



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE D' APPELLO DI GENOVA
SEZIONE PER LE CONTROVERSIE IN MATERIA DI LAVORO

Sent. nr. 1190
del 29 GEN. 2013
decisa il 12/12/2012
R.G. Lav. 615/2012
638/2012
Cron. 236
Oggetto: PUBBLICAZIONE INPIEGO

Nelle persone dei magistrati:

Alvaro Vigotti	Presidente
Paola Ponassi	Consigliere
Roberto Belle'	Consigliere rel.

alla pubblica udienza del 12 dicembre 2012 ha pronunciato e pubblicato mediante lettura del dispositivo la seguente

SENTENZA

nella cause in grado d'appello riunite N.R.G. 615 + 638/2012
promosse da:

PANDULLO ANTONIETTA – elettivamente domiciliata in Genova, Via Cesarea 3/8, presso lo studio dell'avv. Simone Castellini, che lo rappresenta e difende, unitamente all'avv. Benedetta Staricco, per delega in calce al ricorso in appello

APPELLANTE

E

BADINO SUSANNA, BORELLO CLAUDIA, FRANA LAURA, MACHI LAURA, MACIS ELENA, MALIZIA ROBERTA, MARRAS SAMANTHA, MASULLO STEFANIA, MAZZARINO ROSSANA, MORESCO CARLO ALBERTO, MORUZZI FLORIANA, NOLI MASSIMO, PESTARINO ELEONORA, RASCHELLA' CRISTINA, RICCOMAGNO VIVIANA, ROSSI PAOLA, SBARBO ANTONELLA, SCARAGLIO TIZIANA – elettivamente domiciliati in Genova, presso l'avv. Simona Nicatore, che li rappresenta e difende congiuntamente all'avv. Davide D'Imporzano per mandati a margine del ricorso in appello

APPELLANTI

CONTRO

ENTE OSPEDALIERO "OSPEDALI GALLIERA" DI GENOVA – elettivamente domiciliato in Genova, Via Macaggi 21/5-8, presso lo studio dell'avv. Ligi Cocchi, che lo rappresenta e difende per delega a margine della comparsa di costituzione in appello

APPELLATO

OGGETTO: PART TIME PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

CONCLUSIONI:

PER L'APPELLANTE PANDULLO:

"in totale riforma della sentenza impugnata e per le ragioni tutte esposte in parte narrativa, in ogni caso dichiarare valido ed efficace il contratto parte time stipulato dalla lavoratrice, sig.ra Pandullo Antonietta in data 4.6.1999, ordinando a E.O. Ospedali Galliera Genova di astenersi da ogni azione volta a modificare o revocare il contratto di lavoro a tempo parziale della ricorrente. Con vittoria delle spese, diritti ed onorari tutti di entrambi i gradi del giudizio, oltre 12,5 % ex art. 15 T.F., I.V.A. e C.P.A. di legge"

PER GLI APPELLANTI BADINO E ALTRI:

"1. In via preliminare dichiararsi fondata la richiesta di proposizione della questione pregiudiziale alla Corte di giustizia dell'Unione Europea per sapere se la direttiva UE 97/81 del 15.12.1997 recepita dal d. lgs. N. 61/2000 osti all'adozione di una norma quale l'art. 16 L. 183/2010 per i motivi meglio esposti in narrativa; 2. Accertare e dichiarare in riferimento a quanto indicato in narrativa illegittimità dell'art. 16 L. 138/2012 per violazione del principio della sicurezza giuridica e dei diritti quesiti con rinvio della questione nanti la Corte Costituzionale per i motivi esposti in narrativa; 3. In via principale: accertare e dichiarare, conseguentemente, alla sussistenza dei presupposti di illegittimità dell'art. 16 L. 138/2012, la disapplicazione del provvedimento del Galliera n. 337 del 20 maggio 2011 (prot. Gen. 0014511/11) emesso dall'E.O. Ospedali Galliera Genova in assenza dei requisiti previsti, anche sotto l'aspetto oggettivo e, dunque delle condizioni temporali ed eccezionali, per i motivi esposti in narrativa. 4. Con vittoria di spese, competenze ed onorari del giudizio oltre spese generali ex d.m. 127/2004 nella misura di legge, oltre cpa ed iva"

PER L'APPELLATO:

"dichiarare parzialmente inammissibili gli appelli avversari e respingerli siccome infondati. Vinte le spese del doppio grado di giudizio"

IN FATTO E DIRITTO

1.

Pandullo Antonietta e, con separato atto e diversa difesa, Badino Susanna ed altri diciassette ricorrenti meglio indicati in epigrafe, hanno proposto appello avverso la sentenza del Tribunale di Genova n. 149/2012 che ha respinto la loro domanda, quali dipendenti dell'Ente Ospedaliero Galliera di Genova, volta a far accertare l'illegittima revoca o rimodulazione, con fissazione di un termine di scadenza, dei contratti part time già in essere tra le parti.

La Pandullo, con il proprio gravame, sosteneva la contrarietà ai presupposti di buona fede del procedimento di revoca, per genericità ed insufficienza della motivazione, nonché l'illegittimità di esso per non esserle stato trasmesso, come era accaduto invece agli altri dipendenti, la comunicazione finalizzata all'ottenimento della domanda e dei dati utili alla rivalutazione del rapporto part time. Infine, con un terzo motivo, l'appellante rilevava come nel proprio caso il rapporto avesse avuto origine pattizia, derivante da un verbale di conciliazione giudiziale, sicché non aveva senso l'applicazione della nuova normativa, finalizzata alla rimodulazione dei contratti preesistenti alla modifica legislativa con cui il pregresso regime di automaticità del part time per la pubblica amministrazione era stato integrato con la previsione di una valutazione discrezionale datoriale in proposito.

Le altre appellanti sostenevano che l'art. 16 L. 4 novembre 2010, n. 183 si ponesse in contrasto con la direttiva CEE sul rapporto di lavoro a tempo parziale nonché con i principi costituzionali in quanto, consentendo alla P.A. di rimodulare in via unilaterale i contratti preesistenti, violava il necessario principio volontaristico che secondo l'ordinamento europeo doveva stare alla base della scelta di lavorare ed anche il principio di non discriminazione rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato, consentendo ai datori di lavoro di apportare modifiche unilaterali ai rapporti con i dipendenti part time, mentre nessuna modifica unilaterale poteva interessare i dipendenti full time.

Con altro motivo veniva sostenuta la contrarietà e buona fede e correttezza delle concrete scelte datoriali e del procedimento adottato, sia sotto il profilo della genericità e infondatezza delle motivazioni addotte, tali da non considerare di apprezzare effettive esigenze del servizio, sia sotto il profilo del procedimento seguito e dei poteri esercitati, talora inerenti anche contratti part time successivi alla L.112/2008. Si sosteneva l'infondatezza, quanto al termine posto rispetto alla comunicazione dei requisiti a parte dei dipendenti, dell'assunto del primo giudice, rilevante per la posizione di Masullo Stefania, secondo cui la clausola

decadenziale non doveva essere prevista necessariamente dalla legge, affermandosi l'arbitrarietà delle scadenze del procedimento previste dall'ente.

Resisteva l'ente appellato, sostenendo l'infondatezza delle critiche di illegittimità dispiegate avverso la normativa applicata, secondo quanto ben precisato dal primo giudice in ordine all'eccezionalità della revisione dei part time in relazione al sopravvenuto potere discrezionale di concessione di tale regime orario ed alla necessità di fissare criteri validi per tutti e di evitare ingiustificate disparità di trattamento.

Osservava inoltre come i motivi di gravame, volti a censurare la violazione dei criteri di buona fede sanciti dalla norma transitoria, introducessero nuove domande come tali inammissibili e comunque infondate anche nel merito.

2.

Risulta fondata l'eccezione preliminare di inammissibilità dei motivi di appello inerenti il non corretto esercizio, da parte dell'appellato, dei poteri attribuiti dalla normativa rispetto ai part time preesistenti.

In primo grado, infatti, dopo la narrativa in fatto delle situazioni dei singoli ricorrenti, come ragione di illegittimità dell'accaduto è stato addotto (salvo quanto si dirà per le ricorrente Sbarbo e Masullo) soltanto il fatto che la normativa sulla cui base la P.A. aveva agito sarebbe stata invalida per violazione della direttiva dell'Unione Europea sul lavoro a tempo parziale.

L'oggetto del contendere resta dunque delimitato alle questioni di legittimità della normativa applicata, a nulla rilevando il fatto che il Tribunale, nel motivare, abbia argomentato anche sul corretto esercizio del potere conferito dalle norme (ma in realtà ciò il giudice di prime cure ha fatto limitandosi a prendere atto che i requisiti fissati dal Galliera non erano stato contestati nella loro ragionevolezza, così in sostanza rilevando appunto che sul punto non vi erano state censure), perché evidentemente il ragionamento del giudice non varrebbe comunque ad ampliare la *causa petendi*, invariabilmente fissata dalle deduzioni delle parti.

Consentire l'ingresso in secondo grado di profili diversi di *causa petendi* determinerebbe un ingresso di nuove domande, in alterazione del contraddittorio sui fatti posti a fondamento dell'originaria pretesa, non permesso dalla struttura del processo.

2.1.

La questione risulta anzi decisiva rispetto all'appello della Pandullo.

Essa infatti non ha proposto appello sulla questione inerente la legittimità del potere conferito alla P.A., dolendosi solo di profili afferenti all'esercizio del potere stesso: sicché l'esistenza del predetto potere di incidere sui rapporti preesistenti è, per essa, aspetto su cui è sceso il giudicato interno.

Pertanto, stante il riconoscimento del giudicato interno sull'esistenza del potere esercitato e l'inammissibilità dei motivi inerenti il modo di esercizio di tale potere, il predetto appello va respinto.

2.2.

Solo con riferimento alle posizioni Masullo e Sbarbo furono invece indicate in primo grado ragioni di illegittimità dei procedimenti e delle valutazioni di merito svolte, in base a specifiche questioni afferenti le rispettive situazioni.

Della Masullo, che impone trattazione autonoma, si dirà in prosieguo.

Quanto alla Sbarbo, si osserva come l'atto di appello non contenga specifiche critiche rispetto all'assunto del Tribunale secondo cui non era stata fornita prova idonea delle ragioni addotte in merito all'attività di volontariato che avrebbe asseritamente dovuto essere considerata nelle decisioni sul part time. Quindi anche la posizione di tale addetta, risultando carenti specifici motivi di critica rispetto all'argomentare del primo giudice, si assimila a quella degli altri appellanti e può essere esaminata solo sotto il profilo della denunciata illegittimità della normativa applicata.

3.

Da affrontare nel merito è dunque la questione sulla legittimità della norma in base alla quale è stata svolta la rideterminazione delle condizioni dei part time.

3.1.

Con l'articolo 73 del d.l. 25 giugno 2008, n.112 sono state apportate modificazioni all'art. 1, co. 58, L. 662/1996, attraverso le quali si è ampliata la discrezionalità delle Pubbliche Amministrazioni nel concedere il part time ai dipendenti che ne facessero richiesta, precedentemente da riconoscere in via automatica, salvo il caso di conflitti di interesse o di pericolo di grave pregiudizio per la funzionalità dell'ente. Con il predetto art. 73 si è tolto infatti il riferimento all'automaticità della trasformazione (per cui essa ora "*può essere concessa*") ed il grave pregiudizio ostativo alla concessione del part time è stato ridotto ad un semplice pregiudizio, privo di qualificazioni di gravità.

In sede di prima applicazione delle disposizioni così introdotte l'art. 16 L. 183/2010 ha consentito alle amministrazioni pubbliche *“entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati”*.

3.2.

Secondo gli appellanti tale ultima facoltà contrasterebbe con la disciplina della direttiva 98/81/CE del 15 dicembre 1997, per il pregiudizio arrecato alla scelta lavorativa inerente il part time, tutelata in sede comunitaria come espressione di un modo di realizzazione della persona, nonché per la violazione dei principi volontaristico e di non discriminazione, parimenti desumibili dalla citata direttiva. Senza contare, hanno ulteriormente insistito gli appellanti, che il riconoscimento di un diritto unilaterale della P.A. di intervenire in senso modificativo su condizioni contrattuali pregresse, sarebbe anche costituzionalmente illegittimo.

3.3.

Il principio di non discriminazione può essere in effetti richiamato ove, rispetto ad uno specifico aspetto del rapporto di lavoro, siano consentiti trattamenti diversi tra lavoratori a tempo pieno e lavoratori a tempo parziale.

L'intervento normativo oggetto di contenzioso disciplina invece l'adattamento delle regole legali previgenti ad un diverso assetto degli equilibri tra le contrapposte facoltà delle parti (datore di lavoro; lavoratori), rispetto al solo rapporto a tempo parziale.

Proprio perché il fenomeno è tutto interno ai rapporti a tempo parziale non si vede come possa svolgersi una valutazione di discriminazione rispetto a soggetti cui fa capo una tipologia di rapporti del tutto diversi, per giunta nell'ambito di una vicenda giuridica di diritto transitorio.

3.3.1.

A ciò si aggiunga che, come rilevato dal Tribunale, l'art. 4 dell'Accordo Quadro consente diversità di trattamento tra le due tipologie di lavoratori, se rispondenti a “ragioni obiettive”, quali devono essere ritenute anche quelle inerenti l'adeguamento dei contratti alla nuova disciplina nazionale di essi. Senza contare che, come convincentemente argomentato in primo grado, la modifica normativa

giustificava un intervento di revisione dei rapporti contrattuali atto ad adeguare gli stessi sia alle esigenze organizzative meno garantite dalla precedente legislazione, sia al fine di assicurare aderenza, nel mantenimento dei part time esistenti, anche rispetto all'effettivo assetto dell'interesse dei lavoratori rispetto ad essi, di modo da creare, quando possibile, spazi per l'accesso a tale modulo orario anche di altri.

3.4.

Anche la violazione della tutela comunitaria del lavoro a tempo parziale è da escludere.

Difatti il diritto comunitario non vieta per nulla ed anzi richiede che, nel disciplinare il lavoro part time si tenga conto anche delle esigenze dei datori di lavoro, prevedendo (cfr. l'undicesimo "considerando" della direttiva) che la disciplina normativa interna si sviluppi "*su basi accettabili sia ai datori di lavoro che ai lavoratori*" ed in modo (art. 1) "*da tener conto dei bisogni degli imprenditori e dei lavoratori*".

E' dunque indubbio che la normativa interna possa essere rimodulata al fine di dosare diversamente l'equilibrio tra prerogative dei lavoratori nel chiedere il part time e facoltà del datore di lavoro di concederlo, così come è avvenuto attraverso l'evoluzione del regime di tale fenomeno presso le Pubbliche Amministrazioni nel nostro paese, con passaggio da un sistema di attribuzione pressoché automatico ad un sistema in cui ricorre una maggiore discrezionalità della Pubblica Amministrazione

3.5.

Il punto centrale concerne piuttosto la possibilità o meno che la legge preveda la facoltà del datore di lavoro di rimodulare un regime di part time già incardinato, consentendo dunque un intervento unilaterale sulle condizioni di lavoro precedentemente pattuite.

3.5.1.

Sotto il profilo della tutela comunitaria del lavoro a tempo parziale va allora considerato come non si possa sostenere che si determini un'indebita lesione della posizione dei lavoratori a tempo parziale, allorquando l'esercizio della facoltà unilaterale riconosciuta sia, come è nel caso di specie: ancorata ad un principio legittimo (il riequilibrio delle reciproche facoltà rispetto al part time);

destinata ad essere esercitata in un lasso di tempo determinato (strettamente necessario a determinare quel riequilibrio); vincolata al rispetto di parametri di attuazione definiti con clausola generale (correttezza e buona fede), ma non liberi.

Soprattutto tale ultimo parametro di esercizio è decisivo nel comporre la razionalità e legittimità dell'intero sistema transitorio, in quanto esso consente di procedere alla rimodulazione dei rapporti a tempo parziale, senza rendere ammissibile però un immotivato stravolgimento dell'assetto già raggiunto ed imponendo anzi una ragionevole ponderazione dei reciproci interessi coinvolti.

Rimodulazione che, se rispettosa di tali principi, non giustificerebbe un rifiuto dei lavoratori, sicché l'eventuale licenziamento che dovesse, in ipotesi del tutto teorica determinarsi, non potrebbe dirsi cagionato *tout court* dal rifiuto di transitare dal tempo parziale al tempo pieno (ipotesi vietata dalla direttiva), ma dall'inosservanza di legittime decisioni datoriali fondate sui poteri che, nel rispetto di buona fede e correttezza, siano state assunte in conformità della normativa transitoria sulla rimodulazione dei contratti part time.

3.5.2.

Ed anche dal punto di vista della legittimità interna della norma non vi è luogo a nutrire fondati dubbi, avendo la stessa Corte Costituzionale (Corte Cost. 27 giugno 2012, n. 166) precisato, proprio in materia di contratti a tempo parziale, come *“il valore del legittimo affidamento riposto nella sicurezza giuridica trova copertura costituzionale nell'art. 3 Cost., ma, in base a principi da essa costantemente ribaditi, non già in termini assoluti e inderogabili. Da un lato, infatti, la fiducia nella permanenza nel tempo di un determinato assetto regolatorio dev'essere consolidata, dall'altro, l'intervento normativo incidente su di esso deve risultare sproporzionato. Con la conseguenza che «non è interdetto al legislatore di emanare disposizioni le quali vengano a modificare in senso sfavorevole per i beneficiari la disciplina dei rapporti di durata, anche se l'oggetto di questi sia costituito da diritti soggettivi perfetti», unica condizione essendo «che tali disposizioni non trasmodino in un regolamento irrazionale, frustrando, con riguardo a situazioni sostanziali fondate sulle leggi precedenti, l'affidamento dei cittadini nella sicurezza giuridica, da intendersi quale elemento fondamentale dello Stato di diritto (sentenze n. 302 del 2010, n. 236 e n. 206 del 2009)» (ordinanza n. 31 del 2011)“.*

Si tratta di argomentazione che va ritenuta convincente e rispetto alla quale, per la razionalità richiesta dalla Consulta, è sufficiente richiamare le ragioni e le equilibrate regole normative che hanno governato la disciplina di transizione verso il nuovo regime di part time presso le Pubbliche Amministrazioni, come delineate al punto 3.5.1. che precede, per escludere l'illegittimità della normativa *de qua*.

3.6.

Non essendovi quindi ragione per dubitare della validità della normativa applicata da parte appellata, tale motivo di doglianza, che è l'unico a poter essere esaminato per le parti diverse dalla Masullo, va respinto, con conferma sul punto della sentenza di primo grado.

4.

Venendo ora alla posizione dell'appellante Masullo si osserva come essa abbia censurato, già in prime cure, il modo attraverso cui, nei suoi confronti, è stata data applicazione alla rimodulazione del rapporto part time.

E' in sostanza accaduto che l'Ente Ospedaliero, onde applicare la normativa transitoria sulla rimodulazione dei part time, abbia emesso un provvedimento in data 19.4.2011, comunicato agli interessati, con il quale si fissava termine fino al 10.5.2011 per produrre istanze e documenti idonei a far apprezzare la propria posizione rispetto alle regole e criteri generali di concessione del part time contestualmente introdotti presso l'ente.

La Masullo ha prodotto la propria istanza, ma solo il 16.5.2011 e dunque successivamente allo spirare di tale termine, seppure prima dello scadere del termine (23.5.2011) concesso dalla legge alla Pubblica Amministrazione per provvedere.

4.1.

Il primo giudice ha ritenuto che la fattispecie fosse da aversi per regolata dall'art. 2965 c.c., secondo cui non vi è necessità di norma di legge per sancire la decadenza rispetto all'esercizio di un diritto, potendo bastare, se ne desume, anche un provvedimento amministrativo come è nel caso di specie.

Il procedimento finalizzato alla rimodulazione dei part time non può però dirsi procedimento ad istanza di parte privata, risalendo esso a necessaria iniziativa della Pubblica Amministrazione, sicché non può neppure dirsi che la mancata

presentazione dell'istanza possa essere causa di decadenza dal diritto coinvolto nel procedimento stesso, in quanto il datore di lavoro, nell'esercizio del delicato ed eccezionale potere attribuitogli in via transitoria dalla legge, avrebbe dovuto comunque considerare le situazioni di ciascun lavoratore anche a prescindere da istanze espresse.

Piuttosto, la decadenza potrebbe riguardare l'opportunità della partecipazione del lavoratore a quel procedimento, onde far constare le ragioni a proprio favore o il proprio persistente interesse, al fine di una regolazione delle decisioni datoriali a sé non sfavorevole.

Da questo punto di vista, la violazione del termine – sostanzialmente di natura istruttoria – concesso dalla Pubblica Amministrazione effettivamente vi è stata. E la fissazione di quel termine appare in linea anche con il disposto dell'art.15 L. Regione Liguria 25 novembre 2009, n. 56 in merito all'intervento nel procedimento amministrativo e tale per cui tale intervento può avvenire entro un termine pari ai due terzi del termine fissato per l'adozione del provvedimento.

Ritiene però il collegio che la vicenda non possa che essere sottoposta alle regole di buona fede, quale presidio normativo ultimo fondato sul dovere primario di solidarietà (art. 2 Cost.), tanto più in un ambito di carattere comunque negoziale come è quello inerente la gestione ed esecuzione del rapporto di lavoro anche con le Pubbliche Amministrazioni (cfr., per i principi Cass. 4 maggio 2009, n. 10182; Cass. 11 gennaio 2006, n. 264).

Nel caso di specie si deve osservare che l'istanza in merito alla conferma del part time è stata depositata dalla Masullo il 16.5.2011 e che essa si fondava esclusivamente sul fatto di essere madre di due figli di nove e sei anni.

E su tali presupposti, l'istanza corrispondeva in modo esatto ad uno dei criteri prefissati dallo stesso datore di lavoro per la conferma triennale del part time, essendosi stabilito che tale conferma, anche per i part time verticali quale era quello della Masullo, potesse avvenire se si fosse trattato di "genitori di minori di anni 8" (lettera F del punto 2 della nota Galliera 19.4.2011).

L'apprezzamento del merito non impegnava dunque un'attività superiore a qualche minuto, probabilmente non superiore ai tempi necessari a decidere di applicare la sanzione decadenziale.

Né l'atto si inseriva in un procedimento concorsuale, tale per cui l'accoglimento in favore della Masullo potesse comportare il contestuale rigetto di un'istanza di altri.

L'insieme delle circostanze così individuate porta allora a concludere che buona fede avrebbe imposto, ai sensi dell'art.1375 c.c., di tollerare la comunicazione della controparte oltre il termine istruttorio prefissato, proprio perché tale da non ledere sostanzialmente le prerogative di alcuno, né realisticamente di sottoporre l'amministrazione ad un aggravio di attività o ad effettive difficoltà nel provvedere.

Anche perché la situazione familiare della Masullo appare incontestata ed incontestabile.

4.2.

Il provvedimento del 19.4.2011, non lasciando margini discrezionali, identifica del resto diritti soggettivi perfetti, in capo al lavoratore, qualora il corrispondente caso risponda ai requisiti ivi fissati.

Poiché l'unica ragione di trasformazione del part time della Masullo in rapporto a tempo pieno risiede nella tardiva presentazione dell'istanza sopra menzionata, non resta quindi che, essendosi ritenuto che il diniego formale fosse contrario a buona fede, accogliere la pretesa di riconoscimento di persistente efficacia del contratto part time originariamente esistente.

4.2.1.

Peraltro va mantenuto il limite temporale che sarebbe derivato dall'applicazione dei criteri fissati dalla stessa parte datoriale con l'atto del 19.4.2011 per il caso in cui ricadeva la Masullo.

Tali limiti afferiscono infatti ad un provvedimento generale di rimodulazione *in parte qua* tutt'altro che irragionevole o contrario ai criteri fissati dall'art. 16 L. 183/2010, consistendo nel mantenimento del part time, in considerazione proprio delle esigenze familiari, salva la temporalizzazione di esso per un periodo tuttavia congruamente ampio e fino al 31.12.2014 (punto 5 della nota Galliera 19.4.2011), così rendendosi coerente l'esercizio del diritto del lavoratore con la reale permanenza di sue esigenze in tal senso e con la necessità del datore di lavoro di poter valutare, quando possibile in considerazione degli interessi contrapposti, l'opportunità di una prestazione a tempo pieno da parte del dipendente.

4.3.

L'accoglimento in tal senso della pretesa infine non può dirsi estraneo, nonostante le conclusioni come formulate in primo e secondo grado, alla domanda dispiegata, per come rettamente da interpretarsi alla luce dell'insieme delle deduzioni svolte.

Infatti, in primo grado, nelle conclusioni fu chiesto l'accertamento della persistenza dei contratti part time preesistenti, come conseguenza dell'accoglimento della questione in merito all'illegittimità della normativa che legittimava l'intervento di rimodulazione dell'ente.

Evidentemente tuttavia, per la Masullo e la Sbarbo, che nelle rispettive deduzioni avevano allegato anche i profili attinenti al procedimento ed alle scelte decisionali assunte nei loro confronti, la *causa petendi* era più ampia e destinata a comprendere anche le ulteriori ragioni fondanti basate su tali profili.

La sentenza di primo grado ha poi deciso espressamente, per tali due ricorrenti, anche rispetto alla legittimità delle specifiche decisioni assunte e la Masullo, con l'atto di appello, ha mostrato di criticare anche tale passaggio della pronuncia del Tribunale.

Le conclusioni di appello della Masullo, formulate unitariamente ai diciassette ricorrenti uniti in un'unica difesa, non sono poi identiche a quelle assunte in primo grado, ma nella parte in cui viene chiesta la disapplicazione del provvedimento del Galliera si deve evidentemente intendere riproposta la questione sul ripristino dei precedenti rapporti.

E tale profilo della pretesa giudiziale della Masullo è quello che viene qui (parzialmente) accolto.

5.

In definitiva la sentenza di primo grado va parzialmente riformata solo in relazione alla posizione Masullo e confermata nel resto.

6.

La novità delle questioni sia con riferimento alla legittimità della normativa interna, sia con riferimento al peculiare caso della Masullo, nonché in generale la complessità dell'oggetto del contendere giustifica l'integrale compensazione delle spese tra tutte le parti in causa e sui due gradi di giudizio.

P.Q.M.

in parziale riforma della sentenza impugnata dichiara il diritto di Masullo Stefania alla prosecuzione del contratto nel regime preesistente di part time fino al 31.12.2014;

conferma nel resto;

compensa tra tutte le parti le spese di lite dei due gradi.

Genova, 12.12.2012

Il Consigliere rel. ed est.

Roberto Belle'



Il Presidente

Aldo Vigotti

La minuta della presente sentenza è stata depositata in Cancelleria il 21 GEN. 2013

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
ONETO

CORTE DI APPELLO DI GENOVA
Sezione IV Lavoro

29 GEN. 2013

Depositato in Cancelleria il

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Dott.ssa Gabriella ONETO

