21.02.2018, art. 53, comma 13, ha una portata generale – contrariamente a quanto dedotto dall'appellante –, come chiarito dall'ARAN in occasione del parere reso in relazione a un caso del tutto analogo a quello in esame (RAL_1962_Orientamenti Applicativi).

La menzionata Agenzia, chiamata a pronunciarsi sul diritto a ritornare a tempo pieno del dipendente comunale, originariamente assunto nel 2006 con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, transitato nel 2010, per effetto di un processo di mobilità ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001, presso altro Comune con rapporto a tempo parziale in forza di un contratto stipulato all'atto del trasferimento, ha affermato che l'art. 4, comma 14, del CCNL del 14.09.2000 integra una disciplina generale che trova applicazione a favore di qualunque lavoratore che abbia trasformato in precedenza il suo rapporto da tempo pieno a tempo parziale, garantendo allo stesso, comunque, il possibile ritorno al regime full-time, alla scadenza del biennio e anche in soprannumero, o anche prima in presenza del presupposto della disponibilità del posto in organico, concludendo che *"Proprio perché trattasi di una disciplina generale, si ritiene che la stessa, nel rispetto di quanto sopra detto, non possa non trovare applicazione anche nel caso prospettato, nel quale il lavoratore ha comunque trasformato il suo rapporto da tempo pieno a tempo parziale presso un nuovo ente, a seguito di un processo di mobilità volontaria dello stesso"*.

Pur nella consapevolezza che trattasi di un parere non vincolante, da esso può trarsi conforto alla tesi secondo cui, ai fini del riconoscimento del diritto del

dipendente di ottenere il rientro in servizio a tempo pieno, è del tutto irrilevante che la trasformazione da tempo pieno a parziale, e viceversa, avvenga presso enti diversi, non ostandovi né la lettera né la *ratio* della normativa applicabile.

Altrettanto significativo si rivela il parere n. 204/05 del Dipartimento della Funzione Pubblica, concernente l'ipotesi (inversa rispetto a quella per cui è causa) di assunzione a tempo pieno, per passaggio diretto ai sensi dell'art. 30 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, di un operatore di polizia municipale proveniente da altro ente, con il quale il medesimo intratteneva un rapporto di lavoro a tempo parziale, avendo esso riconosciuto la possibilità di trasformare detto rapporto all'atto del trasferimento per mobilità volontaria da una pubblica amministrazione a un'altra, ancor prima che sia decorso il termine *ex lege* previsto, ferma restando la necessità del posto vacante in organico e la corrispondenza professionale.

Nel dettaglio, ha, infatti, stabilito: *“a parere dello scrivente, non si ravvisano impedimenti al passaggio per mobilità con trasformazione del rapporto. In generale, se è vero che il dipendente ha il diritto di chiedere la trasformazione del rapporto solo dopo un triennio dalla data di assunzione, non è precluso all'ente, il quale abbia la disponibilità del posto in organico e la copertura finanziaria e che ritenga tale scelta rispondente alle proprie esigenze organizzative, di procedere alla trasformazione anticipata. Questo ragionamento può essere esteso ai rapporti tra diverse amministrazioni e, quindi, trovare applicazione anche ai passaggi per mobilità”*.

L'erroneità dell'esegesi della disposizione contrattuale offerta dall'Ente appellante è corroborata dalla pronuncia di legittimità n. 27398 del 29.10.2018, afferente al caso, non del tutto sovrapponibile a quello *de quo*, ma comunque accomunato dai medesimi principi, di una dipendente che, transitata presso altra amministrazione con rapporto di lavoro part-time, rivendicava il proprio diritto, decorsi due anni dalla trasformazione, a ritornare all'originario regime orario full-time, con cui la Suprema Corte ha statuito: *“la norma applicabile al caso in esame (art. 4, comma 14 del CCNL, attuativo del D.L. n. 79 del 1997, art. 6, comma 4, convertito in L. n. 140 del 1997), afferma testualmente che i dipendenti che trasformano il regime orario contrattuale da tempo pieno a tempo parziale “...hanno diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione nonché alle successive scadenze previste dai contratti collettivi. La trasformazione avviene anche in soprannumero, riassorbibile con le successive vacanze”; si deve, pertanto, ritenere corretta la statuizione della sentenza gravata di ritenere illegittimo il rifiuto del Comune ricorrente alla richiesta della dipendente di ritorno al full time nel prescritto termine di scadenza, essendo, la stessa, titolare di un diritto soggettivo al rientro all'originario regime contrattuale; appare corretta altresì la statuizione di condanna alle differenze retributive dalla data della domanda di ritorno al full time, dovendo ritenersi che, in riferimento all'iniziale regime orario di servizio, il nesso*



sinallagmatico fosse attuale e sussistente; nessuna delle ragioni ostative, prospettate dal Comune, giunge a mettere in discussione la condivisibile conclusione del Giudice dell'Appello, atteso che, la previsione normativa della possibilità di trasformazione del rapporto in full time, anche in soprannumero, riassorbibile con le successive vacanze, senza la previsione di alcun altro presupposto o requisito costitutivo, conferma la pienezza del diritto soggettivo in capo alla dipendente che abbia aderito temporaneamente alla trasformazione del suo regime orario pieno in part time”.

Al contrario, non giovano alla prospettazione dell'appellante i precedenti di legittimità da esso richiamati, in quanto relativi a fattispecie differenti da quella scrutinata.

Nello specifico, la sentenza della Corte di cassazione n. 15281/2019 si occupa della richiesta di riconoscimento dell'anzianità di servizio maturata presso altre amministrazioni formulata da dipendenti transitate al Comune di Roma a seguito di passaggio diretto ex art. 30 d.lgs. 165/2001 onde essere ammesse alla progressione di carriera prevista dal contratto integrativo dell'ente di destinazione, rispetto alla quale ha evidenziato che *“l'anzianità di servizio, che di per sé non costituisce diritto che il lavoratore possa fare valere nei confronti del nuovo datore, deve essere salvaguardata in modo assoluto solo nei casi in cui alla stessa si correlino benefici economici ed il mancato riconoscimento della pregressa anzianità comporterebbe un peggioramento del trattamento retributivo in precedenza goduto dal lavoratore trasferito; l'anzianità pregressa, invece, non può essere fatta valere da quest'ultimo per rivendicare ricostruzioni di carriera sulla base della diversa disciplina applicabile al cessionario (Cass., Sez. Un., n. 2280/2010 cit. e Cass. n. 25021/2014 cit.), né può essere opposta al nuovo datore per ottenere un miglioramento della posizione giuridica ed economica, perché l'ordinamento garantisce solo la conservazione dei diritti (non delle aspettative) già entrati nel patrimonio del lavoratore alla data della cessione del contratto”*.

Parimenti non pertinente si mostra il richiamo alla sentenza n. 19925 del 05 dicembre 2016 in cui la Suprema Corte affronta la diversa vicenda del dipendente che pretendeva di far valere nei confronti dell'ente di destinazione l'inquadramento in una qualifica superiore, acquisita presso l'Amministrazione di provenienza dopo aver presentato la domanda di mobilità e nelle more della conclusione della relativa procedura, nonostante essa non corrispondesse a quella per la quale l'avviso di mobilità era stato bandito, enunciando il principio per cui *“Dall'intervenuto accoglimento della domanda di passaggio ad altra Amministrazione in relazione alla qualifica esposta nella domanda stessa, con inquadramento nella qualifica corrispondente, non discende il diritto per il dipendente ad ottenere, in ordine al rapporto di lavoro costituito su tale base, il superiore inquadramento neppure in ragione della qualifica superiore acquisita, nelle more del passaggio stesso,*

nell'Amministrazione di provenienza, atteso che il passaggio è chiesto ed avviene proprio in ragione di una disponibilità creatasi nell'organico dell'Amministrazione di destinazione, nella qualifica prevista".

Le fattispecie esaminate dalla Corte di cassazione nelle citate sentenze, dunque, non presentano alcuna analogia con quella per cui è causa, e i principi ivi affermati con riferimento all'anzianità di servizio o alla qualifica superiore non potrebbero in alcun modo essere estesi alla presente fattispecie, ove si discute, invece, di un diritto (quello al ritorno al tempo pieno) che è riconosciuto in via generale al lavoratore direttamente dalla legge e dal CCNL, senza che si possa legittimamente sostenere che la normativa invocata dall'odierno appellato trovi applicazione soltanto nel caso in cui la trasformazione del rapporto intervenga con l'originario datore di lavoro e debba essere esclusa per i dipendenti transitati per mobilità alle dipendenze di una nuova Amministrazione.

Né, a impedire l'applicazione delle citate norme, potrebbe valere la circostanza che manchi nella fattispecie una formale richiesta di trasformazione da full-time a part-time del rapporto di lavoro proveniente dal lavoratore e indirizzata al Comune di , essendo evidente, da un lato, che la richiesta di trasformazione del rapporto in part-time può sicuramente promanare anche dal datore di lavoro, e, dall'altro, che nel caso di specie, con il passaggio alle dipendenze del Comune di e la sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro, si è indiscutibilmente verificata una trasformazione in part time del precedente rapporto di lavoro full-time.

Invero, la clausola contenuta nell'avviso di mobilità (in cui veniva precisato che l'assunzione sarebbe avvenuta a tempo parziale, per cui il candidato che si fosse trovato presso l'Amministrazione di provenienza in posizione di full-time avrebbe dovuto sottoscrivere un contratto di lavoro part-time) configura una proposta di trasformazione in part-time di eventuali rapporti di lavoro originariamente stipulati full-time, trasformazione che l'odierno appellato ha accettato con la presentazione della domanda di partecipazione all'avviso di mobilità e con la sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro.

Ne consegue che il suo rapporto di lavoro non può affatto considerarsi inizialmente instaurato a tempo parziale, in quanto ciò che rileva ai fini di causa è l'originaria assunzione effettuata con contratto full-time alle dipendenze del Comune di , rapporto che è stato semplicemente trasformato in part-time a seguito del trasferimento per mobilità nei ruoli del Comune di , senza alcuna soluzione di continuità, come esplicitamente confermato nel contratto individuale di lavoro dell'.

Neppure è sostenibile che l'assunzione a tempo pieno dell'odierno appellato sarebbe preclusa, a prescindere dalla disponibilità o meno del posto in pianta organica,

dalla mancata previsione nella programmazione triennale del fabbisogno di personale 2016-2018 del Comune della possibilità di trasformare da part-time a full-time i posti di Agente di P.M. e, dunque, dalla circostanza per cui essa avrebbe in ogni caso determinato un imprevisto aggravio sul bilancio dell'ente.

Come, infatti, chiarito dalla giurisprudenza contabile, la procedura di mobilità ha carattere di neutralità finanziaria ove effettuata tra Enti sottoposti a limitazioni nelle assunzioni, atteso che essa non determina, a livello di comparto pubblico, alcun aumento complessivo della spesa di personale, che rimane immutata nel suo ammontare, verificandosi solo uno spostamento di personale da un'Amministrazione a un'altra (Corte dei Conti, Sez. di controllo per il Friuli Venezia Giulia, delibera n. 52/2017; Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Liguria – deliberazione n.37 del 29.3.2017; Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia – parere n.227/2018 del 24.7.2018).

La mobilità non genera variazioni nella consistenza numerica dell'organico complessivo delle amministrazioni pubbliche e, conseguentemente, non determina aumenti di spesa per il personale a livello complessivo, poiché l'ente che riceve personale attraverso detta procedura non imputa gli oneri di tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, mentre l'ente che cede personale non considera la cessazione per mobilità come quelle fisiologicamente derivanti da collocamenti a riposo.

In altri termini, per l'Amministrazione cedente, pur a fronte di un risparmio di spesa, non si realizza una corrispondente ed effettiva cessazione del rapporto di lavoro, rilevante ai fini della determinazione delle facoltà assunzionali, configurandosi essa solo in relazione al collocamento di un soggetto al di fuori del circuito di lavoro, con conseguente venire meno della remunerazione e, simmetricamente, il nuovo datore di lavoro non consuma i propri spazi assunzionali, non potendosi parlare di nuova assunzione.

Il legislatore, quindi, attraverso l'istituto in esame, ha inteso prevedere la possibilità per le pubbliche amministrazioni di ricollocare risorse umane già presenti nei ruoli di enti diversi rispetto a quello *ab origine* titolare del rapporto di lavoro nel presupposto sostanziale che essa non incide sulle capacità assunzionali delle stesse e che gli oneri della ricollocazione di detto personale non producono variazioni di spesa, in quanto già incidenti sui saldi di finanza pubblica.

Alla luce di tanto, deve escludersi che il Comune appellante, attraverso il passaggio dell'appellato da tempo parziale a tempo pieno avrebbe potuto erodere gli spazi assunzionali di cui alla programmazione triennale del fabbisogno del personale 2016-2018 e, pertanto, pregiudicare la propria capacità finanziaria.

E' bene, peraltro, ricordare che la Corte dei Conti, chiamata a rendere un parere circa la necessità o meno di computare la maggior spesa derivante dalla

trasformazione dei rapporti di lavoro da part-time a full-time ai sensi dall'art. 4 del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 14 settembre 2000 tra le spese di personale ai fini del rispetto dei limiti *ex lege* previsti, ha statuito che *“La reversibilità della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale costituisce, come recita la disposizione del CCNL citato, che riproduce il testo dell'art. 6, comma 4, del D.L. 28 marzo 1997, n. 79 convertito in legge con L. 28 maggio 1997, n. 140, un “diritto” del lavoratore, il cui soddisfacimento non può essere autoritativamente differito, salva una diversa e specifica disposizione contrattuale o di legge. Le norme delle leggi finanziarie degli ultimi anni che hanno imposto limiti di spesa per il personale, ovviamente, tendono ad incidere sulla componente “discrezionale” della spesa. Diversamente, l'atto con il quale si provvede alla trasformazione del part-time in full-time è un atto “vincolato”, in quanto posto in adempimento di un obbligo derivante dalla modifica del contenuto prestazionale del contratto individuale di lavoro, avvenuta a seguito della trasformazione dal regime di tempo pieno a parziale, la cui reversibilità è prevista dalla contrattazione collettiva. Ammettere la comprimibilità di tale diritto significherebbe ammettere la comprimibilità di tutti i diritti sorti in base a disposizioni vincolanti, di fonte legale o contrattuale, che incidono sulla spesa di personale. Semmai, compito dell'ente locale è quello di adeguare il processo formativo del bilancio ai principi contabili della prudenza e della congruità delle spese. Pertanto, venendo al caso specifico, sin dal momento della stesura del bilancio di previsione l'ente locale dovrebbe tener conto della possibilità che venga esercitato il diritto del personale in part – time alla ricostituzione del tempo pieno alla scadenza del biennio e, conseguentemente, adottare le necessarie iniziative di contenimento di altre componenti della spesa di personale al fine di rispettare i vincoli derivanti dalla legislazione finanziaria”* (Corte dei Conti, Sezione Regionale di controllo per il Veneto, Deliberazione n° 003/2009/PAR).

In senso conforme anche Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, n. 251/PAR del 01.10.2014, che ha riconosciuto, per effetto delle disposizioni di cui all'art. 4, comma 14, del CCNL Comparto Regioni – Autonomie Locali del 14 settembre 2000 e all'art. 6, comma 4, del decreto legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, il pieno diritto del dipendente alla riespansione del rapporto di lavoro a tempo pieno senza che residui in capo all'amministrazione, una volta accertata la presenza dei presupposti di legge, alcuna discrezionalità, affermando: *“Nella specie, nessuna norma legittima l'esclusione della spesa per la trasformazione dei rapporti di lavoro part-time in tempo pieno, ai sensi del citato art. 4, comma 14 del CCNL Enti locali 14 settembre 2000, da quelle di personale rilevanti agli effetti del limite posto dall'art. 1, comma 562 L. n. 296/2006”*. Di contro, il mancato rispetto del limite di spesa storica, intervenuto per effetto della

trasformazione del rapporto di lavoro o comunque già in atto, come nel caso prospettato, non può impedire l'esercizio del diritto soggettivo del dipendente, assunto a tempo pieno, al reintegro della prestazione lavorativa. Questa Sezione ritiene pertanto di condividere l'orientamento già espresso in materia da altre Sezioni regionali di controllo secondo cui il superamento della spesa del personale a seguito dell'accoglimento della richiesta di riespansione dell'orario di lavoro da parte di dipendenti attualmente in regime di part-time "non può determinare effetti preclusivi né sanzionatori a carico dell'ente. Ciò, a maggior ragione, laddove, come sembra delinearsi nel caso di specie, dette scelte gestionali sono da ricondurre all'adempimento di disposizioni normative nonché contrattuali (Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Veneto, deliberazione n. 406/2014/PAR)".

Quanto, infine, alla decorrenza del diritto del lavoratore alla trasformazione del rapporto lavorativo da part-time in full-time, del tutto inammissibile è il terzo motivo d'appello, trattandosi di questione mai dedotta in primo grado.

Invero, nella memoria di costituzione dinanzi al Tribunale non è mai stata formulata una simile eccezione, sulla quale, conseguentemente, non si è svolto alcun contraddittorio, né in alcuna parte degli scritti difensivi depositati in primo grado dall'odierno appellante è stata contestata, per l'ipotesi di accoglimento del ricorso, la decorrenza dall'1.3.2018 (come richiesta, in via principale, dal lavoratore) del diritto fatto valere in giudizio, né si è mai fatta disquisizione intorno ai presupposti previsti dalla norma; del pari, non è mai stata posta la questione della presunta distinzione fra "posti disponibili" e "posti vacanti", dedotta solo in questa sede.

Il motivo di censura così come proposto dall'appellante è dunque del tutto nuovo e non supera il vaglio di ammissibilità.

Sulla scorta delle precedenti considerazioni l'appello va respinto e, per l'effetto, la sentenza impugnata dev'essere integralmente confermata.

Resta assorbita ogni altra questione.

Le spese del presente grado di giudizio seguono la soccombenza e vanno poste, pertanto, a carico del Comune appellante.

La liquidazione è affidata al dispositivo che segue ed è effettuata sulla scorta dei parametri di cui alla tabella allegata al d.m. n. 55 del 2014, come modificato dal d.m. n. 147 del 2022 (in vigore dal 23.10.2022), tenuto conto del valore della causa, della sua complessità e dell'attività processuale in concreto espletata.

Deve, infine, darsi atto della sussistenza dei presupposti per l'applicazione dell'art. 13, comma 1quater, del d.P.R. n. 115 del 2002, come modificato dall'art. 1, comma 17, della l. n. 228 del 2012. Spetta peraltro all'amministrazione giudiziaria verificare la debenza in concreto del contributo per l'inesistenza di cause originarie o sopravvenute di esenzione dal suo pagamento (v. Cass., Sez. Un., n. 4315 del 2020).

P.Q.M.

La Corte di Appello di Bari - Sezione lavoro, definitivamente pronunciando sull'appello proposto con ricorso depositato in data 15.01.2020 dal COMUNE DI

nei confronti di avverso la

sentenza resa dal Tribunale di Foggia il 26.11.2019, così provvede:

- rigetta l'appello e, per l'effetto, conferma l'impugnata sentenza;
- condanna il COMUNE appellante al pagamento delle spese del presente grado di giudizio, che liquida in € _____ oltre rimborso forfettario per spese generali nella misura del 15%, i.v.a. e c.p.a. come per legge;
- dà atto della sussistenza dei presupposti per l'applicazione dell'art. 13, comma Iquater, del d.P.R. n. 115 del 2002, in materia di versamento dell'ulteriore importo del contributo unificato nella misura ivi specificata, se dovuto.

Così deciso in Bari, il 20.04.2023

Il Presidente

dott.ssa Vittoria Orlando

Il Consigliere estensore

dott.ssa Isabella Calia