



personalmente efficace, tecnicamente efficiente.

In questo numero:

Previdenza

1 I contributi degli amministratori lavoratori autonomi

Personale

6 Il "bonus" di 3000 euro per welfare aziendale

Personale

9 Per i tempi determinati insuperabile il limite dei 36 mesi

Studio giallo s.r.l
società tra professionisti

via spinelli, 6/F 46047 porto mantovano (mn)
tel. 0376 392641-398174 fax 0376 396787
c.f. e p.iva 02025210200
mail: segreteria@ilpersonalepa.it
www.ilpersonalepa.it

Previdenza

I contributi degli amministratori lavoratori autonomi

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La Cassazione (ordinanza n. 24615/2023) prevede che gli enti locali debbano versare i contributi per gli amministratori locali liberi professionisti anche se non sospendono l'attività. La pronuncia contraddice la precedente posizione della Corte dei Conti e del Ministero dell'interno

La contribuzione degli amministratori

Ai sensi dell'art. 86 del D.Lgs. 267/2000, per il sindaco, per il presidente di provincia, per il presidente di comunità montane, di unioni di comuni e di consorzi fra enti locali, per gli assessori provinciali e per gli assessori dei comuni con popolazione superiore a 10.000 abitanti, per il presidente del consiglio dei comuni con popolazione superiore a 50.000 abitanti, per il presidente dei consigli provinciali, l'ente locale deve provvedere al pagamento dei contributi previdenziali; sono previste differenti modalità di calcolo e di versamento a seconda che l'amministratore sia lavoratore dipendente piuttosto che lavoratore autonomo o professionista.

Per i lavoratori dipendenti l'art. 86, comma 1, del Tuel il beneficio contributivo è legato al presupposto che gli amministratori siano "collocati in aspettativa non retribuita ai sensi del presente testo unico".

Per i lavoratori autonomi il comma successivo prevede che "l'amministrazione locale provvede, allo stesso titolo previsto dal comma 1, al pagamento di una cifra forfettaria annuale, versata per quote mensili".

Con Decreto del Ministero dell'Interno, emanato di concerto con il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale e il Ministero del Tesoro, del Bilancio e della Programmazione Economica in data 25 maggio 2001 n. 15478, sono stati fissati i criteri con i quali devono essere individuati gli importi annuali da versare per i suddetti amministratori. L'Inps ha fornito istruzioni operative con la circ. 205/2001 e 8/2002.

Gli orientamenti della Corte dei Conti

I contributi spettano solo agli amministratori lavoratori autonomi che sospendono l'attività di lavoro autonomo (Corte dei Conti Basilicata n. 3/2014, Sardegna 26/2012, Lombardia n.95/2014, Veneto n. 348/2014, Liguria n. 21/2019, Abruzzo 31/2020 e altre).

L'orientamento si deve ritenere, ormai, consolidato ed è condiviso anche dal Ministero dell'Interno. La strada, accennata nel 2012, è stata spianata nel 2014, dalla Corte dei

Conti per la Basilicata, con la deliberazione n. 3/2014/PAR del 15 gennaio 2014, con la quale sono stati modificati, in modo sostanziale gli orientamenti interpretativi consolidati in merito alla contribuzione dei lavoratori autonomi. Affermano i magistrati contabili che gli amministratori lavoratori autonomi hanno diritto al versamento dei contributi a carico dell'ente presso il quale svolgono il loro mandato solo se sospendono la propria attività.

Se trattasi di dipendente, risulta chiaro che lo stesso, per poter usufruire del beneficio sopra descritto, deve richiedere l'aspettativa non retribuita (c.1 art. 86). Tale requisito, ovviamente, non viene richiesto per sindaci, presidenti e assessori che siano lavoratori autonomi (liberi professionisti, artigiani, commercianti, ecc.). Il c. 2 della norma in questione prevede solo che le amministrazioni provvedano al pagamento di una cifra forfetaria annuale, mediante quote mensili, le cui modalità di versamento sono contenute nel Dm 25 maggio 2001.

Ad oggi, sia l'istituto di previdenza che le varie casse professionali non hanno mai posto ostacoli alla corresponsione dei contributi da parte degli enti locali per conto del proprio amministratore.

La Corte dei Conti, nel 2014, evidenzia che anche ai lavoratori autonomi, così come per i dipendenti, per il diritto al versamento dei contributi, è necessario che dedichi all'incarico "l'esclusività del suo tempo e delle sue energie lavorative", così anche per il libero professionista e gli altri lavoratori autonomi deve "subordinarsi la concessione del beneficio alla espressa e concreta rinuncia all'espletamento dell'attività lavorativa svolta". In altre parole, il lavoratore autonomo deve prima produrre all'ente una dichiarazione in cui manifesta la volontà di sospendere la propria attività, poi concretizzare tale manifestazione. La sospensione reale dell'attività può essere certificata attraverso le comunicazioni obbligatorie che i lavoratori autonomi sono tenuti a presentare.

In caso di mancata interruzione, dice la Corte, si riconosce ai lavoratori non dipendenti un beneficio ingiustificato, creando disparità di trattamenti rispetto agli amministratori dipendenti.

Come detto, in modo analogo, si era espressa la Corte dei Conti della Sardegna n. 26/2012 secondo la quale la locuzione *"allo stesso titolo del comma 1"*, contenuta nell'art. 86, comma 2, del Tuel, riferita ad un lavoratore autonomo si interpreta nel senso che i contributi devono essere versati solo se lo stesso *"decida comunque di non svolgere la propria attività lavorativa"*.

La Corte dei Conti della Liguria, con la delibera n. 21/2019, dopo aver condiviso la posizione ormai costante delle altre sezioni regionali aggiunge che l'astensione dall'espletamento di altra attività lavorativa rappresenta una *"circostanza che l'amministratore lavoratore autonomo ha l'onere di provare in costanza di mandato"*.

La Corte dei Conti Lombardia, con la delibera n. 117/2022, afferma che in assenza di un istituto qual è quello dell'aspettativa senza assegni, previsto per i soli lavoratori dipendenti, pubblici o privati, per il lavoratore autonomo l'astensione dall'attività lavorativa dev'essere comprovata dal lavoratore medesimo, rilasciando all'ente locale un'attestazione in cui dichiara la sospensione dell'attività in costanza di espletamento del mandato amministrativo, nonché notificando la medesima dichiarazione all'ente previdenziale.

La Corte dei Conti Abruzzo, delibera n. 31/2020, specifica che i contributi possono essere versati dalla data in cui l'amministratore locale diventa dipendente ed opti per l'aspettativa.

Anche il Ministero degli Interni, con il parere 4 agosto 2014, n. 15900/TU/086, ha condiviso la posizione espressa dalle Corti dei Conti.

I contributi spettano solo agli amministratori lavoratori autonomi già iscritti ad una cassa all'inizio del mandato (Corte dei Conti Puglia n. 57/2013 ed Emilia Romagna n. 24/2011)

L'art. 86, comma 2, del Tuel prevede che il versamento forfetario debba avvenire *“alla forma pensionistica presso la quale il soggetto era iscritto o continua ad essere iscritto alla data dell'incarico”*. Il problema interpretativo consiste nel capire se il dato letterale (*“essere iscritto alla data dell'incarico”*) possa avere una interpretazione restrittiva ovvero estensiva.

La Corte dei Conti della Puglia n. 57/2013 ha optato per una soluzione restrittiva: *“Il dato testuale, infatti, prende in considerazione l'amministratore che “era iscritto o continua ad essere iscritto alla data dell'incarico”. Ne consegue che la disposizione trova applicazione nella limitata ipotesi in cui l'amministratore era già iscritto ad una forma pensionistica prima dell'inizio del mandato elettorale.*

La ratio della norma è quella di garantire che lo svolgimento del mandato elettorale non incida negativamente sulla posizione contributiva e previdenziale di chi è chiamato a rivestire la carica di amministratore analogamente a quanto previsto dal comma 1 per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato collocati in aspettativa senza assegni.

Pertanto, se all'inizio del mandato l'amministratore non era già iscritto ad alcuna Cassa previdenziale, l'obbligo per il comune di procedere ai versamenti forfetari in misura minima non trova applicazione: in questo caso, infatti, non si pone alcun problema di tutela della posizione contributiva dell'amministratore”.

Nella stessa direzione la Corte dei Conti Emilia Romagna n. 24/2011 la quale sul medesimo tema ritiene che *“l'amministratore locale, non dipendente pubblico, il quale decida di iscriversi, successivamente alla nomina, ad una cassa previdenziale opta, per facta concludentia, per lo svolgimento di attività lavorativa contestualmente all'adempimento del mandato amministrativo. Pertanto, in presenza del requisito soggettivo indicato dall'articolo 86 TUEL, non ricorre, nella fattispecie sottoposta all'esame del Collegio, il requisito oggettivo specificato dalla norma in esame”.*

La contribuzione per gli amministratori sia dipendenti che lavoratori autonomi

La Corte dei Conti Puglia, deliberazione n. 177/2022, ha affrontato il caso dell'amministratore locale che ha in essere sia un rapporto di lavoro dipendente che un rapporto di lavoro autonomo spiegando che il versamento contributivo a carico del Comune potrà essere effettuato solo nel caso in cui lo stesso si ponga in aspettativa come dipendente e contemporaneamente sospenda l'attività libero professionale.

Il diverso orientamento della Cassazione

L'interpretazione della magistratura contabile e del Ministero dell'interno è stata applicata dagli enti locali seppure la posizione risulti particolarmente restrittiva e per nulla scontata.

Sul punto, il giudice di merito, al contrario della magistratura contabile, ha condannato l'ente al versamento dei contributi anche in assenza della sospensione dell'attività di lavoro autonomo (Tribunale dell'Aquila, sent. 495 e 496/2015, Corte d'Appello dell'Aquila, sent. n. 764/2017). A fronte di tali sentenze la Corte dei Conti sezione autonomie n. 7/2018/QMIG chiamata ad esprimersi ha ritenuto inammissibile il quesito in quanto il contenzioso risultava in Cassazione.

Il contenzioso riguarda un assessore di un comune con più di 10.000 abitanti che ha continuato a svolgere l'attività di avvocato anche dopo la nomina di assessore e che ha chiesto il versamento dei contributi. L'amministrazione, in forza del consolidato orientamento della Corte dei Conti, ha risposto negativamente e l'assessore ha proposto ricorso. La sentenza di primo grado del 2015, che ribaltava quanto affermato dalla Corte dei Conti, viene confermata in appello nel 2017 ed infine in Cassazione con l'ordinanza 24615/2023 in commento.

Nella pronuncia la Suprema Corte afferma che la locuzione "allo stesso titolo di cui al primo comma" fa riferimento solamente alla "natura del versamento", ovvero gli oneri previdenziali, e non può essere estesa anche all' "astensione dall'attività lavorativa per tutto il periodo del mandato". La motivazione è da ricercare nel fatto che il requisito dell'aspettativa non retribuita è una condizione che riguarda esclusivamente i lavoratori dipendenti. A tal fine afferma che è "inconcepibile per i lavoratori che non siano dipendenti". Quindi, il nesso tra i due commi non può che riguardare gli oneri previdenziali e non anche l'aspettativa non retribuita.

La ratio deve essere ricercata nell'art. 51, comma 3, della Costituzione il quale garantisce il diritto alla conservazione del posto di lavoro per chi svolge funzioni pubbliche elettive. A tutela di tale principio non vi è dubbio che per il dipendente in aspettativa per mandato elettorale il rapporto di lavoro di lavoro si riattiva immediatamente al termine dello stesso mandato. Al contrario, per un lavoratore autonomo questa garanzia non è per nulla scontata atteso che "la sospensione integrale dell'attività lavorativa avrebbe riflessi fortemente negativi per il futuro, rendendo oltremodo difficoltosa la ripresa".

La tutela previdenziale sul reddito minimale è volta a compensare la riduzione della capacità di produrre reddito collegata allo svolgimento del mandato elettorale.

Cosa fare...

(paragrafo pubblicato sul sole24ore del 06/10/2023)

E fin qui il dibattito dottrinale e giurisprudenziale. Ma ora iniziano i problemi pratici. Quanto potrebbe costare alle casse dell'ente locale questo cambio di orientamento? Per rispondere a questa domanda si deve capire che tipo di lavoro autonomo svolge il

sindaco e l'assessore per determinare il contributo soggettivo minimo. Per dare un ordine di grandezza, relativo al 2023, per gli avvocati è pari a 3.185 euro e per i commercialisti ammonta a 2.825 euro. Importo non lontano dai consulenti del lavoro (2.309) e dagli ingegneri e architetti (2.475). Decisamente più elevato per gli artigiani e commercianti (4.200 euro) e per gli iscritti alla gestione separata per i quali si può arrivare fino a 6.131,65.

Con una variabilità così elevata è chiaro che risulta difficile fare un calcolo preciso. Si potrebbe pensare a un ente tra i 20 e i 30.000 abitanti con Sindaco e quattro assessori lavoratori autonomi con un minimale contributivo medio di 3.500 euro l'anno. Il costo complessivo ammonterebbe 17.500 euro. Ipotizzando una prescrizione quinquennale, il costo complessivo per questo ente arriverebbe a 87.500 euro; una cifra che può mettere in difficoltà la chiusura del bilancio. Ma non è finita perché la vicenda trae origine da una sentenza del Tribunale de L'Aquila, la n. 495 e 495/2015, che condannava l'ente «a versare alla Cassa Forense (...) la somma forfettaria prevista» dalla normativa vigente. Quindi l'amministrazione starebbe versando in ritardo dei contributi e quindi si potrebbe veder addebitate le sanzioni. Queste ultime potrebbero anche non essere secondarie se fossero qualificate come evasione contributiva. Chiaramente, nello specifico, si potrà invocare il dubbio interpretativo nell'applicazione della norma (quantomeno fino alla data della sentenza in commento). Per il nostro comune preso ad esempio sarà quindi opportuno cominciare, quantomeno, a mettere del fieno in cascina.

Una obiezione che è lecito avanzare consiste nel fatto che la sentenza ha valore tra le parti e che vige il divieto di estensione del giudicato. Quindi cosa si deve fare? Questo è un quesito che purtroppo non ha risposta.

Si potrebbe attendere una istanza formale dell'interessato per poi decidere se resistere in giudizio o assecondare la richiesta. Oppure ci si potrebbe fare parte attiva per sistemare il prima possibile le posizioni al fine di ridurre gli effetti negativi. Se la paura del danno erariale è ormai il leitmotiv dei dirigenti, in questo caso sembra quantomeno improbabile che il procuratore possa dimostrare la colpa grave in un contrasto così evidente tra organi dello Stato. E questo qualunque soluzione si adottasse.

Forse, come spesso accade, la soluzione migliore è quella di attendere per vedere come si evolverà questo tema, ma non senza accantonare a bilancio le necessarie risorse per il futuro.

Chissà che il legislatore non ci metta mano una volta per sempre.

Personale

Il “bonus” di 3.000 euro per welfare aziendale

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

Sugli organi di stampa si sta diffondendo la notizia che ai dipendenti con figli a carico spetti un bonus di 3.000 euro. Seppure l'informazione non risulti del tutto priva di fondamento si deve evidenziare che non si tratta di un vero e proprio bonus ma di una quota di esenzione fiscale a fronte dell'attivazione del welfare aziendale.

Commento pubblicato sul sole24ore del 04/09/2023.

Non un “bonus” ma un’agevolazione fiscale

L'esenzione fiscale dei fringe benefit, nell'importo massimo di 3.000 euro, è confermata anche per il 2023.

Le Entrate hanno emanato le istruzioni operative con la circolare n. 23/2023.

Ma come si applica questa agevolazione nella pubblica amministrazione?

Per rispondere alla domanda è necessario delinearne il contenuto. Si tratta di una norma fiscale che esclude dalla tassazione, e dal versamento dei contributi, determinate cessioni di beni e prestazioni di servizi nel limite ordinario di 258,23 euro, aumenta a 3.000 nel 2023 per i dipendenti che hanno figli fiscalmente a carico. Per il 2023 si considerano anche le utenze per luce, acqua e gas.

Il tema dei fringe benefit, seppure sempre presente nel Tuir, non è quasi mai stato applicato alla pubblica amministrazione. L'art. 51, comma 3, del Tuir prevede che “Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9. Il valore normale dei generi in natura prodotti dall'azienda e ceduti ai dipendenti è determinato in misura pari al prezzo mediamente praticato dalla stessa azienda nelle cessioni al grossista. Non concorre a formare il reddito il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se complessivamente di importo non superiore nel periodo d'imposta a lire 500.000; se il predetto valore è superiore al citato limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito”. In altri termini i fringe benefit non sono imponibili, ordinariamente, nel limite di 258,23 euro all'anno. La norma non è stata applicata nella PA in quanto fino al CCNL del 21/05/2018 non era previsto alcuno strumento di welfare aziendale.

Con riferimento a questo principio generale, l'articolo 40 del D.L. 48/2023 stabilisce, per il solo periodo d'imposta 2023 ed esclusivamente a favore dei lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico, un innalzamento a euro 3.000 del limite di esenzione dei

fringe benefit previsti dall'articolo 51, comma 3, terzo periodo, del Tuir. Il decreto, oltre ad innalzare il limite di esenzione, include tra i fringe benefit concessi ai lavoratori anche «le somme erogate o rimborsate ai medesimi dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale».

La circolare 23/2023 chiarisce che l'agevolazione in commento è riconosciuta in misura intera a ogni genitore, titolare di reddito di lavoro dipendente e/o assimilato, anche in presenza di un unico figlio, purché lo stesso sia fiscalmente a carico di entrambi. Spetta, altresì, nel caso in cui il contribuente non possa beneficiare della detrazione per figli fiscalmente a carico di cui all'articolo 12 del TUIR poiché per gli stessi percepisce l'assegno unico e universale (AUU).

Qualora il valore dei beni o dei servizi forniti, nonché delle somme erogate o rimborsate per il pagamento delle bollette, risulti superiore al limite di 3.000 euro, l'intero valore rientra nell'imponibile fiscale e contributivo.

Si applica anche alla PA

Quindi si applica anche alla pubblica amministrazione?

La risposta è sicuramente affermativa atteso che l'ambito soggettivo abbraccia tutti i titolari di redditi di lavoro dipendente e assimilati. Ma, dal punto di vista operativo, il percorso non è così semplice come potrebbe sembrare.

Come risulta dalla ricostruzione normativa riportata sopra, si deve porre l'accento sul fatto che non si tratta di un bonus di 3.000 euro che spetta a tutti i dipendenti con figli a carico, ma si concretizza nell'esenzione dal reddito di determinati compensi in natura (beni, servizi e utenze). Agevolazione che ha, come presupposto, l'erogazione di questi benefit.

Quindi, se la pubblica amministrazione non li riconosce, mancandone il presupposto, non si applica.

I fringe benefit e il welfare aziendale

Rimane da capire se la pubblica amministrazione può riconoscere questi fringe benefit. Per rispondere a questo interrogativo si deve ricordare che il trattamento economico dei dipendenti pubblici è regolamentato all'interno della contrattazione collettiva, nazionale o decentrata.

Il tema del welfare aziendale è contenuto nell'art. 82 del CCNL 16/11/2022 che demanda alla contrattazione decentrata la definizione delle seguenti modalità operative per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. Il problema sta nel fatto che il finanziamento va reperito all'interno del fondo per le risorse decentrate; oltre a quello già previsto in precedenza che, però, è del tutto marginale.

Inoltre, il welfare integrativo deve essere regolamentato nell'ambito della contrattazione decentrata in quanto legato alla distribuzione delle risorse del fondo riconoscendo salario accessorio, seppure non in denaro. In estrema sintesi, invece di erogare i premi legati alla performance si passa per il welfare aziendale, che può risultare esente da tassazione garantendo un "netto" (in questo caso non in busta) più elevato.

Per valutare l'esenzione fiscale si dovranno correlare i diversi istituti di welfare previsti nel CCNL con le numerose norme di agevolazione contenute, oltre che nel comma 3 dell'art. 51 in commento, quantomeno, anche nel comma 2 dello stesso articolo.

Le modalità di erogazione non sono necessariamente legate ai risultati della valutazione ma ad altre logiche definite nel contratto decentrato.

Le utenze

Per quanto riguarda le utenze di luce, acqua e gas non c'è una specifica disposizione contrattuale che legittimi questo rimborso a tutti i dipendenti. Seppure si tratti di una materia quantomeno nuova, si potrebbe ipotizzare di collocare questa misura nell'ambito del sostegno al reddito della famiglia prevedendo dei criteri di erogazione.

Gli effetti sul fondo e sul limite al trattamento accessorio

Il finanziamento del welfare aziendale deve necessariamente passare per il fondo atteso che le "disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme" sono sostanzialmente inesistenti ed eventualmente legate alla previdenza complementare dei vigili.

A tal fine si potrebbe ipotizzare di integrare il fondo con risorse variabili, in particolare l'art. 79, c. 2, lett. c), del CCNL 16/11/2022, per "scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti". A questo punto il tema è quello del limite al trattamento economico.

In questo ambito la Corte dei Conti Liguria 61/2023, seppure rispondendo indirettamente, ritiene che "le misure di welfare integrativo ivi previste, pertanto, non sono assoggettate al limite di cui all'art. 23, comma 2, D.lgs. 75/2017, bensì alla disciplina e ai limiti specifici, anche finanziari, previsti dal medesimo art. 82 CCNL".

Al contrario, la Ragioneria Generale dello Stato con nota 228052 del 18/09/2023 ritiene che l'incremento del fondo variabile per il finanziamento di politiche di welfare debba essere assoggettato al limite del trattamento accessorio del 2016 ai sensi dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017. Specifica la Ragioneria che una diversa conclusione creerebbe una sostanziale elusione al tetto del trattamento accessorio con un aumento della spesa di personale che troverebbe come unico limite le risorse di bilancio.

Personale

Per i tempi determinati insuperabile il limite dei 36 mesi

di Tiziano Grandelli e Mirco Zamberlan

Esperti in gestione e organizzazione del personale degli enti locali

La Cassazione, ordinanza n. 26567/2023, ritiene che i contratti a tempo determinato non possano superare il limite 36 mesi anche per effetto di contratti derivanti da più procedure concorsuali

Il limite dei 36 mesi

Ricostruiamo, in breve, la vicenda sui contratti a termine. Le diverse norme sui contratti a tempo determinato nelle pubbliche amministrazioni hanno previsto che non possono essere stipulati contratti a termine per più di 36 mesi (art. 36, D.Lgs. 165/2001 e D.Lgs. 368/2001) anche a fronte della successione di più rapporti.

La prassi

Sulla base di una consolidata prassi ministeriale si riteneva che il rispetto del termine di durata complessiva andava verificato rispetto a ciascuna procedura concorsuale in forza della quale avviene la assunzione a termine. Quindi, ad ogni procedura concorsuale si verrebbe ad azzerare il limite dei 36 mesi.

Sul punto si annoverano diversi pareri:

- Dipartimento della Funzione Pubblica, parere UPPA 49/08;
- Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica, parere n. 3/2009 e nota n. 37562/2012;
- CNR, circolare n. 39/2012.

La giurisprudenza di Cassazione

La recente ordinanza della Cassazione (n. 26567/2023) ribalta, come accade ormai di frequente, gli orientamenti di prassi che sembravano essersi consolidati.

Secondo la Suprema Corte nella pubblica amministrazione si applica, in caso di successione di contratti a tempo determinato, il limite di 36 mesi (art. 5, comma 4 bis, D.Lgs. n. 368/2001), decorso il quale la reiterazione è da considerarsi abusiva, “a nulla rilevando che l’assunzione a termine sia avvenuta, di volta in volta, all’esito di distinti concorsi pubblici”. Il caso riguarda le maestre della scuola dell’infanzia assunte da un comune.

Il principio era già stato affermato dalla Cassazione n. 6089 del 4 marzo 2021 la quale aveva cassato come del tutto irrilevanti gli orientamenti di prassi condannando il

datore di lavoro pubblico al risarcimento del danno (ma non alla conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato).